

Лемеха Ю. В.,

здобувач ступеня вищої освіти бакалавра Факультету права та міжнародних відносин Київського університету імені Бориса Грінченка
Науковий керівник: доцент кафедри публічного та приватного права Факультету права та міжнародних відносин Київського університету імені Бориса Грінченка, кандидат юридичних наук *Паламарчук І. В.*

КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВОПОРУШЕННЯ У ВИГЛЯДІ ГРУБОГО ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ: ПОРУШЕННЯ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНІХ

У відповідності до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Виходячи із базових законодавчо закріплених норм, слід зазначити, що Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) регулює трудові відносини всіх працівників [2].

Також, частиною першою статті 43 Конституції України визначено, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [1].

КЗпП України визначає можливість укладення трудового договору із неповнолітніми особами. Укладення такого договору має бути лише в письмовій формі, у відповідності до пункту 5 частини першої статті 24 КЗпП України [2].

Однак, досить часто роботодавці, в практиці [4; 5], вимогу щодо обов'язкового укладення трудового договору у письмовій формі відкрито ігнорують і використовують працю неповнолітніх без належного оформлення трудового договору або взагалі без нього, сподіваючись, що неповнолітні не в змозі через брак знань належним чином захистити свої права.

Так, у відповідності до статті 187 КЗпП України неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України [2].

Тому, законодавство України, встановило, зокрема, кримінальну відповідальність, передбачену частиною другою статті 172 Кримінального кодексу України (далі – КК України), за незаконне звільнення неповнолітнього або щодо іншого вчиненого відносно такої особи грубого порушення законодавства про працю [3].

Об'єктивна сторона вказаного злочину полягає у вчиненні наступних суспільно небезпечних діянь:

незаконного звільнення неповнолітнього з роботи;

іншого грубого порушення законодавства про працю.

В свою чергу зміст «незаконного звільнення» є цілком вичерпним та зрозумілим, але неоднозначного розуміння може викликати зміст такого діяння як «інше грубе порушення законодавства про працю».

Так, під іншим грубим порушенням законодавства про працю слід розуміти будь-яке інше, крім незаконного звільнення працівника з роботи, порушення трудових прав людини. Під законодавством про працю у контексті статті 172 КК України [3] слід розуміти норми, які є законодавчими актами України.

Порушення законодавства про працю визнається грубим, виходячи з оцінки наступних об'єктивних та суб'єктивних критеріїв, кожен з яких має самостійне значення [6]:

1) характер порушених трудових прав людини. Грубим визнається порушення тих основних прав людини, які передбачені Конституцією України або самостійними законодавчими актами. Такими є право на працю, право на відпустку, право на оплату праці не нижче мінімуму, встановленого законом, право на відпочинок;

2) потерпілий. Потерпілим від цього злочину є неповнолітній працівник, тобто фізична особа, що працює за трудовим договором на підприємстві, в установі чи організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю;

3) об'єктивні ознаки. Підчас вирішення питання про грубе порушення законодавства про працю важливе значення має також аналіз самого діяння, його наслідків, 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.

Такими порушеннями можуть, зокрема, бути не проходження неповнолітнім майбутнім працівником обов'язкового медичного огляду, у відповідності до статті 191 КЗпП України [2; 4; 5]. Нагальним вважаємо зазначити, що у відповідності до статті 169 КЗпП України [2] власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

4) суб'єктивні ознаки. На визнання порушення законодавства грубим суттєво впливають мотиви та мета вчинення злочину (особисті неприязні стосунки, злісні мотиви значно підвищують ступінь суспільної небезпеки даних правопорушень).

Інше грубе порушення законодавства про працю вчинюється шляхом дії або бездіяльності (наприклад, встановлення матеріальних стягнень за порушення трудової дисципліни, відмова від контролю за дотриманням законодавства про працю, відмова у прийнятті на роботу тощо).

Даний злочин вважається закінченим з моменту скоєння самого діяння (іншого грубого порушення законодавства про працю) незалежно від настання та характеру суспільно небезпечних наслідків.

Таким чином, з урахуванням викладеної оціночної характеристики, грубого порушення законодавства про працю відносно неповнолітніх, нагальної необхідності потребує доопрацювання та уточнення стаття 172 КК України [3], у безпосередньому розкритті таких видів «грубих порушень законодавства про працю», але не тільки відносно неповнолітніх, а інших категорії працівників. Тому що як показує аналіз судових рішень [4; 5], роботодавець може не однозначно розуміти зміст вказаної норми щодо «грубого порушення законодавства про працю».

Список використаних джерел

1. Конституція України: від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.
2. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 № 322-VIII.
3. Кримінальний кодекс України: від 05.04.2001 № 2341-III.
4. Вирок Рожищенського районного суду Волинської області від 06.04.2011 по справі № 1-8/11/0314.
5. Постанова Теплицького районного суду Вінницької області від 01.07.2009 по справі № 1-73/2009.
6. Верховний Суд України про критерії грубого порушення законодавства про працю. URL: <https://kau.in.ua/press-center/news/verkhovniy-sud-ukra-ni-pro-kriter-grubogo-porushennya-zakonodavstva-pro-pratsyu/> (дата звернення: 24.10.2019).

Лобода Ю. В.,

аспірантка Академії праці, соціальних відносин і туризму

ПРОБЛЕМИ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОЇ ОЦІНКИ ДІЯНЬ ЖУРНАЛІСТІВ У ЗЛОЧИНАХ, УЧИНЕНИХ З МОТИВІВ РАСОВОЇ, НАЦІОНАЛЬНОЇ ЧИ РЕЛІГІЙНОЇ НЕТЕРПИМОСТІ

Європейська конвенція захисту прав і основоположних свобод людини (п. 1 ст. 10), Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (ст. 18), Конституція України (ст. 34) гарантують право на свободу думки та виявлення поглядів, що в результаті дає можливість людині вільно збирати,