

13. Ерік Давид «Принципи права збройних конфліктів», с. 738–747. URL: <https://www.jstor.org/stable/44471870>.

14. Справа «Prosecutor v. Mucic et al.» МТКЮ (Апеляційна палата), рішення від 20.02.2020 р., абз. 229; «Prosecutor v. Mucic et al.» МТКЮ (Судова палата), рішення від 06.11.1998 р., абз. 388; «Prosecutor v. Bagilishema» МТР (Апеляційна палата), рішення від 03.06.2002 р., абз. 35. URL: <https://www.icty.org/en/case/mucic>.

Карась Борис Олександрович,
докторант Інституту держави і права
імені В. М. Корецького НАН України,
адвокат, кандидат юридичних наук

ІНШЕ ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ (СТ. 172 КК УКРАЇНИ): ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

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).

У теорії кримінального права відсутнє єдине бачення того, що слід розуміти під іншим грубим порушенням законодавства про працю. Водночас з аналізу судової практики вбачається, що суди до такого іншого грубого порушення відносили такі.

Внесення головним інженером неправдивих відомості щодо тривалості робочого часу до табелів обліку робочого часу за січень–лютий 2018 р., чим грубо порушено вимоги статей 50, 59, 61, 62 КЗпП, тобто право на відпочинок та належну оплату праці; вказані дії було вчинено з метою зменшення обсягів

виплаченої заробітної плати та з метою приховання понаднормового використання праці чотирьох працівників (вирок Ленінського районного суду м. Дніпропетровська від 13.09.2019 у справі № 205/3696/19).

Неоформлення ФОП вісімнадцяти працівників, nereєстрація їх у фондах соціального страхування, відсутність ведення табелів обліку робочого часу, неподання повідомлень до центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття вказаних працівників на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, нездійснення жодних внесків на їх соціальне страхування, загальнообов'язкове пенсійне страхування та нездійснення сплати відповідних податків до бюджету, у результаті чого на таких працівників не поширювалися гарантії, зокрема конституційно закріплені, передбачені законодавством про працю та соціальне забезпечення. Вказані дії було вчинено з метою зменшення витрат на оплату праці, отримання прибутку та ухилення від обов'язкових платежів (вирок Московський районний суд м. Харкова від 05.02.2020 у справі № 643/267/20). Подібне інше грубе порушення законодавства про працю було встановлено вироком Тростянецького районного суду Сумської області від 01.06.2020 у справі № 588/279/20. Згідно з цим вироком серед шести потерпілих, чії трудові права були порушені, був неповнолітній працівник. У вирокі Лубенський міськрайонний суд Полтавської області від 10.05.2023 у справі № 539/1745/23 також визнано доведеним грубе порушення законодавства про працю в такій же формі. Згідно з обставинами цієї справи обвинуваченим було грубо порушено трудові права стосовно трьох потерпілих протягом тривалого часу (протягом одного року). Вироком Красноградського районного суду Харківської області від 13.11.2023 у справі № 626/3407/23, констатуючи таке ж грубе порушення законодавства про працю, суд першої інстанції зробив акцент на якісні характеристики та кількості потерпілих. Вказаним кримінальним правопорушенням було спричинено шкоду трудовим правам дев'яти неповнолітнім. Вироком Новоселицького районного суду Чернівецької області від

26.12.2023 у справі № 720/2854/23 відповідне грубе порушення законодавства про працю стосувалося дев'яти працівників.

Вироком Шепетівського міськрайонного суду Хмельницької області від 21.03.2024 у справі № 688/881/24 було констатовано інше грубе порушення законодавства про працю в діях директора малого приватного підприємства, яке виразилося в тому, що двоє неповнолітніх без відповідного оформлення трудових відносин працювали на приватному підприємстві без укладення трудових договорів, де здійснювали важкі роботи з небезпечними умовами праці, пов'язані з обробкою деревини на деревообробному електричному станку. Наслідком вказаних порушень стало отримання одним з неповнолітніх травми у вигляді тілесних ушкоджень середнього ступеня тяжкості, як таких, що спричинили тривалий розлад здоров'я.

Дніпровським апеляційним судом від 04.07.2024 у справі № 213/331/15-к було залишено без змін вирок Дніпровського апеляційного суду від 04.07.2023 у справі № 213/331/15-к. Як було встановлено судом першої інстанції та підтверджено судом апеляційної інстанції, інше грубе порушення законодавства про працю в цьому випадку виразилося в тому, що суб'єкт кримінального правопорушення, діючи з прямим умислом, з корисливих мотивів, з метою уникнення сплати податків за найманого працівника, знаючи та розуміючи про необхідність укладання трудового договору з працівником та реєстрацію його в установленому законом порядку, оскільки раніше укладав подібні трудові договори та мав найманих працівників, тривалий час, систематично зневажливо ставився до трудових прав потерпілої та обмежував їх, що виразилось, окрім вищезазначеного: у систематичному порушенні тривалості робочого часу, систематичному ненаданні перерви для відпочинку і харчування; незаконному накладенні на працівника матеріальної відповідальності та стягнення так званих штрафів; виплату заробітної плати потерпілій шляхом надання будівельних матеріалів замість грошових коштів; відсутності індексації заробітної плати; відсутності належної процедури звільнення; оплаті праці у розмірі, нижчому ніж установлений законодавством мінімум оплати праці (погодинно, помісячно); зменшення надходжень до Пенсійного фонду України, що вплинуло на розмір призначеного пенсійного забезпечення.

Отже, як вбачається з наведеного вище аналізу такої судової практики стосовно визначення оцінної ознаки складу кримінального правопорушення, передбаченого ст. 172 КК, як грубість порушення законодавства про працю, правозастосовний стандарт вказаного поняття включав врахування судами таких основних критеріїв: характер права / прав, яке / які було / були порушено / порушені у результаті вчинення неправомірних дій (так, про грубість порушення вказує заподіяння шкоди потерпілому через недотримання конституційного права людини); спричинення шкоди потерпілому (зокрема, матеріальної фізичної); тривалість та систематичність порушення законодавства про працю (порушення трудового законодавства від кількох місяців до одного або кількох осіб); якісна властивість потерпілих, серед яких порушено трудові права особливо захищеної категорії потерпілих (у вироках, що аналізувалися, неповнолітнім) – в такому разі достатньо констатувати, що порушення трудових прав мало місце принаймні стосовно одного такого потерпілого; кількісна властивість потерпілих (зазвичай суб'єкт кримінального правопорушення порушував трудові права кількох працівників), комплексність порушення прав навіть одного працівника, яка включає порушення суб'єктом кримінального правопорушення кількох трудових прав працівників; мета грубого порушення законодавства про працю, яка вказувала на те, що суб'єкт кримінального правопорушення усвідомлював та бажав вчинити саме грубе порушення законодавства про працю. Водночас зроблено висновок про те, що грубе порушення законодавства про працю – це оцінне поняття, яке повинно бути встановлено в кожному кримінальному провадженні з урахуванням конкретних обставин кримінального провадження. Без належного мотивування наявність грубого порушення законодавства про працю кваліфікація за ст. 172 КК може бути визнана неконкретною та незаконною.