УДК 343.2

КУЦЕВИЧ М.П.

ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЯК ОБ'ЄКТА КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ЗА КК УКРАЇНИ

У статті розкрито поняття об'єкта кримінально-правової охорони. Досліджено проблему визначення трудових прав як об'єкта кримінально-правового захисту за КК України.

Ключові слова: *трудові права, об'єкт, кримінально-правова охорона, кримінально-правовий захист, праця.*

В статье раскрыто понятие объекта уголовно-правовой охраны. Исследована проблема определения трудовых прав как объекта уголовно-правовой защиты по УК Украины.

Ключевые слова: *трудовые права, объект, уголовно-правовая охрана, уголовно-правовая защита, труд.*

The article deals with the concept of the object of criminal law protection. The problem of determination of labor rights as an object of criminal-law protection under the Criminal Code of Ukraine is researched.

Key words: *labor rights, object, criminal law protection, criminal-legal defence, labor.*

Вступ. Об'єкт кримінально-правового захисту як категорія більшою мірою визначається не конкретною нормою, а доктринальними поглядами. Адже саме на основі положень кримінально-правових норм той чи інший науковець доходить висновку щодо того, який аспект суспільних благ, насамперед, захищається відповідними положеннями законодавства. З іншого боку, визначивши абстрагований об'єкт бажаного кримінально-правового захисту, у подальшому здійснюються пропозиції щодо конструювання кримінально-правових положень, визначення складів злочинів так, щоб бажаний об'єкт кримінально-правового захисту був належним чином захищеним. Відповідно, є прямий двосторонній взаємозв'язок між кримінально-правовими нормами та об'єктами кримінально-правової охорони.

Постановка завдання. Правильне визначення трудових прав як об'єкта кримінально-правової охорони дасть змогу переосмислити усю систему кримінально-правових положень, які спрямовані на захист трудових прав. Це, своєю чергою, дозволить дати оцінку якості та комплексності захисту трудових прав засобами кримінального права, що в подальшому стане основою для оптимізації кримінально-правових положень, про які йдеться.

Результати дослідження. Трудові права як об'єкта злочинів характеризували багато науковців. Те ж стосується і вчених, які розглядали взаємозв'язок захисту трудових прав найманих працівників із кримінально-правовим захистом. Серед науковців у сфері кримінального права, праці яких стосуються наведеної проблематики, можна виділити таких науковців, як Г.Д. Борейко, О.М. Готін, М.О. Лиськов, Г.Д. Луцик, С.Я. Лихова, В.І. Павликівський, В.В. Топчій та багатьох інших. Праці наведених науковців, а також тези доктрини кримінального права щодо правової природи об'єктів кримінально-правової охорони як категорії стануть теоретичною основою для здійснення нами нового комплексного дослідження, в якому розкриємо трудові права найманих працівників як об'єкти, що охороняються засобами кримінального права, усунувши тим самим окреслені вище прогалини в науці кримінального права.

Об'єктом кримінально-правової охорони є ті суспільні відносин, блага й права індивіда, які захищаються кримінально-правовими положеннями. У порівнянні з поняттям об'єкта злочи-

© КУЦЕВИЧ М.П. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри кримінального права та кримінології (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

ну, який стосується відносин, прав та благ, яким завдається шкода конкретним злочином, об'єкт кримінально-правової охорони має більш абстрактний зміст. Функціональне призначення категорії кримінально-правової охорони – оцінка якості захисту суспільних цінностей засобами кримінального права та пошук способів законотворчого покращення таких засобів. Трудові права як об'єкт кримінально-правової охорони являють собою ті суб'єктивні права найманого працівника у сфері трудових та пов'язаних із ними відносин, за порушення яких може наставати кримінальна відповідальність, передбачена положеннями ОЧ КК. Основною проблемою визначення трудових прав як об'єкта кримінально-правової охорони є встановлення конкретних суб'єктивних прав та відповідних їм складів злочинів, які можуть потенційно інкримінувати особі, яка їх порушила.

Крім цього, у законотворчій діяльності з приводу зміни кримінально-правового законодавства доцільно запровадити поняття «очікувана система кримінально-правової охорони», яким охоплюватимуться ті правовідносини, блага й суспільні цінності, за порушення яких не встановлена кримінальна відповідальність або можливість притягнення до кримінальної відповідальності обмежена формулюванням складу злочину, але які мають бути взяті під таку кримінально-правову охорону під час зміни формулювання кримінально-правових норм, або запровадження нових складів злочинів.

