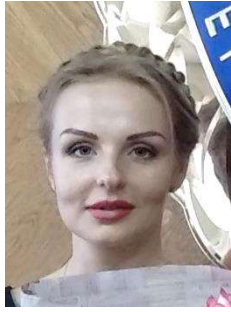


УДК 343.46

DOI: 10.31733/2078-3566-2022-1-251-255



**Наталія УВАРОВА**®

доктор юридичних наук, доцент  
(Дніпропетровський державний університет  
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)

### **ПРОБЛЕМА КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА НЕЗАКОННЕ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА З РОБОТИ**

Важливість дослідження проблемних аспектів кримінальної відповідальності у сфері праці не втрачає своєї актуальності. Вказана проблема має комплексний характер, адже не тільки викликає дестабілізацію економіки, а й значно збільшує ризики порушення прав працівників, які не перебувають в офіційних правовідносинах із роботодавцем. Зокрема, це стосується незаконного звільнення працівника з роботи, як поширеної форми грубого порушення законодавства про працю. Мета дослідження полягає у розкритті проблемних аспектів кримінальної відповідальності роботодавця за незаконне звільнення працівника з роботи. У науковій статті надано увагу на розкриття правової основи відносин між роботодавцем і працівником. З'ясовано підстави настання кримінальної відповідальності у справах про незаконне звільнення працівника. Вказано на те, що трудові відносини між працівником та роботодавцем не консолідовані в одному акті, яким має бути КЗпП, а розміщені в багатьох законах України, причому термінологія законодавства не є уніфікованою, що породжує різноманітні ризики та ускладнення під час правозастосування. Сформуовано пропозиції для удосконалення законодавства щодо поліпшення стану захисту трудових прав працівників засобами кримінального права. За результатами дослідження зроблено висновок про те, що проблема кримінальної відповідальності роботодавця за незаконне звільнення працівника з роботи має комплексний характер та потребує свого вирішення у царинах кримінального і трудового права. Обґрунтована доцільність доповнення змісту ст. 172 ККУ приміткою, в якій буде конкретизовано суб'єкта вчинення відповідного злочину – роботодавця. Наголошено на необхідності здійснення уніфікації юридичної термінології у сфері трудового права та можливості ухвалення нового кодифікованого акта, яким будуть врегульовані відносини у сфері праці. Вказано на необхідність удосконалення правового захисту працівників від незаконного звільнення.

**Ключові слова:** право на працю, незаконне звільнення, кримінальна відповідальність, роботодавець, працівник, трудові відносини.

**Постановка проблеми.** Імплементация людиноцентристського підходу у правову доктрину України вимагає створення ефективних механізмів забезпечення прав людини. Це є запорукою розвитку України як демократичної, соціальної та правової держави, невід'ємної учасниці європейської спільноти країн Європейського Союзу.

Великою мірою це стосується сфери праці в Україні, адже за розрахунками експертів Інституту соціально-економічної трансформації та аналітичного центру CASE-Ukraine, масштаби ухилення від сплати податків та зборів під час виплати заробітних плат оцінюються 60–230 млрд грн щороку, а втрати бюджету від них становлять 24–94 млрд грн щороку [1]. Вказана проблема має комплексний характер, адже не тільки викликає дестабілізацію економіки, а й значно збільшує ризики порушення прав працівників, які не перебувають у офіційних правовідносинах із роботодавцем. Зокрема, це стосується незаконного звільнення працівника з роботи, як поширеної форми грубого порушення законодавства про працю.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми.** Окремі питання юридичної відповідальності роботодавця вивчали фахівці з правничої науки, переважно у межах кримінального, адміністративного й трудового права. Треба відмітити науковий доробок: О. Глушко, С. Козіна, М. Куцевича, Л. Могілевського, О. Обушенка, О. Пасеки, О. Середи, Р. Тимофіїва, Ю. Трофимовської, Ю. Феленка та багатьох інших. Водночас проблеми, пов'язані з кримінальною відповідальністю

© Н. Уварова, 2022

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-5940-1878>

k\_kpd@dduvs.in.ua

роботодавця за незаконне звільнення працівника, недостатньо наведені у наукових працях, що й зумовило актуальність цієї праці.

**Метою** статті є розкриття проблемних аспектів кримінальної відповідальності роботодавця за незаконне звільнення працівника з роботи. Завдання дослідження полягають у розкритті правової основи відносин між роботодавцем і працівником, з'ясуванні підстав настання кримінальної відповідальності у справах про незаконне звільнення працівника та формуванні пропозицій для удосконалення законодавства щодо поліпшення стану захисту трудових прав працівників засобами кримінального права.

