

## КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

## CRIMINAL LIABILITY FOR VIOLATION OF LABOR LAW

**Мкртчян Р.С., к.ю.н., доцент,  
завідувач кафедри правових дисциплін**

*Херсонський інститут Приватного акціонерного товариства  
«Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»*

**Новак Н.П., д.ю.н., д.с.н., старший дослідник,  
професор кафедри правових дисциплін**

*Херсонський інститут Приватного акціонерного товариства  
«Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»*

**Ткачук А.І., к.і.н., доцент,  
доцент кафедри правових дисциплін**

*Херсонський інститут Приватного акціонерного товариства  
«Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»*

Стаття присвячена науковому дослідженню поняття кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства. Встановлено, що кримінальна відповідальність за порушення трудового законодавства полягає у обов'язку особи, яка вчинила кримінальне правопорушення, що посягає на трудові права людини і громадянина, зазнати державного осуду, а також передбачених Кримінальним кодексом України обмежень особистого, майнового або іншого характеру, що визначаються обвинувальним вироком суду і покладаються на винного спеціальними органами держави.

Визначено, що підставою кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства є вчинення суспільно небезпечного діяння, яке передбачено Розділом 5 Кримінального кодексу України, а саме: «Перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій», «Грубе порушення законодавства про працю», «Грубе порушення угоди про працю», «Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку», «Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат».

Встановлено, що до суб'єктів трудових правовідносин, що визнані винними у скоєнні кримінального правопорушення може бути застосовано такі види покарань: штраф до 5000 тисяч неоподаткованих мінімумів доходів громадян; виправні роботи; громадські роботи; пробацийний нагляд, позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю, обмеження волі, позбавлення волі на певний строк.

Зроблено висновок про доцільність збільшення розмірів штрафів за грубе порушення трудового законодавства особливо у разі вчинення таких дій умисно з метою недопущення суб'єктами трудових правовідносин вчинення кримінальних правопорушень.

Запропоновано, встановити у розділі 5 Кримінального кодексу України кримінальну відповідальність за приховані трудові правовідносини, або включити даний вид протиправного діяння в поняття «інше грубе порушення законодавства про працю». Встановлено, що інститут юридичної відповідальності є одним із найефективніших способів попередження порушень трудового законодавства і наявність такого різновиду як кримінальна відповідальність свідчить про важливість трудових прав людини і громадянина і їх належну кримінально-правову охорону.

Визначено, що з метою забезпечення ефективного правового регулювання інституту кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства, законодавець покладається на правосвідомість і правову культуру громадян, які повідомляють про такі протиправні діяння і тим самим не лишать даний вид кримінальних протиправних діянь латентними. Встановлено, що своєчасне реагування, розслідування і притягнення винних до відповідальності слугує способом попередження вчинення кримінальних правопорушень у майбутньому, що і є метою покарання яке застосовується до осіб визнаних винними у встановленому законом порядку.

**Ключові слова:** кримінальна відповідальність, трудові правовідносини, законодавство про працю, трудове законодавство, грубе порушення законодавства про працю, склад кримінального правопорушення, суб'єкт трудових правовідносин, покарання.

The article is dedicated to the scientific study of the concept of criminal liability for violations of labor legislation. It has been established that criminal liability for violations of labor legislation involves the obligation of a person who has committed a criminal offense, which infringes on the labor rights of individuals and citizens, to face state condemnation, as well as the personal, property, or other restrictions defined by the Criminal Code of Ukraine, which are imposed by the court's verdict and enforced by specialized state authorities.

It is determined that the basis for criminal liability for violations of labor legislation is the commission of a socially dangerous act, as specified in Section 5 of the Criminal Code of Ukraine, namely: "Obstruction of the lawful activity of trade unions, political parties, public organizations," "Gross violation of labor legislation," "Gross violation of a labor agreement," "Coercion to participate in a strike or obstruction of participation in a strike," "Failure to pay wages, scholarships, pensions, or other statutory payments."

