

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 13.09.2023).

2. Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 року № 580-VIII, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 13.09.2023).

3. Дисциплінарний Статут Національної поліції України, затверджений Законом України від 15 березня 2018 року № 2337-VIII, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#Text> (дата звернення: 13.09.2023).

4. Порядок перевірки документів в осіб, огляду речей, транспортних засобів, багажу та вантажів, службових приміщень та житла громадян при забезпеченні заходів правового режиму воєнного стану, затверджений Постановою КМУ № 1456 від 29 грудня 2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1456-2021-п#Text> (дата звернення: 13.09.2023).

Смаглюк Олександр Володимирович,

доцент кафедри кримінального права
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

Мусатенко Віта Сергіївна,

аспірант кафедри кримінального права
Національної академії внутрішніх справ

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ ЯК ФОРМИ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ

У період із 1 січня до 30 вересня 2023 року МОМ виявила та надала допомогу 296 постраждалим від торгівлі людьми, з яких 24% – внутрішньо переміщені особи. Найбільше звернень (86 %) стосувалось фактів трудової експлуатації[1].

Відповідно до ст.149 Кримінального Кодексу України [2] (в редакції від 06.09.2018 року) передбачена відповідальність за «Торгівля людиною, а так само вербування, переміщення, переховування, передача або одержання людини, вчинені з метою експлуатації, з використанням примусу, викрадення, обману, шантажу, матеріальної чи іншої залежності потерпілого, його уразливого стану або підкупу третьої особи, яка контролює потерпілого, для отримання згоди на його експлуатацію».

В примітках 1 до ст. 149 КК України передбачено, що під експлуатацією людини в цій статті слід розуміти всі форми сексуальної експлуатації, використання в порнобізнесі, примусову працю або примусове надання послуг, рабство або звичаї, подібні до рабства, підневільний стан, залучення в боргову кабалу, вилучення

органів, проведення дослідів над людиною без її згоди, усиновлення (удочеріння) з метою наживи, примусову вагітність або примусове її переривання, примусове одруження, втягнення у зайняття жебрацтвом, втягнення у злочинну діяльність, використання у збройних конфліктах.

Тобто, коли ми кажемо про трудову експлуатацію, то фактично мова йде про примусову працю.

Відповідно до статті 43 Конституції України [3] кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Згідно пункту 1 статті 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 29 1930 р. «Про примусову чи обов'язкову працю», (далі за текстом – Конвенція № 29) [4] яка була ратифікована Україною 10.08.1956 року, «примусова чи обов'язкова праця означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг».

Але, пункт 1 статті 2 Конвенції № 29 термін «примусова чи обов'язкова праця» не включає в себе:

а) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт сучасного воєнного характеру;

б) будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни;

с) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, при умові, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державних властей і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств;

д) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;

е) дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами даного колективу і які тому можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу при умові, що саме населення або його безпосередні

представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт.

Примусова праця також заборонена статтею 31 Кодексу законів про працю України [5] (далі - КЗпП України) власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Відповідно до частини першої статті 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом із підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника.

З 24 лютого 2022 року Україна живе в умовах воєнного стану, у зв'язку із чим тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися права та свободи громадян України передбачені Конституцією України.

Згідно пункту 2 статті 8 ЗУ «Про правовий режим воєнного стану» [6] заходами правового режиму воєнного стану, зокрема є: *запровадження трудової повинності для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та захисту критичної інфраструктури і не заброньованих за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залучати їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та захисту критичної інфраструктури і не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки осіб.* За працівниками, залученими до виконання суспільно корисних робіт, на час виконання таких робіт зберігається попереднє місце роботи (посада).

Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 року № 753 (далі — Порядок № 753) [7] поширюється на військово командування, місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, а також підприємства, установи і організації незалежно від форми власності.

Пунктом 3 Порядку № 753 передбачені:

✓ *суспільно корисні роботи* - види тимчасової трудової діяльності працездатних осіб в умовах воєнного стану, які провадяться для виконання робіт, що мають оборонний характер, ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, задоволення потреб Збройних Сил, інших військових формувань і сил

цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення, а також не можуть бути пов'язані з підприємництвом або іншою діяльністю, спрямованою на одержання прибутку, та до яких належать роботи і послуги, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки;

✓ *трудова повинність* - короткостроковий трудовий обов'язок у період воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, які виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, що не потребує обов'язкової згоди особи, стосовно якої запроваджується такий трудовий обов'язок.

Згідно пункту 3 статті 20 ЗУ «Про правовий режим воєнного стану» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>), у процесі трудової діяльності осіб, щодо яких запроваджена *трудова повинність*, забезпечується дотримання таких стандартів, як *мінімальна заробітна плата, мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, врахування стану здоров'я особи* тощо. На час залучення працюючої особи до виконання трудової повинності поза місцем її роботи за трудовим договором за нею після закінчення виконання таких робіт зберігається відповідне робоче місце (посада).

Таким чином, оскільки законодавчо визначеного поняття немає, під трудовою експлуатацією розуміється примусова праця або примусове надання послуг, яку людина не може полишити за власним бажанням, з оплатою менше за мінімальну, невилпатою або неповною виплатою заробітної плати та інше, відріток уявних боргів, робота за житло і харчі. Як правило людина змушена працювати проти власної волі, під дією шантажу, обману, примусу.

Список використаних джерел

1. Торгівля людьми: дані представництва МОМ в Україні (січень – вересень 2023 р.) https://www.stoptrafficking.org/themes/single_front_page/mom/statistics-ptl.pdf (дата звернення: 14.11.2023).

2. Кримінальний кодекс України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 14.11.2023).

3. Конституція України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 14.11.2023).

4. Конвенція Міжнародної організації праці № 29 від 28.06.1930 р. «Про примусову чи обов'язкову працю» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136/print (дата звернення: 14.11.2023).

5. Кодекс законів про працю України
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 14.11.2023).

6. Закон України «Про правовий режим воєнного стану»
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 14.11.2023).

7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану» від 13 липня 2011 року № 753 (далі — Порядок № 753) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.11.2023).

Степанова Ганна Миколаївна,
професор кафедри кримінального процесу
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ДОПУСТИМІСТЬ ЕЛЕКТРОННИХ ДОКАЗІВ В СУДОВОМУ ЗАСІДАННІ

Стала судова практика суттєво полегшує роботу юристів, адже саме правові позиції дають змогу спрогнозувати результат вирішення справи. Верховний Суд, продовжуючи активну роботу, вкотре потішив добіркою цікавих правових позицій. Тому сьогодні пропонуємо до вашої уваги огляд судової практики щодо оцінки електронних доказів.

Розпочнемо з того, що електронні докази – це інформація в цифровій формі, яка містить дані про обставини, що мають значення для справи. Зокрема, це електронні документи, вебсайти, текстові, мультимедійні й голосові повідомлення, метадані, бази даних та інші дані в електронній формі, які зберігаються на таких портативних пристроях, як карти пам'яті, мобільні телефони, сервери, системи резервного копіювання та інші місця зберігання даних в електронній формі [9].

Відповідно до ч. 1 ст. 100 Цивільного процесуального кодексу України електронними доказами є інформація в електронній (цифровій) формі, що містить дані про обставини, що мають значення для справи, зокрема, електронні документи (в тому числі текстові документи, графічні зображення, плани, фотографії, відео- та звукозаписи тощо), веб-сайти (сторінки), текстові, мультимедійні та голосові повідомлення, метадані, бази даних та інші дані в електронній формі. Такі дані можуть зберігатися, зокрема, на портативних пристроях (картах пам'яті, мобільних телефонах тощо), серверах,