**Виклад основного матеріалу.** Загалом відносини між працівником і роботодавцем врегульовані Кодексом законів про працю України (КЗпП), ухваленим ще в грудні 1971 року [2]. Зокрема, одну з гарантій держави щодо працездатних громадян, які постійно проживають на території України (ст. 5-1 КЗпП), становить правовий захист від незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [2].

Варто зазначити, що різноманітні питання припинення трудової діяльності з ініціативи роботодавця врегульовані багатьма статтями КЗпП, серед яких варто вказати на такі: 40 «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу»; 41 «Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов»; 43 «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)»; 43-1 «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)»; 184 «Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей»; 198 «Обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років» [2].

Примітним є те, що сам КЗпП не містить статті з визначенням основних термінів, що певною мірою стосується і визначення поняття роботодавця. При цьому саме поняття «роботодавець» зустрічається всього лише у двох статтях КЗпП без його дефініції (статті 48 «Облік трудової діяльності працівника» та 115 «Строки виплати заробітної плати»). Замість цього, у КЗпП наводиться терміносполучення «власник або уповноважений ним орган (особа)», «власник підприємства, установи, організації або уповноваженим ним орган чи фізична особа» [2].

Поряд із цим, термін «роботодавець», широко представлений у національному законодавстві України, однак запропоновані у змісті таких актів дефініції цього поняття не є тотожними, що ускладнює правозастосування у справах про притягнення роботодавця до юридичної відповідальності.

Наприклад, у ст. 10 «роботодавець» Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14.01.1998 зазначено, що роботодавцем є: а) власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання і фізичні особи, які використовують найману працю; б) власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародних), філій та представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [3].

У ст. 1 «Сфера дії Закону» Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 під роботодавцем розуміється юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [4].

Також, відповідно до ст. 1 «Визначення термінів» Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999, роботодавець – це власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [5].

Зважаючи на викладене, можна констатувати, що трудові відносини між працівником та роботодавцем не консолідовані в одному акті, яким повинен бути КЗпП, а розміщені в багатьох законах України, причому термінологія законодавства не є уніфікованою, що породжує різноманітні ризики та ускладнення при правозастосуванні.

Щодо юридичних (нормативних) підстав для настання кримінальної відповідальності у справах про незаконне звільнення працівника роботодавцем, варто згадати ст. 265 КЗпП України, відповідно до якої посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством [2]. Також, основною тут є ст. 172 «Грубе порушення законодавства про працю» Кримінального кодексу України (ККУ).

Зазначена стаття ККУ складається із двох частин, де перша частина стосується незаконного 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, що караються штрафом від двох тисяч до трьох тисяч н.м.д.г. або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

Частина друга визначає кваліфікований склад злочину, що передбачає повторюваність протравних дій, або їх вчинення щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю. Такі дії 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 п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців [6].

Виходячи з предмету дослідження нам необхідно зупинитися на протиправних діях, що полягають у незаконному звільненні працівника з роботи з наступних причин: 1) особистих мотивів; 2) 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».

Під незаконним звільненням працівника з роботи слід розуміти розірвання трудового договору з працівником на порушення встановленої процедури або без законних підстав (звільнення здійснюється за скороченням штатів, проте фактично скорочення не відбувається; мало місце звільнення за прогул за умови, що причини відсутності на роботі працівника були поважними; звільнення було здійснено за систематичне невиконання трудових обов'язків за умови фактичної відсутності системи порушень; звільнення було здійснено з порушенням строків притягнення до дисциплінарної відповідальності; за вчинення аморального проступку було звільнено працівника, який не виконував виховних функцій, тощо) [7, с. 509].

Потрібно акцентувати увагу на тому, що незаконним є звільнення виключно у випадку офіційного працевлаштування працівника, тобто укладення трудового договору (контракту) між працівником та роботодавцем. У іншому випадку вести мову про незаконність тих чи інших дій, або порушення законодавства про працю, що матимуть наслідком настання заходів адміністративної чи кримінальної відповідальності практично неможливо.

Вельми цікавим є те, що у цитованій ст. 172 ККУ відсутня примітка стосовно спеціального суб'єкта такого злочину. Звертаючись до науково-практичного коментаря, можна зазначити, що суб'єктом цього злочину виступає службова особа, якій надано право приймати працівника (поновлювати на роботі), звільняти його з роботи або документально оформляти таке прийняття (поновлення, звільнення), вирішувати питання щодо надання відпустки тощо, а також громадянин-підприємець, який використовує найману працю і має зазначені вище права щодо найманих працівників [8, с. 411].

У іншому науково-практичному виданні, під суб'єктом злочину, передбаченого ст. 172 ККУ, запропоновано розуміти виключно особу, яка має право прийому на роботу чи звільнення з роботи або яка несе відповідальність за додержання вимог трудового законодавства. Такою особою є керівник установи, організації, підприємства незалежно від форм власності, а також керівники структурних підрозділів установи, організації, підприємства, незалежно від форм власності в межах їх компетенції [9, с. 174].

