

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ГАЛИЦЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ІМЕНІ В'ЯЧЕСЛАВА ЧОРНОВОЛА
ЮРИДИЧНЕ ВІДДІЛЕННЯ**

Кафедра права

КУРСОВА РОБОТА

з дисципліни

Кримінальне право

на тему:

**Кримінально-правова характеристика та проблеми
кваліфікації кримінального правопорушення
«Грубе порушення законодавства про працю»**

Виконав:

Студент групи Пб-11

Москалюк В. О.

Науковий керівник

к.ю.н. Томчук І. О.

Тернопіль, 2022

ЗМІСТ

Вступ	3
Розділ І. Кримінально-правова характеристика кримінального правопорушення «Грубе порушення законодавства про працю».....	5
1.1. Конкретизація поняття «Грубе порушення».....	5
1.2. Об'єктивні ознаки складу кримінального правопорушення «Грубе порушення законодавства про працю».....	6
1.3. Суб'єктивні ознаки складу кримінального правопорушення передбаченого статтею 172 Кримінального Кодексу України "Грубе порушення законодавства про працю"	9
Розділ ІІ. Проблемні питання кваліфікації «Грубого порушення законодавства про працю». Судова практика	11
2.1. Складність кваліфікації «Грубого порушення законодавства про працю»	11
2.2. Судова практика кримінальної відповідальності за статтю 172 Кримінального Кодексу України.....	13
Розділ ІІІ. Компаративістське дослідження "Грубого порушення законодавства про працю" та пропозиції щодо удосконалення визначеної правової норми	16
Висновок.....	36
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	38

Вступ

Актуальність даного питання в дійсності має місце, й полягає в наступному. Поступовий перехід сектору праці України до ринкових відносин поставив вимогу про посилення захисту прав, свобод та законних інтересів як працівників так і роботодавців, що в свою чергу викликає інтерес до питання державного нагляду, регулювання та контролю за дотриманням законодавства про працю України. Це і не дивно, адже саме воно спрямоване на забезпечення дисципліни та законності у процесі впровадження та регулювання виробничих відносин та пов'язаних з ними відносин, запобігання та ліквідації правопорушень та зловживань сторонами в секторі праці.

Вітчизняне законодавство регулює питання праці цілою низкою нормативно-правових актів, зокрема таких як:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про колективні договори та угоди»;
- Закон України «Професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- Закон України «Про оплату праці»;
- Закон України «Про відпустки» (і т. д.).

Ну і звісно ж не слід забувати про норми Конституції України. Відповідно до статті 43 Конституції України держава гарантує громадянам право на працю [1]. Це право є дуже важливим соціальним і трудовим правом громадян і пропонує кожному можливість заробляти на життя роботою, яку вони вільно обирають і на яку вільно погоджуються. На додачу, стаття 23 Загальної декларації прав людини проголошує право всіх на працю, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття [2].

Щодо відповідальності за порушення законодавства про працю, то окрім передбачених трудовим та адміністративним законодавством правопорушень із встановленими санкціями за їх вчинення Кримінальний Кодекс передбачає кримінальну відповідальність за статтею 172 за грубе порушення трудового законодавства.

Однак, в силу специфіки сфери регулювання даної правової норми питання кримінальної відповідальності за порушення прав працівників все ще залишається досить складним і потребує додаткових досліджень.

Об'єкт дослідження: проблема кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства.

Предмет дослідження: стаття 172 Кримінального Кодексу України.

Мета даної роботи полягає в дослідженні проблематики реалізації відповідальності у сфері кримінального права за правопорушення передбачене статтею 172 Кримінального кодексу України, а саме - грубе порушення законодавства про працю.

Завдання дослідження: задля досягнення поставленої мети дослідження були визначені наступні завдання:

1. конкретизувати поняття «грубого порушення законодавства про працю»;
2. встановити об'єктивні та суб'єктивні ознаки що лежать в основі даного кримінального правопорушення;
3. ознайомитися з особливостями судової практики за цією правовою нормою, та окреслити їх;
4. дослідити аналогічні правові норми в кодифікованих нормативно-правових актах інших держав;
5. запропонувати власні пропозиції щодо видозміни та вдосконалення досліджуваної правової норми.

Розділ І. Кримінально-правова характеристика кримінального правопорушення «Грубе порушення законодавства про працю»

1.1. Конкретизація поняття «Грубе порушення»

Отже, як вже було вказано, Кримінальний кодекс України в статті 172 передбачає відповідальність за «Грубе порушення законодавства про працю» [3].

Під таким поняттям як «Грубе порушення» Кримінальний кодекс визначає 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.

Згідно висновку постанови Верховного Суду України від 01.10.2015 у справі №5-106кc15 - визнання порушення законодавства про працю грубим залежить від оцінки таких критеріїв, кожен з яких має самостійне значення:

- 1) характеру порушуваних трудових прав людини;
- 2) категорії працівника, права якого порушуються;
- 3) об'єктивних ознак здійснюваного порушення (тривалість, систематичність, тяжкість можливих наслідків, кількість потерпілих тощо);
- 4) суб'єктивних ознак здійснюваного порушення (злісність мотивів, особисті неприязні стосунки тощо).

Вирішуючи питання про те, чи є порушення законодавства про працю грубим, суд у кожному окремому випадку має виходити з характеру порушених трудових прав людини, обставин, за яких вчинено це порушення, яку ним завдано (могло бути завдано) шкоду [4].

1.2. Об'єктивні ознаки складу кримінального правопорушення «Грубе порушення законодавства про працю»

Об'єктивними ознаками складу кримінального правопорушення визначеного в статті 172 Кримінального кодексу України є 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.

Дане кримінальне правопорушення має формальний склад (тобто вважається закінченим з моменту порушення трудових прав громадян, наприклад, при незаконному звільненні з роботи - з моменту фактичного припинення трудових відносин з конкретним працівником; а при іншому грубому порушенні законодавства про працю - з моменту фактичного вчинення такого діяння незалежно від настання будь яких, якими б вони не були, наслідків).

Звільнення з роботи працівника вважається незаконним, якщо воно здійснене з порушенням установленого порядку або без законних підстав до цього.