It is established that the following types of punishment may be applied to individuals recognized as guilty of committing a criminal offense in labor relations: a fine up to 5000 tax-exempt minimum incomes of citizens; corrective labor; community service; probation supervision; deprivation of the right to hold certain positions or engage in specific activities; restriction of freedom; imprisonment for a specified period.

A conclusion is made about the advisability of increasing the size of fines for gross violations of labor legislation and for committing such actions intentionally, with the aim of preventing criminal offenses in labor relations.

It is proposed to establish criminal liability for concealed labor relations in Section 5 of the Criminal code of Ukraine, or include this type of unlawful act under the concept of "other gross violations of labor legislation." It has been established that the institution of legal liability is one of the most effective ways to prevent violations of labor legislation, and the existence of such a form as criminal liability demonstrates the importance of human labor rights and their proper criminal-legal protection.

It is determined that to ensure effective legal regulation of the institution of criminal liability for violations of labor legislation, the legislator relies on the legal awareness and legal culture of citizens, who report such unlawful actions and thus prevent this type of criminal offense from remaining latent. It has been established that timely response, investigation, and bringing offenders to justice serve as a method of preventing future criminal offenses, which is the goal of the punishment applied to individuals recognized as guilty in accordance with the law.

**Key words:** criminal liability, labor relations, labor legislation, gross violation of labor legislation, elements of a criminal offense, subject of labor relations, punishment.

**Вступ.** Будь-яка держава, яка стоїть на шляху розвитку і досягнення правопорядку забезпечує належне правове регулювання всіх видів правовідносин, серед яких провідне місце займають трудові. Перед кожною державою стоїть завдання забезпечувати правопорядок використовуючи при цьому різні засоби серед яких провідне місце займає юридична відповідальність.

Трудове право не є виключенням і тому для забезпечення дотримання законодавства про працю існує низка норм, що встановлюють різновиди юридичної відповідальності. На сьогодні законодавством передбачено 5 видів відповідальності: дисциплінарна, матеріальна, адміністративна, фінансова та кримінальна. Наявність такого виду як кримінальна відповідальність свідчить про те, що найважливішим благам які є під охороною завдається шкода. Зрозумілим є те, що застосування кримінальної відповідальності є наслідком вчинення суспільно небезпечного діяння, що посягає на охоронювані законом трудові правовідносини. Тому, на нашу думку, такий вид юридичної відповідальності у трудовому праві вимагає окремого аналізу і дослідження.

**Метою статті** є визначення на основі аналізу чинного законодавства та поглядів вчених особливостей кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства.

**Ступінь дослідження проблеми.** Дослідженням інституту юридичної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин, в тому числі й кримінальної відповідальності присвячені праці таких вчених як С. С. Алексєєва, І. Р. Безпалько, С. М. Братуся, В. С. Венедиктова, І. О. Галагана, Е. С. Дмитренко, Т. А. Дубовик, А. Й. Іванського, В. М. Кудрявцева, В. В. Лазарєва, І. С. Самоценка, М. С. Строговича, Р. А. Усенко, М. Х. Фарукшина, Н. М. Хуторян та інших.

**Виклад основного матеріалу.** У системі видів юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства кримінальна відповідальність виступає найсуворішим видом. Це пояснюється суспільно-небезпечністю діянь передбачених у розділі 5 Кримінального кодексу України.

В кримінальному кодексі України відсутнє поняття кримінальної відповідності, а наявним є лише визначення підстави для її застосування.

Крім того, в науці кримінального права також відсутнє єдиного розуміння кримінальної відповідальності: одні автори отожднюють її з кримінальним покаранням; інші характеризують кримінальну відповідальність як певного роду обов'язок особи, що вчинила злочин; треті розглядають її як конкретні кримінально-правові відносини; четверті розуміють кримінальну відповідальність як реалізацію санкції кримінально-правової норми; п'яті вважають кримінальну відповідальність осудом винного обвинувальним вироком суду за вчинений злочин із призначенням покарання або без нього тощо.

