

Міністерство внутрішніх справ України
Харківський національний університет внутрішніх справ

ТАНАДЖІ ВАСИЛЬ ГРИГОРОВИЧ

УДК 343.4

**КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ
У ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИНАХ З РОБОТОДАВЦЕМ
(СТ. 173 КК УКРАЇНИ)**

12.00.08 – кримінальне право та кримінологія;
кримінально-виконавче право

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2019

Дисертацією є рукопис

Робота виконана у Харківському національному університеті внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

Науковий керівник – доктор юридичних наук, професор, заслужений працівник освіти України **Литвинов Олексій Миколайович**, Харківський національний університет внутрішніх справ, завідувач кафедри кримінального права і кримінології факультету № 1.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, доцент **Павликівський Віталій Іванович**, Харківський економіко-правовий університет, проректор з навчальної роботи;

кандидат юридичних наук, доцент **Шинкарьов Юрій Вікторович**, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, завідувач кафедри кримінально-правових дисциплін юридичного факультету.

Захист відбудеться 28 вересня 2019 року о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.03 у Харківському національному університеті внутрішніх справ (61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ (61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27).

Автореферат розісланий 23 серпня 2019 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Д. Ю. Кондратов

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Трудові права людини є одними з фундаментальних соціально-економічних прав. Право на працю (й інші трудові права) є таким само природним, властивим кожній сучасній людині, як і право на життя. Від того, наскільки реальним є це право, залежить реальність інших прав соціально-економічного характеру.

Конституція України гарантує людині право на працю, що охоплює можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Соціальні, економічні та політичні зміни в суспільстві наприкінці ХХ ст. суттєво вплинули на формування й розвиток трудових відносин в Україні. Зародження нового ринку праці й поява нових його учасників в особі роботодавців різних організаційно-правових форм і видів власності, перехід від командно-адміністративної системи до вільного функціонування економічних відносин, у тому числі на ринку праці, створили нові можливості у формуванні відносин між працівником та роботодавцем. Поява контракту, індивідуального підходу до питань оплати праці і додаткових можливостей у сфері мотивації працівника та зацікавленості роботодавця у висококваліфікованих кадрах суттєво розширило межі соціального партнерства у сфері трудових відносин. Водночас спостерігається систематичне зловживання своїми правами з боку роботодавців. Ослаблення державного контролю, розширення прав роботодавців, економічна ситуація в країні та проблеми законодавчого регулювання у сфері трудових відносин стали причиною суттєвого погіршення прав працівників у цій сфері. Якщо до 1990-х років судова практика майже не стикалася зі злочинними посяганнями проти трудових прав людини, то сьогодні такі порушення стають буденністю. Лише у 2017 р. було обліковано понад дві тисячі кримінальних правопорушень, із яких: 519 випадків грубих порушень законодавства про працю, 464 випадки невиконання заробітної плати та 422 порушення вимог законодавства про охорону праці.

Таким чином, спостерігається суттєве погіршення прав працівників, що виникають у сфері договірних відносин із роботодавцем. Саме для протидії цим негативним явищам було запроваджено кримінальну відповідальність за грубе порушення угоди про працю. Однак відсутність ґрунтовних наукових досліджень, узагальнень судової та слідчої практик, а також наявність схожих за змістом норм про відповідальність за грубе порушення законодавства про працю та оплату праці (ст.ст. 171, 175 Кримінального кодексу України) створили суттєві складнощі в питаннях застосування ст. 173 Кримінального кодексу (далі – КК) України. Типовою є кваліфікація злочинних дій у сфері порушень угод про працю за іншими статтями закону про кримінальну відповідальність, зокрема за ст. 172.

Ураховуючи той факт, що в питаннях кримінально-правового забезпечення охорони трудових прав людини основна увага наукової спільноти приділялася питанням відповідальності за грубе порушення законодавства про працю (ст. 172 КК України), а проблематика кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю (ст. 173 КК України) до сьогодні залишається поза

увагою вчених, напрям і тема цього дисертаційного дослідження видаються надзвичайно актуальними, оскільки необхідність удосконалення та розвитку кримінального законодавства в цьому напрямі викликана самим життям.

Глибина розробки проблем кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю, а також його відмежування від суміжних складів злочинів на науковому рівні є недостатньою. Незважаючи на те, що норми про відповідальність за порушення трудових прав людини мають багаторічну історію, наукових досліджень із цього приводу практично не проводилося. Більшість учених, які торкалися проблеми кримінальної відповідальності у сфері трудових відносин, займалися, як правило, теоретичними питаннями відповідальності за порушення правил безпеки праці або безпеки виробництва. Роботи таких учених, як В. І. Борисов, М. С. Браїнін, З. О. Вишинська, І. П. Лановенко, Ю. Б. Мельникова, О. Б. Сахаров, Г. І. Чангулі, І. І. Слуцький, Б. С. Утевський і В. О. Широков не лише стосуються проблем безпеки виробництва, але й ґрунтуються на законодавстві радянського періоду.