Під іншим «грубим порушенням законодавства про працю» слід розуміти випадки обмеження трудових прав громадян або зневажливого до них ставлення. Як вже зазначалося, дане поняття має оціночний характер, і у кожному конкретному випадку воно має встановлюватися виходячи з індивідуальних обставин ситуації (кількості потерпілих, тяжкості можливих наслідків, тривалості, систематичності порушень, злісності мотивів і т.д.).

Грубий характер порушення законодавства про працю свідчить про серйозність та високий ступінь суспільної небезпечності цього діяння і виступає основною розмежувальною ознакою злочину, передбаченого ст. 172 КК, й адміністративного делікту, передбаченого ч. 1 ст. 41 КУпАП («Порушення вимог законодавства про працю...») [5].

До прикладу, використання праці особи без укладення з працівником трудового договору у письмовій формі, а також невиконання фізичною особою - підприємцем вимог ст. 24 КЗпПУ (заборона укладення трудового договору з працівником якому така робота за медичним висновком протипоказана; відмова в оформленні трудової книжки за вимогою працівника і т. п.). Хоча по факту вказані правопорушення виступають порушеннями вимог законодавства про працю, однак вони не впливають на можливість реалізації працівником (особою) його (її) конституційного права на працю і не завдають істотної шкоди трудовим відносинам, а тому «грубим порушенням» вважатися не можуть. Указані дії за наявності до того інших підстав слід розглядати як адміністративний делікт, передбачений в ч. 1 ст. 41 КУпАП [6].

Разом з тим, порушення роботодавцем вимог законодавства, що формують зміст права на працю і його гарантії, наприклад, передбачених у таких статтях КЗпПУ, як: ст. 50 «Норма тривалості робочого часу», ст. 66 «Перерва для відпочинку і харчування», ст. 74 «Щорічні відпустки», ст. 94 «Заробітна плата», ст. 106 «Оплата роботи в надурочний час», а саме: ненадання протягом тривалого часу щорічної чи додаткової відпустки, на яку працівник має право; систематичне порушення тривалості робочого часу, систематичне ненадання вихідних днів або перерви для відпочинку і харчування; незаконне накладення на працівника матеріальної відповідальності, незаконне переведення на іншу роботу чи істотна зміна умов праці за наявності до того підстав цілком може розглядатися як «грубе порушення законодавства про працю» і кваліфікуватися за ст. 172 КК [7].

Кваліфікуючими ознаками даного кримінального правопорушення виступають вказані в частині 2 цієї статті, а саме: ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю.

Стосовно вказаних осіб даний злочин може виявлятися у відмові у прийнятті їх на роботу, звільненні з роботи, залученні неповнолітніх осіб до

важких робіт і до робіт із шкідливими умовами праці, до робіт у нічну зміну, надурочних робіт тощо.

1.3. Суб'єктивні ознаки складу кримінального правопорушення передбаченого статтею 172 Кримінального Кодексу України "Грубе порушення законодавства про працю"

Потерпілим від даного кримінального правопорушення є працівник, тобто особа, на яку поширюється законодавство України про працю і яка є відповідною стороною трудових правовідносин, у тому числі державні службовці, які уклали трудові договори з громадянами, особи, які проходять альтернативну (невійськову) службу.

Не є потерпілими від даного кримінального правопорушення:

- особи, що мають спеціальні звання,
- військовослужбовці,
- працівники поліції тощо.

Що на рахунок правопорушників, то в даному випадку це особа (особи), на яку (які) покладений обов'язок дотримання трудового законодавства, а саме:

- керівники підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності;
- власники або уповноважені ними особи підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності;
- службові особи підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, які наділені правом прийому та звільнення.

Порушення щодо них законодавства, яке регулює проходження ними служби, має розглядатися як службові зловживання і, за наявності до того підстав, кваліфікуватися, наприклад, за статтями 364, 364-1, 365, 365-2 КК України.

Суб'єктивна сторона даного злочину виражається у прямому умислі. При цьому незаконне звільнення передбачає як обов'язкову ознаку наявність особистих мотивів (наприклад, помста за критику тощо). Інше грубе порушення законодавства про працю може здійснюватися за будь-якими мотивами. За ч. 2

цієї статті дане правопорушення може проявитися з мотивів вагітності або неповноліття.

Розділ II. Проблемні питання кваліфікації «Грубого порушення

законодавства про працю». Судова практика

2.1. Складність кваліфікації «Грубого порушення законодавства про працю»

Установлюючи відповідальність за грубе порушення законодавства про працю як основну норму про кримінальну відповідальність у сфері трудових відносин (ст. 172 КК України), український законодавець описує злочинне діяння як незаконне звільнення або інше грубе порушення законодавства про працю. Тобто злочинним є порушення таких трудових прав людини, які передбачено законодавством про працю. Тому варто погодитися з думкою окремих науковців про визнання безпосереднім об'єктом грубого порушення законодавства про працю трудових прав громадян, передбачених чинним трудовим законодавством. Такий висновок є обґрунтованим із погляду самої назви правової норми та найбільш повно відповідає змісту трудових прав людини, зосереджених у регулятивних нормах трудового законодавства.

Для визначення точного обсягу трудових прав, поставлених під охорону кримінального закону, слід визначитися з терміном «законодавство про працю», яке міститься у диспозиції загальної норми, передбаченої статтею 172 КК. Термін «законодавство про працю» розуміють в широкому та вузькому сенсі слова. При цьому в першому випадку розуміється сукупність усіх нормативних актів, включно з підзаконними, тобто закони України, інші акти Верховної Ради, акти Президента України й Кабінету Міністрів України та нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади. У другому йдеться про сукупність законів про працю. Іноді включають і інші акти Верховної Ради України.

Термін «законодавство» досить широко використовується у правовій системі головним чином у значенні сукупності законів та інших нормативно-правових актів, які регламентують ту чи іншу сферу суспільних відносин і є

джерелами певної галузі права. Цей термін без визначення його змісту використовує і Конституція України (статті 9, 19, 118, пункт 12 Перехідних положень). У законах залежно від важливості та специфіки суспільних відносин, що регулюються, цей термін уживається в різних значеннях: в одних маються на увазі лише закони, в інших, передусім кодифікованих, до поняття «законодавство» включаються як закони й інші акти Верховної Ради України, так і акти Президента України, Кабінету Міністрів України, а в деяких випадках також і нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади [8].