З огляду на попередньо визначену магістральну проблему визначення трудових прав найманих працівників, необхідно, насамперед, визначитись із складом поняття «трудових прав» найманого працівника та їх співвідношення із відповідними кримінально-правовими положеннями. Як відомо, трудові правовідносини безпосередньо пов'язані із сукупністю інших суспільних відносин, які врегульовані законодавчими актами, що прямо не належать до актів трудового законодавства. Прикладом можуть бути службово-трудові правовідносини, врегульовані положеннями адміністративного права, правовідносини зі сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне й пенсійне страхування, правовідносини з приводу здійснення трудової діяльності окремими категоріями працівників, правовідносини з приводу реалізації профспілкових прав тощо. У такому разі виникає обґрунтоване питання, чи вважати такі правовідносини і суб'єктивні права особи, які у них реалізуються, об'єктами кримінально-правової охорони, сукупністю злочинів проти трудових прав.

Д.О. Єрмоленко і П.О. Сиваш слушно зазначають, що усі основні трудові права тісно взаємопов'язані і становлять цілісну систему, якій відповідає система норм, утворюючи інститути трудового права: трудовий договір, робочий час і час відпочинку, заробітна плата, охорона праці, нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, індивідуальні трудові спори тощо [1, с. 111]. Отже, необхідно забезпечити кримінально-правову охорону таким чином, щоб більшість трудових прав, де це є необхідним, перебували під захистом кримінально-правових положень. Проте це можна здійснити, як уже зазначалося, попередньо визначивши обсяг поняття трудових прав у розумінні об'єкта кримінально-правової охорони.

Г.А. Борейко зазначає, що трудові права людини як об'єкт кримінально-правової охорони є складним явищем, суть якого пов'язана з багатьма суб'єктами та суб'єктивними чинниками, зокрема, еволюцією суспільства, прогресом держави, особливостями її економічної та політичної систем у різні історичні періоди, станом розвитку засобів виробництва, волі законодавця. Кожен етап розвитку держави характеризується бажанням людини та суспільства захистити те, що дає їй змогу само реалізуватися, та забезпечити засобами для прожиття. При цьому науковець наголошує, що трудові права є самостійним об'єктом кримінально-правової охорони, який є включеним у механізм кримінально-правового регулювання, Це, на думку науковця, забезпечує більшу ефективність правового впливу положень кримінального законодавства на суспільні відносини. Г.А. Борейко також зазначає, що кримінально-правова охорона трудових прав є елементом системи юридичних гарантій трудових прав людини [2, с. 30–45]. З усім наведеним вище повною мірою необхідно погодитись.

Треба також звернути увагу, що доктрина трудового права містить положення щодо розмежування трудових прав на основні та інші. Це випливає із відповідної вказівки трудового законодавства, в якому в ст. 2 КЗпП було запроваджено термін «основні трудові права» [3]. Аналогічний підхід збережено у ст. 21 проекту ТК [4]. На відміну від науки трудового права й трудового законодавства, КК України не містить диференціації на «основні трудові права» чи другорядні, які поставлені під кримінально-правову охорону. У найбільш загальних положеннях ст. ст. 172 та 173 КК України йдеться про спосіб порушення трудових прав чи положень трудового договору – «грубе порушення» [5]. Можемо констатувати, що таким чином потенційно відповідні кримінально-правові положення захищають будь-які права найманого працівника за умови, що

їх порушенням завдано істотної шкоди особі чи суспільству таким чином, щоб діяння вважалося кримінально-карним.

У будь-якому разі для того, щоб діяння вважалося злочином, порушені права мають становити істотну цінність. Відповідний факт у кожному конкретному випадку встановлюватиме орган досудового розслідування, а у подальшому – суд. У такому разі категорія «основних трудових прав», яка відома науці трудового права, буде доцільною для визначення відповідних питань.

Л.В. Котова вважає, що основні трудові права працівника відображають основні права і свободи особистості, закріплені в таких міжнародних актах, як Загальна декларація прав людини [6], міжнародні пакти: «Про цивільні і політичні права» [7], «Про економічні, соціальні і культурні права» [8], Декларація МОП «Про основоположні принципи і права у сфері праці» [9] та ін. [10, с. 509]. Вочевидь, відповідна підстава не є однозначною для визначення трудових прав як основних, однак як орієнтир може бути застосовною. Адже в основних міжнародно-правових актах зазвичай визнаються й захищаються ті права, дотримання яких є найбільш важливим для людства.

