

## **ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

**Діхтярь А.В.**

*студентка,*

*Науковий керівник: Грекова М.М.*

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*Полтавський юридичний інститут*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

### **ЩОДО ДОЦІЛЬНОСТІ УДОСКОНАЛЕННЯ СТ. 172 КК УКРАЇНИ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ**

На сьогодні, в умовах здійснення Україною інтеграційних процесів у світове співтовариство, зокрема, шляхом гармонізації та уніфікації норм національного законодавства, актуалізується питання імплементації зарубіжного досвіду щодо удосконалення кримінально-правових засобів охорони трудових прав громадян, адже, попри те, що положення закону про кримінальну відповідальність піддаються перманентним законодавчим змінам, останній не відзначається так званою «ідеальною юридичною технікою», що, власне, обумовлює певні проблемні аспекти при застосуванні конкретних норм права. У зв'язку з цим, задля здійснення конструктивної модернізації національного законодавства необхідним є врахування зарубіжного досвіду та екстраполяція останнього на положення кримінального закону України.

Відповідно до ч. 1 ст. 172 Кримінального кодексу України (далі – КК України) злочином визнається незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю [1]. Так, враховуючи положення даної кримінально-правової норми, можна дійти висновку про те, що конструювання законодавцем диспозиції ст. 172 КК України є не зовсім вдалим. Така теза пояснюється, по-перше, бланкетним характером норми, яка регламентує підстави звільнення працівника з посиланням на «антикорупційний закон», що ускладнює застосування даного положення [2, с. 142],

а по-друге, наявністю оціночних категорій у вигляді поняття «особистий мотив при звільненні» та «інше грубе порушення законодавства про працю». При цьому, як зазначає О.В. Степаненко, суперечливість у тлумаченні оціночних понять зумовлює труднощі в процесі провозастосування, оскільки правозастосувач самостійно визначає зміст оціночної норми, що не дає змогу сформувати єдине застосування кримінально-правових норм та обумовлює виникнення судових помилок [3, с. 60].

Більше того, аналізуючи об'єктивну сторону даного складу злочину, можна констатувати певне порушення принципу верховенства права з огляду на регламентацію даної правової норми в якості оціночної категорії. Зокрема, у дослідженні, ухваленому Венеційською комісією на 106-му пленарному засіданні від 11-12 березня 2016 року [4], встановлено, що однією з складових принципу верховенства права є юридична визначеність. При цьому, Європейський Суд з прав людини у рішенні у справі “Sunday Times v. United States”, встановив, що передбачуваність правової норми як один із аспектів принципу юридичної визначеності означає не лише те, що закон має бути адекватно доступним, а й норма не може розглядатися як «закон», якщо вона не сформульована з достатньою точністю для того, щоб дозволити громадянину регулювати свою поведінку [5]. Тобто, міжнародний судовий орган, юрисдикція якого поширюється на Україну, визначає принциповою необхідністю конкретизації норм національного законодавства.

Водночас, враховуючи зарубіжний досвід регламентації підстав притягнення роботодавців до кримінальної відповідальності за порушення законодавства про працю, можна зробити висновок про те, що у переважній більшості країн мова йде, як правило, про визначення конкретних, найбільш суттєвих порушень трудових прав громадян. Так, приміром, законодавцем у Кримінальному кодексі Франції (1992) [6] криміналізовано такі діяння як дискримінація фізичної або юридичної особи, що полягає у відмові у прийнятті на роботу, незаконному накладенні дисциплінарного стягнення або звільненні працівника, перешкоджання здійсненню будь-якої діяльності останнього та ін. (ст. 225-1), отримання від працівника безоплатних послуг або послуг, оплачуваних за винагороду, явно несумісну значенню виконаної роботи/наданих послуг (ст. 225-13); тобто в даному випадку

законодавець не оперує оціночними поняттями, що, у свою чергу, обмежує судову дискрецію при притягненні винних до відповідальності.

При цьому, дещо інший підхід запроваджений у законодавстві Латвійської Республіки. Так, згідно зі ст. 280 Кримінального кодексу Латвії визначено, що кримінально караним є передбачене законом порушення обмежень або правил зайнятості особи, вчинене роботодавцем, що завдало істотної шкоди [7]. Аналізуючи окреслену диспозицію, можна дійти висновку про аналогічне використання оціночних понять у формулюванні такої кримінально-правової норми. Разом з тим, конструювання законодавцем даного складу злочину в якості матеріального, тобто з обов'язковим настанням суспільно-небезпечних наслідків, мінімізує випадки неоднакового правозастосування.

Таким чином, з огляду на вищезазначене, можна зробити висновок, що незважаючи на те, що ст. 172 КК України передбачає потенційну можливість захисту широкого спектру прав найманих працівників внаслідок використання конструкції «інше грубе порушення законодавства про працю», на сьогодні існує нагальна необхідність у вдосконаленні кримінального закону задля реалізації принципу правової визначеності та мінімізації судової дискреції при притягненні винних до кримінальної відповідальності загалом та призначенні покарання зокрема. У зв'язку з цим, вбачається за доцільне оновлення даної кримінально-правової норми на прикладі досвіду Французької Республіки, тобто шляхом доповнення переліку протиправних діянь конкретними видами порушень законодавства про працю.

### **Список використаних джерел:**

1. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>
2. Лихова С. Я. Злочини проти трудових правовідносин (проблемні питання) / С. Я. Лихова // Публічне право. – 2016. – № 4. – С. 140-148.
3. Степаненко О. В. Використання оціночних понять у КК України з позиції принципу доцільності кримінального права / О. В. Степаненко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2015. – № 34, т. III. – С. 59-61.
4. Європейська комісія «За демократію через право» (Венеційська комісія) Мірило правовладдя, 11-12 березня 2016 року. URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2016\)007-ukr](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2016)007-ukr)

5. ECtHR *The Sunday Times v. the United Kingdom* (No. 1), 6538/74, 26 April 1979. URL: <http://www.juridischeuitspraken.nl/19790426EHRMSundayTimes.pdf>

6. Code pénal (version consolidée au 1er janvier 2014). URL: <https://wipo.int/ru/legislation/details/14297>

7. Уголовный кодекс Латвии (С изменениями, внесенными по состоянию на 21 апреля 2016 года). URL: <http://www.alex-lawyer.lv/ugolovnijzakonlatviirus.pdf>