2.2. Судова практика кримінальної відповідальності за статтею 172

Кримінального Кодексу України

Наразі має місце більшість судових рішень, у яких роботодавці визнаються винними на підставі угоди про визнання вини між прокурором та підсудним. Найбільш поширеною причиною засудження роботодавців є незаконне звільнення працівників. Таким яскравим прикладом таких рішень є рішення Герцаївського районного суду Чернівецької області від "24" квітня 2018 року, в якому з жовтня 2017 року в приміщенні Герцаївського музичного училища власник закладу незважаючи на те, що стаття 40 Кодексу законів про працю України має виключний перелік причин розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, здійснює звільнення працівника з причин, не передбачених КЗпП. Тож власник компанії незаконно звільнив його з роботи, а саме видав та підписав наказ номер 10 із зазначеної дати, яким скасував наказ № 26 про прийняття ОСОБА_2 на роботу. Суддя схвалив угоду про визнання вини та призначив покарання, погоджене сторонами - виправні роботи терміном на 1 рік [9].

Суди також винесли рішення, в яких підставами для засудження роботодавця у вчиненні злочину, передбаченого статтею 172 Кримінального кодексу України, є допуск працівника до роботи без трудового договору, умисне невидання працівнику після звільнення довідки про роботу, що стало перешкодою для його подальшої роботи, запровадження продовженого робочого дня, кожне з цих діянь визнано суддями грубим порушенням. Одним із рішень є, зокрема, рішення від 4 грудня 2017 р. Зарічного районного суду м. Сум, згідно з яким роботодавець не укладав жодних трудових договорів із вищезазначеними особами, не видавав відповідних розпоряджень, не вводив будь-які відповідні записи в їх трудових документах, не зараховував на соціальне страхування, не сплачувала страхові внески та не повідомив про допуск працівників на роботу до Державної податкової інспекції у Сумах головного управління ДФС у Сумській області з реалізацією відповідних

відрахувань. Суд ухвалив угоду про примирення між відповідачем та потерпілими та наклав штраф у розмірі 30 нмдг у сумі 510 грн [10].

Щодо випадків, коли роботодавець примушував працювати понаднормово, але не виконав зобов'язання, передбаченого ч. 2 ст. 65 КЗпП, зокрема: власник або уповноважений ним орган повинен вести облік понаднормової роботи кожного працівника, у цих випадках кримінальна відповідальність роботодавців або уповноважених ними органів відповідно до ст.172 КК України також встановлена. Зокрема, таким прикладом є рішення від 13 вересня 2019 року Ленінського районного суду м. Дніпропетровська, в якому головний інженер ТОВ «ПОСТАЧ-ТЕПЛО» ОСОБА_1 відмітив, що на території колонії ДУ «Дніпро» у період Січень-лютий 2018 року (№ 89) » внесена неправильна інформація про тривалість робочого часу табелів обліку цих засуджених за січень-лютий 2018 року, що грубо порушує вимоги статей 50, 59, 61, 62 КЗпП України як і право цих засуджених на відпочинок. Суд схвалив угоду про визнання вини та наклав штраф у розмірі 2000 нмдг, або 34 000 грн [11].

Стосовно доведення мотивів щодо вказаної норми слід відзначити рішення Верховного Суду від 15.04.2020 у справі №321/1753/16-к. Згідно цього рішення Верховний Суд погодився з рішеннями місцевого та апеляційного судів щодо винуватості особи у вчиненні кримінальних правопорушень, передбачених ч. 1 ст. 172 та ч. 2 ст. 172 КК України, яка доведена поза розумним сумнівом, що власне й оспорював засуджений.

Свою позицію він аргументував тим, що начеб то у суді не було доведено, що працівника було звільнено саме з особистих мотивів і стверджував, що звільнення потерпілого відбувалося суто через невиконання ним своїх професійних обов'язків [12].

Щоразу, коли суд накладає не надто високе покарання, кожен раз, коли штраф є незначним у порівнянні зі шкодою, нанесеною потерпілому, державі, і яка може бути завдана в майбутньому, якщо штраф не є вищим, нівелюється привентивна функція покарання. Фінансові санкції, передбачені статтею 265

КЗпП, також суворіші за кримінальні. Сплативши такий невеликий штраф, розмір якого визначено у судових рішеннях вище, та звільняючись від позбавлення волі, роботодавець може знову порушити трудове законодавство. Отже, основна проблема в тому, що судді накладають на засудженого надто легкий вирок.

Яскравим прикладом із практики непропорційного покарання та заподіяння шкоди є, наприклад, рішення Верховного Суду від 21 лютого 2019 року у справі № 579/650/15-к, згідно з яким: встановлено, що рішення суду Кролевецький районний суд Сумської області від 15 червня 2017 року котрий покарав відповідача у вигляді штрафу у розмірі 2000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян у розмірі 34 000 грн, на підставі п. 1 ст. 1 ст. 49, ч. 5 ст. 74 КК України ОСОБА_2 звільнив від покарання. Рішенням Апеляційного суду Сумської області від 20 лютого 2018 року накладено штраф у розмірі 50 неоподатковуваних мінімумів заробітної плати у розмірі 850 грн. Ця касаційна інстанція вирішила касаційну скаргу засудженого ОСОБА_2 - залишити без задоволення [13].

Хоча мінімальний штраф за ч. 1 ст. 172 Кримінального кодексу України - це дві тисячі, тому можна стверджувати, що навіть судді ігнорують одну з найважливіших функцій покарання, а саме запобігання новим злочинам та виправлення злочинця, який уже вчинив злочин, з тим щоб такі порушення законодавства праці більше не повторювалися.

Розділ III. Компаративістське дослідження "Грубого порушення законодавства про працю" та пропозиції щодо удосконалення визначеної правової норми

В розрізі врегулювання питання відповідальності за будь які порушення (тобто не тільки як в даному випадку порушення трудового законодавства а й при інших правопорушеннях) досить важливо аналізувати норми законодавства зарубіжних країн, та переймати позитивні аспекти їхнього досвіду та практики правового регулювання зокрема і в кримінальному праві.

Однак, при цьому не слід забувати, що Україна будучи державою колишнього СРСР «успадкувала» значну частину особливостей правового регулювання ти чи інших питань, тож звертаючись з аналізом до кодифікованих нормативно-правових актів (в тому числі й кримінальних) що діють в країнах колишнього «союзу» значна частина їхніх чинних правових норм є або абсолютно тотожними за своєю правовою природою до чинних норм українського законодавства або вони є подібними, маючи в своїй основі незначні відмінності.