Але, виходячи з загального поняття юридичної відповідальності можна сформулювати визначення кримінальної відповідності, що на нашу думку, полягає у обов'язку особи, яка вчинила кримінальне правопорушення, зазнати державного осуду, а також передбачених Кримінальним кодексом України обмежень особистого, майнового або іншого характеру, що визначаються обвинувальним вироком суду і покладаються на винного спеціальними органами держави.

Відповідно, до ч. 1 ст. 2 Кримінального кодексу України [1] (далі КК України) підставою кримінальної відповідальності є вчинення особою суспільно небезпечного діяння, яке містить склад кримінального правопорушення, передбаченого КК України. Тобто, кримінальна відповідальність за порушення трудового законодавства настає за вчинення діянь передбачених Розділом 5 КК України і ці діяння повинні містити склад кримінального правопорушення.

Розділ 5 КК України містить кримінальні правопорушення, об'єктом яких є суспільні відносини, що врегульовані нормами трудового права яким суспільно-небезпечним діянням завдається шкода. В системі прав людини, вони називаються трудові права людини і громадянина.

До кримінальних правопорушень, що містяться в КК України і посягають на трудові права людини і громадянина відносять ст. 170 «Перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій», ст. 172 «Грубе порушення законодавства про працю», ст. 173 «Грубе порушення угоди про працю», ст. 174 «Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку», ст. 175 «Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат» [1].

На нашу думку, доцільним буде надати загальну характеристику даним видам кримінальних правопорушень.

Безпосереднім об'єктом цих кримінальних правопорушень є конституційні права громадян у сфері трудових відносин. Зміст права на працю визначає ст. 43 Конституції України [2], де зазначено, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується».

Додатковим безпосереднім об'єктом може виступати здоров'я потерпілої особи, фізична та психічна недоторканість (ст. 174 КК України).

Для деяких статей характерним є наявність предмету, як приклад заробітна плата (ст. 175 КК України).

Потерпілим від даних кримінальних правопорушень можуть бути працівники.

З об'єктивної сторони Абсолютна більшість цих кримінальних правопорушень можуть бути вчинені шляхом активних дій (примушування, перешкоджання, порушення і ін.). Є також кримінальне правопорушення, що вчиняється і шляхом бездіяльності (ст. 175 КК України).

За конструкцією складу слід зазначити, що абсолютна більшість кримінальних правопорушень проти трудових прав людини і громадянина характеризується формальним складом і є закінченими з моменту посягання незалежно від того чи настали наслідки.

Для ст. 174 КК України характерним є спосіб вчинення, а саме шляхом обману чи зловживання довірою або примусом.

Суб'єктом кримінальних правопорушень проти трудових прав людини і громадянина є фізична, осудна особа, яка досягла 16 років, але зрозуміло що в більшості статей суб'єктом є керівник підприємства, установи чи організації, а також громадянин-суб'єкт підприємницької діяльності.

Суб'єктивна сторона кримінальних правопорушень проти трудових прав людини і громадянина характеризується умисною формою вини і в усіх випадках умисел є прямим. А для деяких правопорушень (ст. 172 КК України), крім прямого умислу додатково характерним є:

1) особистий мотив (помста, особиста неприязнь, користь, бажання влаштувати на звільнене робоче місце іншу людину тощо);

2) грубе порушення законодавства про працю у зв'язку з повідомленням працівником як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції».

Крім того, слід зазначити, що більшість диспозицій, що передбачають протиправні діяння є бланкетними, і для встановлення змісту протиправної поведінки відсилають до інших нормативно-правових актів. (Кодекс законів про працю, Закон України «Про відпустки» [3], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [4] тощо). Особливо це відображається в ст. 174 КК України. Тобто, для встановлення поняття «Грубе порушення законодавства про працю» слід звернутися до Кодексу законів про

працю України [5] (далі КЗпП) і встановити, що саме підпадає під грубе порушення.