Як впливає із тексту обох коментарів, до числа суб'єктів кримінальної відповідальності за незаконне звільнення працівника віднесені і керівник, і наділена відповідними повноваженнями особа, і громадянин-підприємець, який використовує найману працю. На наше переконання, важливим питанням є уточнення суб'єкта

відповідальності в таких злочинах. Це пов'язано із тим, що особа, наділена повноваженнями щодо прийняття на роботу, або звільнення працівника часто виконує незаконне рішення саме роботодавця, як юридичної (підприємство, установа, організація) або фізичної особи, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб (працівників). Приміром, керівник кадрового підрозділу, або заступник директора по роботі з персоналом виконує протиправну вказівку роботодавця про звільнення працівника з особистих мотивів. Звичайно, суб'єктом відповідальності тут є особа, до повноважень якої належить звільнення (керівник кадрового підрозділу, або заступник директора по роботі з персоналом), але ж відповідне рішення могло бути прийняте після «тиску» з боку роботодавця (власника).

Так само розглядаючи кримінальну відповідальність за порушення трудового законодавства А.Романюк відмічає, що: «відповідно до норм трудового законодавства правом звільнення працівника наділений власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган. Тобто за незаконне звільнення працівника з особистих мотивів кримінальну відповідальність несе власник та/або керівник підприємства» [10].

Не менш слушну думку висловлює М. Куцевич, звертаючи увагу на те, що у випадку встановлення кримінальної відповідальності за необґрунтоване звільнення одного працівника, виникає логічне запитання, чому ж кримінальна відповідальність не виникає у разі неофіційного використання найманої праці, за якого наймані працівники навіть не отримують захисту від незаконного звільнення та елементарної сукупності мінімальних трудових прав [11, с. 186]. Дійсно, масштаби порушення прав працівників, які перебувають у фактичних трудових відносинах із роботодавцем (неофіційне працевлаштування) у рази перевищують кількість випадків притягнення роботодавця до кримінальної відповідальності, що передбачає офіційне працевлаштування працівника.

**Висновки.** Проблема кримінальної відповідальності роботодавця за незаконне звільнення працівника з роботи носить комплексний характер та потребує свого вирішення у царинах кримінального і трудового права.

Для удосконалення законодавства щодо поліпшення стану захисту трудових прав працівників засобами кримінального права, вбачається за доцільне доповнити зміст ст. 172 ККУ приміткою, у якій конкретизувати суб'єкта вчинення відповідного злочину, юридично закріпивши відповідальність роботодавця за протиправні дії.

По-друге, як вже зазначалося вище необхідно здійснити уніфікацію юридичної термінології у сфері трудового права та розглянути можливість прийняття нового кодифікованого акту, яким будуть врегульовані відносини у сфері праці.

Третім кроком для вирішення проблем кримінальної відповідальності роботодавця за незаконне звільнення працівника з роботи вбачається удосконалення правового захисту працівників від незаконного звільнення. Це можливо зробити за рахунок перегляду норм діючого законодавства щодо ефективності їх правозастосування, а також завдяки прозорим і доступним механізмам оскарження незаконних дій роботодавця в судовому порядку.

#### **Список використаних джерел**

1. Гетман О. Лібералізація чи репресії: як вивести з тіні 10 млн. працівників. URL : <https://www.epravda.com.ua/columns/2021/07/30/676406/>.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971І. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text/>.
3. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14.01.1998 р. № 16/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80#Text>.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>.
5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>.
6. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001І. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text/>.
7. Дудоров О. О., Хавронюк М. І. Кримінальне право : навч. посіб. / за заг. ред. М. І. Хавронюка. Київ : Ваіге, 2014. 944 с.
8. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України від 5 квітня 2001 року / за ред. М. І. Мельника, М. І. Хавронюка. Київ : Каннон, А.С.К., 2003. 1104 с.
9. Науково-практичний коментар до Кримінального кодексу України : в 2 ч. / під заг. ред.

М.О. Потебенка, В. Г. Гончаренка. Київ : «ФОРУМ», 2001. 941 с.

10. Романюк А. Кримінальна відповідальність за порушення трудового законодавства: хто за що відповідає? URL : [https://biz.ligazakon.net/analytcs/206535\\_kriminalna-vdpovdalnst-za-porushennya-trudovogo-zakonodavstva-khto-za-shcho-vdpovda](https://biz.ligazakon.net/analytcs/206535_kriminalna-vdpovdalnst-za-porushennya-trudovogo-zakonodavstva-khto-za-shcho-vdpovda).