Наведена вчена продовжує, що основні права працівника – це ті соціальні блага, які є метою вступу працівника у трудові відносини і забезпечують реалізацію природних прав людини при здійсненні трудової діяльності [10, с. 509]. Ми вважаємо, що таким чином визначати хоча б наближено розуміння поняття основних трудових прав, які можуть бути об'єктом кримінально-правового захисту, не зовсім вдало. По-перше, відповідне розуміння не дає хоча б наближеного орієнтиру, які трудові права найманого працівника є основними, а які до цього поняття не належать. По-друге, визначити що «є метою вступу» особи у трудові правовідносини, чи розкривати конкретні практично-прикладні суб'єктивні особи крізь призму «природних прав» доволі складно. Тому, припускаючи, що до однозначної визначеності у цьому питанні прийти буде доволі складно, необхідно встановити ті ключові аспекти, які дають змогу вірно визначити трудові права як об'єкт кримінально-правової охорони. А концепція «основних трудових прав» у цьому завданні відіграє важливу роль.

Звернемось до нормативного визначення відповідного питання. Відповідно до Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. [8] до основних трудових прав належать право на працю, право на справедливі та сприятливі умови праці, тобто умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, справедливу заробітну плату без дискримінації, задовільні умови існування для працівників та їхніх сімей, безпечні та здорові умови праці, однакові для усіх можливості просування по роботі виключно на підставі трудового стажу та рівня кваліфікації, право на відпочинок, право на профспілкову організацію, право на страйк, особлива охорона праці та інтересів жінок-матерів, дітей та підлітків [2, с. 22]. Наведена сукупність прав та законних інтересів найманих працівників, вочевидь, відіграє одну із ключових ролей, з приводу чого перебуває під особливою охороною.

Також з аналізу ст.ст. 43–45 Конституції України [11] науковці виводять такі основні трудові права людини: право на працю; право на належні, безпечні і здорові умови праці; право на заробітну плату; право на страйк; право на відпочинок. Закріпивши перелік цих прав на конституційному рівні, держава забезпечує мінімальний рівень їх гарантій [2, с. 24]. Закріплення трудових прав в Основному Законі, безумовно, вказує на важливість відповідних прав та необхідність в їх особливій охороні. По суті, закріплення на конституційному рівні того чи іншого права є взятим на себе обов'язком держави забезпечити їх захист, у тому числі належними й ефективними засобами кримінального права.

Як зазначається у ст. 2 КЗпП України, під назвою «основні трудові права працівників», право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати

працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або обійманої посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [3]. Таким чином, основні трудові права у наведеному положенні визначено доволі широко, у тому числі з охопленням відповідних, пов'язаних із трудовими правовідносинами.

Ще більш широкий підхід до визначення складу «основних трудових прав найманих працівника» пропонується закріпити проектом ТК України. Так, відповідно до ст. 21 ТК України, основними правами працівника є: 1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин; 2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; 3) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист; 4) право на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації; 5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; 6) право працюючих жінок на особливий захист материнства; 7) право інвалідів на трудову реабілітацію та професійну адаптацію; 8) право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав; 9) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними; 10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці; 11) право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі; 12) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором; 13) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці; 14) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 15) право на відпочинок; 16) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів; 17) право на об'єднання у професійні спілки; 18) право на участь у веденні колективних переговорів; 19) право на страйк; 20) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; 21) право на захист від незаконного звільнення; 22) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді [4].

Повною мірою переконані, що усі з вищенаведених прав заслуговують на захист та охорону, у тому числі засобами кримінального права. Однак вважаємо, що сам інститут «трудових прав» має визначати ті базові трудові права, які є основою соціально-трудових правовідносин і порушення яких матиме особливо тяжкі наслідки для потерпілого як суб'єкта соціально-трудових правовідносин. Тому, виділяючи «основні трудові права», більш доцільно наголосити на тих небагатьох трудових правах, які законодавець вважає основними і на захист яких спрямовані основні зусилля.

Тому цілком слушною видається критика цих положень у проекті ТК України. Зокрема, Л.В. Котова вважає, що серед основних прав працівників мають одержати своє закріплення тільки ті права, що поширюються на всіх працівників без винятку, тобто ті права, що входять до змісту загального правового статусу працівника [10, с. 510−511], в чому повністю підтримуємо науковця.