Таким чином, у разі встановлення в діяннях особи складу вищезазначених кримінальних правопорушень, то наявною буде підстава для кримінальної відповідальності.

Реалізація інституту кримінальної відповідальності проявляється через застосування до особи визначених КК України видів покарань. На нашу думку, посилення кримінальної відповідальності, а саме встановлення більш суворих санкцій це один із ефективних засобів попередження вчинення кримінальних правопорушень проти трудових прав людини і громадянина.

Доцільно буде зупинитись на видах і розмірах покарань за порушення трудового законодавства.

Так, відповідно до ст. 170 КК України за умисне перешкоджання діяльності профспілок суб'єкт трудових правовідносин може бути покараний виправними роботами на строк до двох років або позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Відповідно до ч. 1 ст. 172 КК України 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, суб'єкт трудових правовідносин, може бути покараний штрафом від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років, або пробачінним наглядом на той самий строк.

Частина 2 ст. 172 КК України якщо передбачає кваліфіковані види кримінального правопорушення а саме, якщо вони вчинені:

- повторно;
- щодо неповнолітнього;
- вагітної жінки;
- одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю [1].

Зрозуміло, що такі дії передбачають більш суворий вид і розмір покарання, а саме штраф від трьох тисяч до п'яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправні роботи на строк до двох років, або пробачінний наглядом на строк до трьох років.

Відповідно до ч. 1 ст. 173 КК України, за грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою, суб'єкт трудових правовідносин може бути покараний штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або пробачінним наглядом на строк до двох років, або обмеженням волі на той самий строк.

Кваліфікованим видом вчинення діяння передбаченого ст. 173 КК України коли зазначені у ч. 1 ст. 173 КК України дії вчинені стосовно громадянина, з яким укладена угода щодо його роботи за межами України. За таке діяння суб'єкт трудових правовідносин може бути покараний штрафом від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або пробачінним наглядом на строк до трьох років, або обмеженням волі на той самий строк.

Відповідно до ст. 174 КК України за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства

або шляхом інших незаконних дій, карається суб'єкт трудових правовідносин може бути покараний штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадськими роботами на строк від ста двадцяти до двохсот сорока годин, або пробачінним наглядом на строк до трьох років, або обмеженням волі на той самий строк.

Відповідно до ст. 175 КК України, безпідставна не виплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, має наслідком застосування до суб'єкта трудових правовідносин штрафу від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправних робіт на строк до двох років, або пробачінного нагляду на той самий строк з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років [1].

Частина 2 ст. 175 КК України передбачає, якщо те саме діяння було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати то таке діяння карається штрафом від тисячі до півтори тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років [1].

Отже, до осіб, що вчиняють суспільно-небезпечні діяння, які є порушенням трудового законодавства, можуть бути застосовані різні види покарань, серед яких від найм'якшого виду – штрафу, до найсуворішого – позбавлення волі на певний строк.

Крім того, слід зазначити, що в ч. 3 ст. 175 КК України визначено, що особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати [1]. Дана норма покликана заохотити суб'єкта трудових правовідносин виконати обов'язки по виплаті заробітної плати і тим сам відвернути наслідки вчиненого діяння.

Досить слушною є думка Н. В. Клецевої, яка зазначає, що у практиці вітчизняних підприємств та організацій виявлення такого роду порушень трудового законодавства – це велика рідкість доведення справи до кінцевого результату. Адже обов'язково виникає певна стадія провадження, на якій усе майже завмирає. Причину на її думку варто шукати, насамперед, у ментальності українського народу та органів влади. Більше того, якщо ретельно розглянути види правопорушень, які ведуть до кримінальної відповідальності, то ми можемо дійти висновку, що жодна з вищенаведених позицій не ставить за мету застосування кримінальної відповідальності за приховані трудові відносини. Тож, нагальним постає питання створення механізму мотивації працівників, роботодавців, і взагалі населення України для нейтралізації прихованих трудових відносин [6, с. 45].