Кримінальний Кодекс російської федерації

Наприклад, звертаючись з питанням кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства до кримінального кодексу російської федерації можна встановити що в діючих редакціях статей 144.1. та 145 під подібним грубим порушенням законодавства про працю розуміється безпідставна відмова в прийомі на роботу або звільнення з роботи особи передпенсійного віку, вагітної жінки, та жінки що має дітей віком до трьох років.

Власне самі редакції вказаних статей виглядають наступним чином:

Стаття 144.1. УКРФ

Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам -

наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Примечание. Для целей настоящей статьи под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.

Статья 144.1. ККРФ

Безпідставна відмова у прийомі на роботу особи з мотивів досягнення нею передпенсійного віку, а також безпідставне звільнення з роботи такої особи з тих же мотивів –

карається штрафом в розмірі до двохсот тисяч рублів або в розмірі заробітної плати або іншого доходу засудженого за період до вісімнадцяти місяців або обов'язковими роботами на строк до трьохсот шістдесяти годин.

Примітка: для цілей даної статті під передпенсійним віком розуміється віковий період тривалістю до п'яти років що передує призначенню особі страхової пенсії за старістю у відповідності з пенсійним законодавством російської федерації.

Статья 145 УКРФ

Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам -

наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Статья 145 ККРФ

Безпідставна відмова в прийомі на роботу або безпідставне звільнення жінки з мотивів її вагітності, а також безпідставна відмова в прийомі на роботу або безпідставне звільнення з роботи жінки, яка має дітей у віці до трьох років, з цих мотивів —

карається штрафом в розмірі до двохсот тисяч рублів або в розмірі заробітної плати або іншого доходу засудженого за період до вісімнадцяти місяців або обов'язковими роботами на строк до трьохсот шістдесяти годин [14].

Кримінальний Кодекс країни Грузія

Щодо законодавчого регулювання питання кримінальної відповідальності такої країни як Грузія, то при порушенні трудового законодавства кримінальний закон цієї держави передбачає відповідальність за незаконне звільнення особи з роботи шляхом примушування її до написання відповідної заяви за власною ініціативою. Також за Кримінальним Кодексом Грузії кримінальна відповідальність має місце у випадку, якщо було невиконання судового рішення про поновлення особи на роботі. Вказані діяння встановлюються статтею 169 Кримінального Кодексу Грузії, яка за чинною редакцією має наступний вигляд:

Статья 169. Нарушение трудового законодательства

Принуждение лица к написанию заявления об освобождении от работы по собственной инициативе или неисполнение судебного решения о восстановлении на работе —

наказываются штрафом или лишением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать должности или заниматься деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Стаття 169. Порухення трудоваго законодавства

Примушування особи до написання заяви про звільнення за власною ініціативою або невиконання судового рішення про поновлення на роботі –

карається штрафом або позбавленням волі на строк до двох років з позбавленням права обіймати посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого [15].

Слід відзначити, що вказана правова норма передбачає порівняно суворі міри санкційного покарання у вигляді позбавлення волі. В свою чергу стосовно штрафу як міри покарання – суд в процесі призначення такого покарання визначає його на власний розсуд виходячи з того наскільки великої шкоди було завдано інтересам потерпілої особи.

Кримінальний Кодекс республіки білорусь

У кримінальному законодавстві республіки білорусь відповідальність передбачається при вчиненні таких діянь як безпідставна відмова в прийомі на роботу або звільнення жінки з мотивів її вагітності, а також за завідомо незаконне звільнення особи з роботи. Дані діяння окреслює стаття 199 кримінального кодексу республіки білорусь, що наразі доступна в наступній діючій редакції:

Статья 199. Нарушение законодательства о труде

Необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение женщины по мотивам ее беременности либо заведомо незаконное увольнение лица с работы

—

наказываются лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или исправительными работами на срок до двух лет, или лишением свободы на срок до трех лет.

Стаття 199. Порухення законодавства про працю

Безпідставна відмова в прийомі на роботу або звільнення жінки з мотивів її вагітності або завідомо незаконне звільнення особи з роботи –

карається позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, або виправними роботами на строк до двох років, або позбавлення волі на строк до трьох років [16].

Знову ж таки варто відзначити, що на відміну від кримінального кодексу України та російської федерації даний нормативно-правовий акт передбачає в санкції статті такий вид покарання як позбавлення волі.

Кримінальний Кодекс Республіки Казахстан

У правовому просторі Республіки Казахстан чинний наразі кримінальний закон передбачає кримінальну відповідальність за наступний перелік діянь:

- незаконне припинення трудового договору;
- невиконання рішення суду про поновлення працівника на роботі;
- безпідставна відмова в укладенні трудового договору з жінкою чи безпідставне припинення з нею трудового договору з мотивів її вагітності;
- безпідставна відмова в укладенні трудового договору чи безпідставне припинення трудового договору з жінкою, що має дітей до трьох років, за цими мотивами;
- безпідставна відмова в укладенні трудового договору чи безпідставне припинення трудового договору з інвалідом з мотивів інвалідності або неповнолітнім з мотивів неповноліття;

- неоднократна затримка особою, що виконує управлінські функції виплати заробітної плати в повному обсязі й у встановлені строки у зв'язку з використанням грошей на інші цілі;
- порушення роботодавцем чи уповноваженою особою трудового законодавства Республіки Казахстан в частині залучення неповнолітніх до робіт, на яких заборонене застосування праці працівників що не досягнули вісімнадцятирічного віку.

Слід відзначити, що останнє діяння встановлюється в окремій статті, тоді коли всі інші зазначені діяння відображаються в рамках однієї статті.

Все та ж окрема стаття щодо застосування роботодавцем роботи неповнолітніх, що в свою чергу полягало в незаконному залученні осіб що не досягли вісімнадцятирічного віку до робіт, що за чинним законодавством Республіки Казахстан заборонені для застосування по відношенню до таких осіб, має ряд кваліфікуючих ознак.

До них відносяться наступні:

- вчинення групою осіб за попередньою змовою;
- вчинення неоднократно;
- вчинення стосовно двох або більше осіб;
- вчинення шляхом обману чи зловживання довірою;
- вчинення стосовно неповнолітнього, який завідомо для винного, страждав психічним розладом або знаходився в безпомічному стані.