Така ситуація із визначенням категорії основних трудових прав у трудовому законодавстві й у відповідному законопроекті стимулює представників доктрини здійснювати власні пошуки підходів до визначення «основних прав найманих працівників» Так, доволі обґрунтованим є підхід Л.В. Котової, яка виділяв такі основні права найманого працівника, як: 1) право на вільне укладання, зміну і розірвання трудового договору в порядку і на умовах, що встановлені цим Кодексом й іншими законами України; 2) право на рівні можливості і рівне ставлення при вирішенні будь-яких питань у трудових і тісно пов'язаних із ними відносинах; 3) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на одержання вичерпної і достовірної інформації щодо умов праці і вимог охорони праці на робочому місці; 4) право на заробітну плату, не нижчу за встановлену законом мінімальну заробітну плату, і своєчасну її виплату з урахуванням кількості і якості виконаної роботи; 5) право на матеріальну підтримку при настанні страхового випадку, передбаченого положеннями загальнообов'язкового страхування працівника; 6) право на відпочинок, включаючи міжзмінний відпочинок, вихідні і святкові дні, відпустку [10, с. 514]. Відповідну позицію щодо складу наведеного поняття повністю підтримуємо.

Тому, не вдаючись вдруге у глибокі дискусії з приводу складу й обсягу основних трудових прав, та й загалом суб'єктивних прав, які вважаються трудовими правами найманого працівника, надамо авторську узагальнену характеристику досліджуваної категорії.

Так, для цілей трудового права й кримінально-правової охорони загалом основними трудовими правами найманого працівника варто вважати ті трудові та пов'язані з ними суб'єктивні права, порушення яких завдаватиме істотної економічної, соціальної, фізичної, моральної, майнової та іншої шкоди найманому працівнику або ж створюватиме обґрунтовану загрозу завдання такої шкоди.

Порушення відповідних прав з урахуванням фактичних обставин дасть змогу стверджувати про наявність складу злочину загалом. При цьому такі трудові права самі по собі належать до системи кримінально-правової охорони трудових прав найманих працівників.

Підсумовуючи все вищенаведене, необхідно підкреслити, трудові права як об'єкт кримінально-правової охорони є незамінним елементом загальної системи захисту правопорядку в державі засобами кримінального права. Саме вони забезпечують кримінально-правовий захист таким основним трудовим й соціальним правовідносинам, які є основою нормального існування держави й суспільства загалом. Дотримання трудових прав має надзвичайно важливе соціальне, економічне й правове значення, що зумовлює необхідність захисту відповідної системи прав засобами кримінального права.

Висновки. Основне динамічно-функціональне призначення системи кримінально-правової охорони трудових прав найманих працівників полягає у визначенні сукупності трудових прав, що захищаються положеннями кримінального законоадвства та рівня їх захисту з огляду на всі виключення об'єктивної сторони складів злочинів, які належать до елементів відповідної системи. Досліджувана категорія має надзвичайно важливе значення у правотворчій діяльності, оскільки крізь призму відповідної категорії визначаються ті аспекти трудових правовідносин, змістом яких є трудові права найманих працівників, які кримінально-правовим законодавством не захищаються, або ж захищаються неналежним чином. З цією метою пропонується до впровадження новий термін: «очікувана система кримінально-праової охорони», яка характеризуватиме спрямованість законотворчої діяльності у відповідній сфері.

Положення про трудові права як об'єкт кримінально-правової охорони у подальшому будуть використані для подальших практично-прикладних розробок проблем захисту трудових прав найманих працівників засобами кримінального права.

Список використаних джерел:

1. Єрмоленко Д.О. Соціально-економічні права і свободи людини та громадянина в соціальній державі / Д.О. Єрмоленко, П.О. Сиваш // Держава і регіони. Серія: Право. – 2007. − № 1. – С. 89−93.

2. Борейко Г.А. Кримінально-правова охорона трудових прав людини [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Г.А. Борейко; Львів. держ. ун-т внутр. справ. − Львів, 2016. − 210 с.

3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. − 1971. − Додаток до N 50.

4. Проект Трудового кодексу України: від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

5. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2001. − № 25-26. − Ст. 131.

6. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ ООН від 10.12.1948 р. // Голос України. – 2008. − № 236.

7. Міжнародний пакт про цивільні і політичні права: Міжнародний документ ООН від 16.12.1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.

8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ ООН від 16.12.1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

9. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці: Міжнародний документ від 18.06.1998 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_260.

10. Котова Л.В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку / Л.В. Котова // Форум права. − 2011. − № 1. − С. 507−515.

11. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. − № 30. − Ст. 141.