11. Куцевич М. П. Проблеми захисту трудових прав працівника засобами кримінального права : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05, 12.00.08 / Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2018. 460 с.

*Надійшла до редакції 10.02.2022*

### References

1. Hetman, O. Liberalizatsiia chy represii: yak vyvesty z tini 10 mln. pratsivnykiv [Liberalization or repression: how to bring 10 million workers out of the shadows]. URL : <https://www.epravda.com.ua/columns/2021/07/30/676406/>. [in Ukr.].

2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine] : Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. [in Ukr.].

3. Osnovy zakonodavstva Ukrainy pro zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia [Fundamentals of the legislation of Ukraine on compulsory state social insurance] : Zakon Ukrainy vid 14.01.1998 № 16/98-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80#Text>. [in Ukr.].

4. Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv) [On the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts)] : Zakon Ukrainy vid 03.03.1998 № 137/98-VR. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>. [in Ukr.].

5. Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti [About trade unions, their rights and guarantees of activity] : Zakon Ukrainy vid 15.09.1999 № 1045-XIV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>. [in Ukr.].

6. Kryminalnyi kodeks Ukrainy [Criminal codex of Ukraine] : Zakon Ukrainy vid 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>. [in Ukr.].

7. Dudorov, O. O., Khavroniuk, M. I. (2014) Kryminalne pravo [Criminal Law] : navch. posib. / za zah. red. M. I. Khavroniuka. Kyiv : Vaite, 944 p. [in Ukr.].

8. Naukovo-praktychnyi komentar Kryminalnogo kodeksu Ukrainy vid 5 kvitnia 2001 roku [Scientific and practical commentary on the Criminal Code of Ukraine of April 5, 2001] / za red. M. I. Melnyka, M. I. Khavroniuka. Kyiv : Kannon, A.S.K., 2003. 1104 p. [in Ukr.].

9. Naukovo-praktychnyi komentar do Kryminalnogo kodeksu Ukrainy [Scientific and practical commentary to the Criminal Code of Ukraine] : u 2 ch. / pid zahalnoiu redaktsiieiu M. O. Potebenka, V. H. Honcharenka. Kyiv : «FORUM», 2001. 941 p. [in Ukr.].

10. Romaniuk, A. Kryminalna vidpovidalnist za porushennia trudovoho zakonodavstva: khto za shcho vidpovidaie [Criminal liability for violation of labor law: who is responsible for what]? URL: [https://biz.ligazakon.net/analytcs/206535\\_kriminalna-vdpovdalnst-za-porushennya-trudovogo-zakonodavstva-khto-za-shcho-vdpovda](https://biz.ligazakon.net/analytcs/206535_kriminalna-vdpovdalnst-za-porushennya-trudovogo-zakonodavstva-khto-za-shcho-vdpovda). [in Ukr.].

11. Kutsevych. M. P. (2018) Problemy zakhystu trudovykh prav pratsivnyka zasobamy kryminalnogo prava [Problems of protection of labor rights of the employee by means of criminal law] : dys. ... d-ra yuryd. nauk : 12.00.05, 12.00.08 / Nats. un-t «Odes'ka yurydychna akademiya». Odessa, 460 p. [in Ukr.].

### ABSTRACT

**Natalia Uvarova. Problem of criminal liability of the employer for illegal dismissal of an employee.** The importance of researching problematic aspects of criminal liability in the field of labor does not lose its relevance. This problem is complex, as it not only destabilizes the economy, but also significantly increases the risk of violating the rights of employees who are not in a formal legal relationship with the employer. In particular, this applies to the illegal dismissal of an employee as a common form of gross violation of labor legislation. The purpose of the study is to reveal the problematic aspects of criminal liability of the employer for illegal dismissal of an employee. The scientific article draws attention to the disclosure of the legal basis of the relationship between employer and employee. The grounds for criminal liability in cases of illegal dismissal of an employee have been clarified. It is pointed out that the employment relationship between the employee and the employer is not consolidated in one act, which should be the Labor Code, and placed in many laws of Ukraine, and the terminology of legislation is not uniform, which creates various risks and complications in law enforcement.

Proposals have been made to improve the legislation on improving the protection of labor rights of employees by means of criminal law. According to the results of the study, it was concluded that the problem of criminal liability of the employer for illegal dismissal of an employee is complex and needs to be addressed in the areas of criminal and labor law. The expediency of supplementing the content of Art. 172 of the Criminal Code in a note which will specify the subject of the crime – the employer. Emphasis was placed on the need to unify legal terminology in the field of labor law and the possibility of adopting a new codified act, which will regulate relations in the field of labor. The need to improve the legal protection of employees from illegal dismissal is pointed out.

**Keywords:** *right to work, illegal dismissal, criminal liability, employer, employee, labor relations.*