Власне всі названі діяння передбачаються статтями 152, та 153 Кримінального Кодексу Республіки Казахстан, що представлені в наступній редакції:

Статья 152. Нарушение трудового законодательства Республики Казахстан

1. Незаконное прекращение трудового договора с работником либо неисполнение решения суда о восстановлении на работе, а равно иное

нарушение трудового законодательства Республики Казахстан, повлекшее причинение существенного вреда правам и законным интересам гражданина, -

наказываются привлечением к общественным работам на срок до ста шестидесяти часов либо арестом на срок до сорока суток, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

2. Необоснованный отказ в заключении трудового договора с женщиной или необоснованное прекращение с ней трудового договора по мотивам ее беременности, или необоснованный отказ в заключении трудового договора, или необоснованное прекращение трудового договора с женщиной, имеющей детей до трех лет, по этим мотивам, а равно необоснованный отказ в заключении трудового договора или необоснованное прекращение трудового договора с инвалидом по мотивам инвалидности либо несовершеннолетним по мотивам его несовершеннолетия -

наказываются штрафом в размере до двухсот месячных расчетных показателей либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок до двухсот часов, либо арестом на срок до пятидесяти суток, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

3. Неоднократная задержка лицом, выполняющим управленческие функции, выплаты заработной платы в полном объеме и в установленные сроки в связи с использованием денег на иные цели -

наказывается штрафом в размере до двухсот месячных расчетных показателей либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок до двухсот часов, либо арестом на срок до пятидесяти суток, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Стаття 152. Порухення трудового законодавства Республіки Казахстан

1. Незаконне припинення трудового договору з працівником або невиконання рішення суду про поновлення на роботі а також інше порушення трудового законодавства Республіки Казахстан що спричинило суттєву шкоду правам та законним інтересам громадянина, -

карається притягненням до громадських робіт на строк до ста шістдесяти годин або арештом на строк до сорока діб з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до одного року або без такого.

2. Безпідставна відмова в укладенні трудового договору з жінкою чи безпідставне припинення з нею трудового договору з мотивів її вагітності або безпідставна відмова в укладенні трудового договору чи безпідставне припинення трудового договору з жінкою, що має дітей до трьох років, за цими мотивами, а також безпідставна відмова в укладенні трудового договору чи безпідставне припинення трудового договору з інвалідом з мотивів інвалідності або неповнолітнім з мотивів неповноліття-

карається штрафом в розмірі до двохсот місячних розрахункових показників або виправними роботами того ж самого розміру, або притягненням до громадських робіт строком до двохсот годин або арештом на строк до п'ятдесяти діб з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до одного року чи без такого.

3. Неоднократна затримка особою, що виконує управлінські функції виплати заробітної плати в повному обсязі й у встановлені строки у зв'язку з використанням грошей на інші цілі –

карається штрафом в розмірі до двохсот місячних розрахункових показників або виправними роботами того ж самого розміру, або притягненням до громадських робіт строком до двохсот годин або арештом на строк до п'ятдесяти діб з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років чи без такого.

Статья 153. Нарушение трудового законодательства Республики Казахстан в отношении несовершеннолетних

1. Нарушение работодателем или должностным лицом трудового законодательства Республики Казахстан в части привлечения несовершеннолетних к работам, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, -

наказывается штрафом в размере до двух тысяч месячных расчетных показателей либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок до шестисот часов, либо ограничением свободы на срок до двух лет, либо лишением свободы на тот же срок, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

2. То же деяние, совершенное:

- 1) группой лиц по предварительному сговору;
- 2) неоднократно;
- 3) в отношении двух или более лиц;
- 4) путем обмана или злоупотребления доверием;

5) в отношении несовершеннолетнего, заведомо для виновного страдающего психическим расстройством или находящегося в беспомощном состоянии, -

наказывается штрафом в размере до пяти тысяч месячных расчетных показателей либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок до одной тысячи двухсот часов, либо ограничением свободы на срок от двух до пяти лет, либо лишением свободы на тот же срок, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Статья 153. Порушення трудового законодавства Республіки Казахстан стосовно неповнолітніх

1. Порушення роботодавцем чи уповноваженою особою трудового законодавства Республіки Казахстан в частині залучення неповнолітніх до

робіт, на яких заборонене застосування праці працівників що не досягнули вісімнадцятирічного віку, -

карається штрафом в розмірі до двохсот місячних розрахункових показників або виправними роботами того ж самого розміру, або притягненням до громадських робіт строком до шістсот годин, або обмеженням волі на строк до двох років, або позбавленням волі на той самий строк з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

2. Те саме діяння, спричинене:

1) групою осіб за попередньою змовою;

2) неоднократно;

3) стосовно двох або більше осіб;

4) шляхом обману чи зловживання довірою;

5) стосовно неповнолітнього, який завідомо для винного, страждав психічним розладом або знаходився в безпомічному стані, -

карається штрафом в розмірі до п'яти тисяч місячних розрахункових показників або виправними роботами в тому ж розмірі, або притягненням до громадських робіт строком до одна тисяча двохсот годин, або обмеженням волі на строк від двох до п'яти років, або позбавленням волі на той самий строк з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років [17].

Як можна помітити, в санкціях кримінально-правових норм Республіки Казахстан штраф визначається таким поняттям як «місячний розрахунковий показник». Фактично дане поняття вважаю тотожним з чинною в українському законодавстві мірою визначення обсягу покарання такою як «неоподаткований мінімум доходів громадян» (або НМДГ).

Кримінальний Кодекс Республіки Азербайджан

Азербайджанська Республіка в рамках власного кримінального законодавства під грубим порушенням законодавства про працю розуміє такі діяння як:

- безпідставне розірвання трудового договору з жінкою з мотивів її вагітності або наявності на утриманні дитини віком до трьох років;
- те ж саме щодо чоловіка, що самостійно виховує дитину віком до трьох років;
- притягнення значного числа працівників до виконання будь-яких робіт (послуг) без вступу трудового договору (контракту) в юридичну силу в порядку, передбаченому Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки.