Під час ґрунтовного аналізу різних видів правопорушень, які призводять до кримінальної відповідальності, встановлено, що жодна із наведених позицій не ставить за мету застосування кримінальної відповідальності за приховані трудові відносини, що на сьогодні є одним із найпоширеніших видів порушення трудового законодавства. Але таке порушення не має наслідком кримінальну відповідальність, а тягне за собою інші види юридичної відповідальності.

Крім того слід погодитись з І. Р. Безпалько, щодо ефективності і важливості підвищення відповідальності за порушення трудового законодавства [7, с. 40]. Так, на нашу думку, за грубе порушення трудового законодавства і вчинення таких дій умисно доцільно буде збільшувати суми штрафів з метою недопущення суб'єктами трудових правовідносин вчинення кримінальних правопорушень.

**Висновки.** Таким чином, кримінальна відповідальність за порушення трудового законодавства полягає у обов'язку особи, яка вчинила кримінальне правопорушення, що посягає на трудові права людини і громадянина, зазнати державного осуду, а також передбачених Кримінальним кодексом України обмежень особистого, майнового або іншого характеру, що визначаються обвинувальним вироком суду і покладаються на винного спеціальними органами держави.

Підставою кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства є вчинення суспільно небезпечного діяння, яке передбачено Розділом 5 КК України, а саме: «Перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій» (ст. 170 КК України), «Грубе порушення законодавства про працю» (ст. 172 КК України), «Грубе порушення угоди про працю» (ст. 173 КК України), «Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку» (ст. 174 КК України), «Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат» (ст. 175 КК України).

До суб'єктів трудових правовідносин, що визнані винними у скоєнні кримінального правопорушення може бути застосовано такі види покарань: штраф до 5000 тисяч неоподаткованих мінімумів доходів громадян; виправні роботи; громадські роботи; пробаційний нагляд, позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю, обмеження волі, позбавлення волі на певний строк. Застосування таких видів покарань свідчить про

намір законодавця мінімізувати вчинення таких кримінальних правопорушень. На нашу думку, за грубе порушення трудового законодавства і вчинення таких дій умисно доцільно буде збільшувати суми штрафів з метою недопущення суб'єктами трудових правовідносин вчинення кримінальних правопорушень.

На нашу думку, доцільним є передбачити у розділі 5 КК України кримінальну відповідальність за приховані трудові правовідносини, або включити даний вид протиправного діяння в поняття «інше грубе порушення законодавства про працю».

Інститут юридичної відповідальності є одним із найефективніших способів попередження порушень трудового законодавства і наявність такого різновиду як кримінальна відповідальність свідчить про важливість трудових прав людини і громадянина і їх належну кримінально-правову охорону.

З метою забезпечення ефективного правового регулювання інституту кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства, законодавець покладається на правосвідомість і правову культуру громадян, які повідомляють про такі протиправні діяння і тим самим не лишають даний вид кримінальних протиправних діянь латентними. А з боку спеціально уповноважених державних органів своєчасне реагування, розслідування і притягнення винних до відповідальності слугує способом попередження вчинення кримінальних правопорушень у майбутньому, що і є метою покарання яке застосовується до осіб визнаних винними у встановленому законом порядку.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. №2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 24.03.2025).
2. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254кА/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 25.03.2025).
3. Про відпустки: Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> (дата звернення: 27.03.2025).
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України № 1045-XIV від 15.09.1999. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 28.03.2025).
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.03.2025).
6. Клецова Н. В. Кримінальна і фінансова відповідальність суб'єктів трудових відносин за порушення трудового законодавства України. *Журнал східноєвропейського права*. 2019. № 59. С. 39-49.
7. Безпалько І. Р. Підвищення відповідальності за порушення законодавства про працю як запорука процесу легалізації заробітної плати в Україні. *Наукові записки / Scientific Papers*. 2015. № 1 (50). С. 32-41.