Ці діяння дістали відображення в диспозиціях статей 162-1, та 164 Кримінального Кодексу Азербайджанської Республіки, що наразі мають чинну редакцію наступного вигляду:

Статья 162-1. Привлечение к выполнению каких-либо работ (услуг) без вступления трудового договора (контракта) в юридическую силу

162-1.1. Привлечение значительного числа работников к выполнению каких-либо работ (услуг) без вступления трудового договора (контракта) в юридическую силу в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Азербайджанской Республики, —

наказывается штрафом в размере от семи тысяч до десяти тысяч манатов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо ограничением свободы на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

162-1.2. Те же деяния, совершенные повторно, —

наказываются ограничением свободы на срок до трех лет либо лишением свободы на срок от трех до семи лет.

Примечание:

1. В статье 162-1.1 настоящего Кодекса под «значительным числом» подразумевается десять и более работников.

2. Лицо, совершившее деяние, предусмотренное статьей 162-1.1 настоящего Кодекса, освобождается от уголовной ответственности, если оно заключило со своими работниками трудовой договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Азербайджанской Республики, и полностью выплатило в государственный бюджет налоги, страховые взносы по безработице, обязательному медицинскому страхованию и взносы по обязательному государственному социальному страхованию, от уплаты которых оно уклонилось.

3. Лицо освобождается от уголовной ответственности в порядке, предусмотренном пунктом 2 настоящего «Примечания», только один раз.

Стаття 162-1. Притягнення до виконання будь-яких робіт (послуг) без вступу трудового договору (контракту) в юридичну силу

162-1.1. Притягнення значного числа працівників до виконання будь-яких робіт (послуг) без вступу трудового договору (контракту) в юридичну силу в порядку, передбаченому Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки, -

карається штрафом в розмірі від семи тисяч до десяти тисяч манатів, або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років.

162-1.2. Те саме діяння вчинене повторно –

карається обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк від трьох до семи років.

Примітка:

1. В статті 162-1.1. чинного Кодексу під «значним числом» розуміється десять і більше працівників.

2. Особа що вчинила діяння передбачене статтею 162-1.1. чинного Кодексу звільняється від кримінальної відповідальності, якщо вона уклала зі своїми працівниками трудовий договір в порядку встановленому Трудовим Кодексом Азербайджанської Республіки і повністю виплатила в державний бюджет податки, страхові внески по безробіттю, обов'язковому медичному

страхуванню і внески по обов'язковому державному соціальному страхуванню, від виплати яких вона ухилялася.

3. Особа звільняється від кримінальної відповідальності в порядку передбаченому пунктом 2 цієї примітки тільки один раз.

Статья 164. Нарушение трудовых прав беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, мужчины, самостоятельно воспитывающего ребенка в возрасте до трех лет

Необоснованное расторжение трудового договора с женщиной по мотивам ее беременности или наличия на иждивении ребенка в возрасте до трех лет, а также с мужчиной, самостоятельно воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет —

наказываются штрафом в размере от двух тысяч до трех тысяч манатов.

Стаття 164. Порушення трудових прав вагітної жінки або жінки що має дітей віком до трьох років, чоловіка, що самостійно виховує дитину віком до трьох років.

Безпідставне розірвання трудового договору з жінкою з мотивів її вагітності або наявності на утриманні дитини віком до трьох років, а також з чоловіком, що самостійно виховує дитину віком до трьох років —

карається штрафом в розмірі від двох тисяч до трьох тисяч манатів [18].

Під санкцією штрафного стягнення у формі «манат» розуміється офіційна грошова одиниця Республіки Азербайджан (станом на травень-місяць 2022 року 1 Азербайджанський манат дорівнює 17,38 гривень).

Кримінальний Кодекс країни Франція

Позиція правового регулювання питання відповідальності за порушення трудового законодавства Кримінальним Кодексом Франції є дещо специфічною

для наших реалій. Ця специфічність відображається в тому, що Кримінальний Кодекс України під грубим порушенням законодавства про працю позиціонує порушення трудових прав працівників, тим самим виводячи відповідні правові норми окремо, в той самий час як Кримінальний Кодекс Франції відзначає кримінально карані діяння що порушують трудове законодавство країни як прояв дискримінації, таким чином ставлячи ці порушення в одну статтю з такими діяннями як перешкоджання економічній діяльності і т.п.

Власне під відповідним порушенням за положеннями Кримінального Кодексу Франції, а саме - статтею 225-2, розуміється відмова прийняття на роботу, в покарання чи звільнення особи, а також обумовленість надання роботи вимогою, заснованою на будь-якому з елементів дискримінації визначення якої представляється статтею 225-1 цього ж Кодексу.

Дані статті діють згідно положень наступної редакції:

Ст. 225-1. — Дискриминацию образует любое различие, проведенное между физическими лицами в силу их происхождения, пола, семейного положения, состояния здоровья, физических недостатков, обычаев, политических убеждений, профсоюзной деятельности, реальной или предполагаемой принадлежности или непринадлежности к определенной этнической группе, нации, расе или религии. Дискриминацию равно образует любое различие, проведенное между юридическими лицами в силу происхождения, пола, семейного положения, состояния здоровья, физических недостатков, обычаев, политических убеждений, профсоюзной деятельности, реальной или предполагаемой принадлежности или непринадлежности к определенной этнической группе, нации, расе или религии всех или некоторых членов этих юридических лиц.

Ст. 225-1. – Дискримінацію утворює будь-яка відмінність між фізичними особами в силу їх походження, статі, сімейного стану, стану здоров'я, фізичних недоліків, звичаїв, політичних переконань, профспілкової діяльності, реальної

або припустимої належності або неналежності до певної етнічної групи, нації, раси або релігії. Дискримінацію так само утворює будь-яка відмінність між юридичними особами в силу їх походження, статі, сімейного стану, стану здоров'я, фізичних недоліків, звичаїв, політичних переконань, профспілкової діяльності, реальної або припустимої належності або неналежності до певної етнічної групи, нації, раси або релігії всіх чи деяких членів цих юридичних осіб.

Ст. 225-2.—Дискриминация, определенная в статье 225-1, совершенная в отношении физического или юридического лица, наказывается двумя годами тюремного заключения и штрафом в размере 200 000 франков, если она заключается:

- п. 1. В отказе от предоставления имущества или услуг;
- п. 2. В воспрепятствовании нормальному осуществлению любой экономической деятельности;
- п. 3. В отказе приема на работу, в наказании или увольнении лица;
- п. 4. В обусловленности предоставления имущества или услуг требованием, основанным на каком-либо из элементов, указанных в статье 225-1;
- п. 5. В обусловленности предоставления работы требованием, основанным на каком-либо из элементов, указанных в статье 225-1.

Ст. 225-2. – Дискримінація, визначена статтею 225-1, вчинена щодо фізичної чи юридичної особи, карається двома роками тюремного ув'язнення і штрафом в розмірі 200 000 франків, якщо вона полягає:

- п. 1. У відмові від надання майна чи послуг;
- п. 2. У перешкоджанні нормального втілення будь-якої економічної діяльності;
- п. 3. У відмові прийняття на роботу, в покаранні чи звільненні особи;

п. 4. У обумовленості надання майна або послуг вимогою, заснованою на будь-якому з елементів вказаних в статті 225-1;

п. 5. У обумовленості надання роботи вимогою, заснованою на будь-якому з елементів вказаних в статті 225-1 [19].

Кримінальний Кодекс країни Канада

Вважаю також доцільним звернутися до кодифікованого нормативно-правового акту галузі кримінального права такої країни як Канада.

Цікавою особливістю кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства Канади є те, що за тамтешнім кримінальним законодавством кримінально караними виступають діяння так би мовити з мотивів належності або з метою утримання від належності працівників до певної профспілки або іншого законного об'єднання працівників. На додачу також те, що в даному правовому секторі зображені порушення стосовно протидії надання потерпілим (в даному випадку працівником) інформації особі, чий обов'язки включають виконання федерального або провінційного законодавства. Тобто мається на увазі фактично перешкоджання здійсненню державного контролю (або аудиту).

Все це передбачають положення статей 425 та 425.1, що наразі представлені в наступній редакції:

425. Every one who, being an employer or the agent of an employer, wrongfully and with lawful authority

(a) refuses to employ or dismisses from his employment any person for the reason only that the person is a member of a lawful trade union or of a lawful association or combination of workmen or employees formed for the purpose of advancing, in a lawful manner, their interests and organized for their protection in the regulation of wages and conditions of work,

(b) seeks by intimidation, threat of loss of position or employment, or by causing actual loss of position or employment, or by threatening or imposing any pecuniary

penalty, to compel workmen or employees to abstain from belonging to any trade union, association or combination to which they have a lawful right to belong, or
(c) conspires, combines, agrees or arranges with any other employer or his agent to do anything mentioned in paragraph (a) or (b), is guilty of an offence punishable on summary conviction.

Кожен, хто, будучи роботодавцем або агентом роботодавця, неправомірно та з законними повноваженнями

(а) відмовляється прийняти на роботу або звільняє з роботи будь-яку особу лише з тої причини, що ця особа є членом законної профспілки або законного об'єднання або об'єднання робітників або службовців, створеного з метою забезпечення законним шляхом їх інтересів і організоване для їх захисту при регулюванні питань заробітної плати та умов праці,

(в) прагне шляхом залякування, загрози втрати посади або роботи, або спричиняючи фактичну втрату посади чи роботи, або погрожуючи чи накладаючи будь-який грошовий штраф, щоб змусити робітників чи службовців утримуватися від належності до будь-якої профспілки, асоціації чи об'єднання, до якого вони мають законне право належати, або

(с) вступає у змову, об'єднує, погоджується або домовиться з будь-яким іншим роботодавцем або його агентом про будь-які дії, зазначені в параграфі (а) або (b), є винним у злочині, за який передбачено покарання за спрощеним засудженням.

425.1 (1) No employer or person acting on retaliation behalf of an employer or in a position of authority against employees in respect of an employee of the employer shall take a disciplinary measure against, demote, terminate or otherwise adversely affect the employment of such an employee, or threaten to do so,

(a) with the intent to compel the employee to abstain from providing information to a person whose duties include the enforcement of federal or provincial law, respecting an offence that the employee believes has been or is being committed contrary to this

or any other federal or provincial Act or regulation by the employer or an officer or employee of the employer or, if the employer is a corporation, by one or more of its directors; or

(b) with the intent to retaliate against the employee because the employee has provided information referred to in paragraph (a) to a person whose duties include the enforcement of federal or provincial law.

Punishment Any one who contravenes this subsections is guilty of an indictable offence and liable to imprisonment for a term not exceeding five years.

(1) Жоден роботодавець або особа, яка діє від імені роботодавця або займає посаду владних повноважень щодо працівника роботодавця, не може застосовувати дисциплінарні заходи, знижувати, звільняти чи іншим чином негативно впливати на роботу такого працівника. працівника або погрожувати цим,

(a) з наміром змусити працівника утримуватися від надання інформації особі, чії обов'язки включають виконання федерального або провінційного законодавства, поважаючи правопорушення, яке, на думку працівника, було або вчиняється всупереч цьому чи будь-якому іншому федеральному чи провінційному закону. провінційний закон або постанову роботодавця, посадової особи чи працівника роботодавця або, якщо роботодавець є корпорацією, одного чи кількох її директорів; або

(b) з наміром помститися працівнику, оскільки працівник надав інформацію, зазначену в параграфі (a), особі, чії обов'язки включають виконання федерального або провінційного законодавства.

Покарання будь-яка особа, яка порушує ці підпункти, винна у злочині, що підлягає обвинуваченню, і їй загрожує ув'язнення на строк не більше п'яти років [20].

Також хотілося б відзначити, що санкція за вчинене (вчинені) діяння за канадським законодавством на відміну від кодифікованих нормативно-

правових актів інших, попередніх країн передбачає виключно один вид покарання у вигляді ув'язнення (або позбавлення волі).

Загалом, на основі вище досліджених правових норм як ближнього зарубіжжя так і доволі далеких країн, а також оцінки поточної ситуації з правовим регулюванням вважаю за необхідне внести зміни до досліджуваної статті.

Сама її диспозиція, на мою думку, в принципі є цілком допустимою. Вона доволі змістовна й стосується регулювання дійсно серйозних та значних порушень прав особи в сфері законодавства про працю.

Однак, як вже відзначалося раніше, санкції передбаченні чинною редакцією діючої статті, на мою думку, є недостатньо суворими і вони не є такими які відповідають вчиненому діянню.

В зв'язку з чим, пропоную внести зміни до Кримінального Кодексу України в межах положень статті 172 – «Грубе порушення законодавства про працю», а саме доповнити перелік санкцій щодо основного складу кримінального правопорушення санкцією у вигляді арешту на строк до п'яти місяців; та обмеження волі строком до двох років.

А стосовно кваліфікованого складу кримінального правопорушення даної статті включити в перелік санкцій обмеження волі на строк до двох років, або позбавлення волі на той самий строк.

А також збільшити міру штрафних санкцій, встановивши від трьох до п'яти тисяч неоподаткованих мінімумів доходів громадян для основного складу кримінального правопорушення, та від п'яти до десяти для кваліфікуючого відповідно.

Отже, виходячи з всього вказаного мною, пропоную закріпити дану правову норму в Кримінальному Кодексі України за наступною редакцією:

«Стаття 172. Грубе порушення законодавства про працю

1. 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 -

караються штрафом від трьох тисяч до п'яти 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 арештом на строк до п'яти місяців, або обмеженням волі на строк до двох років.

2. Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, -

караються штрафом від п'яти тисяч до десяти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до двох років, або позбавленням волі на той самий строк.»

Висновок

Вважаю доречним зазначити, що хоча й правова норма що стала предметом дослідження не є «ідеальною», однак навіть чинна редакція з точки зору сучасності є порівняно змістовною та відносно обґрунтованою вимогами поступового вдосконалення вітчизняного законодавства.

Тим не менше, на мою думку дана правова норма не до кінця відповідає сучасним вимогам. Зокрема, закріплені на законодавчому рівні санкції до даної статті як я вважаю не повністю відповідають необхідності виправлення засудженого з метою виключення можливості вчинення такою особою подібних діянь в майбутньому. Інакше кажучи, особа що одержала занадто м'яке за вироком суду покарання цілком імовірно що зможе вчинити те ж саме діяння за яке вона власне й була засуджена знову, що в свою чергу може поставити під питання ефективність дії та застосування такого правового регулювання.

Саме тому періодичні дослідження подібних правових норм важливі, адже таким чином можна не лише певною мірою вплинути на їх вдосконалення та подальший розвиток, але й ймовірно сприяти розвитку того законодавства на яке відсилають подібні правові норми.

І це дійсно так, адже ніщо ж не заважає запозичити правові аспекти регулювання тої чи іншої галузі в будь якої країни зарубіжжя. Звісно, деякі країни мають свою специфіку регулювання подібних питань, однак це не означає що потрібно банально «дублювати» їхні правові норми, цілком достатньо включити в статтю кілька актів дії чи бездіяльності, звісно ж якщо на вашу думку це має сенс.

В моєму випадку, незважаючи на наявні ускладнення у трактуванні досліджуваної правової норми, я вважаю її досить непогано оформленою в чинному діючому варіанті. Єдине, на чому хотілося б ще раз наголосити – це слабке як на мене санкційне забезпечення у форматі покарання винних осіб. Однак знову ж таки – це суб'єктивно мій погляд.

Це дійсно важливо, встановити не лише межу яка буде відрізняти відповідальність в кримінально-правовому аспекті від інших інституцій відповідальності винного, а й визначити та закріпити обсяг відповідальності достатній як для мінімізації спокуси до вчинення таких діянь так і для виправлення тих осіб що були засуджені за їх вчинення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. (дата звернення: 10.09.2021).
2. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015
3. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001. № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 10.09.2021).
4. Верховний Суд України про критерії грубого порушення законодавства про працю від 01.10.2015. URL: <https://kau.in.ua/press-center/news/verkhovniy-sud-ukra-ni-pro-kriter-grubogo-porushennya-zakonodavstva-pro-pratsyu/> (дата звернення: 10.09.2021).
5. Кодекс України про Адміністративні правопорушення від 07.12.1984. № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 10.09.2021).
6. Стаття 172. Грубе порушення законодавства про працю (Науково-практичний коментар до Кримінального Кодексу України) URL: http://mego.info/%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F-172-%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%B1%D0%B5-%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%83%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0-%D0%BF%D1%80%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%8E#_ftn9 (дата звернення: 10.09.2021).
7. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення: 10.09.2021).

8. Танаджі, В. Г. До проблеми визначення безпосереднього об'єкта грубого порушення угоди про працю (ст. 173 КК України) / Василь Григорович Танаджі // Вісник Кримінологічної асоціації України. – 2019. – № 1 (20). – С. 135-143 (дата звернення: 10.09.2021).
9. Вирок Герцаївського районного суду Чернівецької області. № 714/302/18. (2018). URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/7365612> (дата звернення: 12.03.2022).
10. Вирок Зарічного районного суду м. Суми. № 591/6961/17. (2017). URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/70694813> (дата звернення: 12.03.2022).
11. Вирок Ленінського районного суду м. Дніпропетровська. № 205/3696/19. (2019). URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/85119777> (дата звернення: 12.03.2022).
12. Рішення Верховного Суду від 15.04.2020 у справі № 321/1753/16-к URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/88857313> (дата звернення: 12.03.2022).
13. Постанова Верховного Суду. № 579/650/15-к. (2019). URL: https://www.law.liga.com.ua/b_text.php?type=3&id=160536&base=5 (дата звернення: 12.03.2022).
14. кримінальний кодекс російської федерації від 13.06.1993. № 63-ФЗ URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата звернення: 14.03.2022)
15. Кримінальний Кодекс Грузії від 22.07.1999. № 2287. URL: <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/16426?publication=236> (дата звернення: 14.03.2022)
16. Кримінальний Кодекс Республіки Білорусь від 09.07.1999. № 275-З. URL: https://kodeksy-by.com/ugolovnyj_kodeks_rb.htm (дата звернення: 14.03.2022).

17. Кримінальний Кодекс Республіки Казахстан від 03.07.2014. № 226-V. URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31575252#sub_id=0 (дата звернення: 14.03.2022).
18. Кримінальний Кодекс Азербайджанської Республіки від 30.12.1999. № 787-IQ. URL: http://continent-online.com/Document/?doc_id=30420353#pos=2050;-56 (дата звернення: 14.03.2022).
19. Кримінальний Кодекс Франції від 22.07.1992. URL: https://yurist-online.org/laws/foreign/criminalcode_fr/_doc-5-.pdf (дата звернення: 14.03.2022).
20. Кримінальний Кодекс Канади від 1985 р. URL: <https://wipo.int/ru/text/365099> (дата звернення: 14.03.2022).