У сучасній Україні проблемам кримінально-правової охорони трудових прав людини приділялася увага в роботах Г. Є. Андронович, Я. С. Безпалої, В. О. Навроцького, І. О. Зінченко, С. Я. Лихової, В. І. Павликівського та М. В. Фоменко. Однак зазначені роботи у своїй більшості стосуються значно ширших питань відповідальності у межах розділу V Особливої частини КК або проблем кримінальної відповідальності за порушення трудових прав людини в цілому, без детального розгляду окремих кримінально-правових норм, зокрема передбаченої ст. 173 КК України. Таким чином, дослідження підстав, засобів диференціації й реалізації кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю є своєчасним і затребуваним наукою й практикою. Вищевикладене зумовило вибір теми дисертаційного дослідження, його актуальність та перспективність.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертаційного дослідження узгоджується з положеннями розділу 3 Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015; положеннями пункту 51 Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 25.08.2015 р. № 501/2015; пп. 4.6, 4.7 додатку 4 до Переліку пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 років, затвердженого Наказом МВС України від 16.03.2015 р. № 275; п. 2.1 Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на період 2016–2019 років, схвалених рішенням Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ від 24 квітня 2015 р.; комплексною темою наукових досліджень кафедри кримінального права і кримінології факультету № 1 Харківського національного університету внутрішніх справ на 2014–2018 роки «Протидія злочинності кримінально-правовими та кримінологічними засобами» (номер державної реєстрації 0113U008195).

Тема дисертації затверджена Вченою радою Харківського національного

університету внутрішніх справ 23 лютого 2016 року (протокол № 2).

Мета і завдання дослідження. *Метою* дослідження є комплексна розробка та конкретизація загальнотеоретичних положень щодо кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю й формулювання на цій основі пропозицій щодо вдосконалення чинного кримінального законодавства та практики його застосування.

Для досягнення цієї мети поставлено такі основні *завдання*:

- здійснити історико-правовий аналіз кримінально-правових норм щодо відповідальності за порушення трудових прав людини, в тому числі у сфері договірних відносин;
- проаналізувати кримінальне законодавство зарубіжних країн щодо наявності кримінально-правових заборон порушень трудових прав людини;
- визначити стан наукової розробленості проблеми в теорії вітчизняного кримінального права;
- дати характеристику об'єкту, об'єктивній і суб'єктивній сторонам та суб'єкту злочинів цієї групи;
- розглянути засоби диференціації кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю;
- з'ясувати сучасні тенденції реалізації кримінальної відповідальності за кримінальні правопорушення у сфері договірних відносин працівника та роботодавця;
- показати особливості застосування звільнення від кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю;
- запропонувати законодавчі зміни до існуючої норми про кримінальну відповідальність за грубе порушення угоди про працю.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері правового забезпечення трудових прав людини.

Предметом дослідження є кримінально-правовий захист прав працівників у договірних відносинах з роботодавцем.

Методи дослідження. Методологічним підґрунтям дисертаційного дослідження у відповідності до його об'єкта, предмета, мети та завдань стали: на філософському рівні – діалектичні закони та категорії пізнання й теорія самоорганізації систем; на загальнонауковому рівні – основні логіко-гносеологічні принципи та прийоми пізнання соціальних явищ і процесів; на спеціальному рівні – контент-аналіз, метод експертних оцінок, опитування та кореляційний аналіз. Зокрема, порівняльно-правовий метод був використаний під час аналізу зарубіжного досвіду кримінально-правового захисту трудових прав людини (підрозділ 1.1). За допомогою формально-догматичного аналізу здійснено тлумачення відповідних кримінально-правових норм та окремих термінів (підрозділ 1.2). Формально-юридичний метод забезпечив дослідження змісту та структури кримінально-правової норми про відповідальність за грубе порушення угоди про працю (розділ 2). Метод контент-аналізу був використаний щодо нормативно-правових актів і їх проектів, а також висновків юридичних і галузевих експертиз щодо них, чинних нормативно-правових актів, методичних матеріалів і

преси (підрозділ 2.1, 2.2), а метод експертних оцінок – стосовно положень окремих нормативно-правових актів (підрозділи 3.1, 3.2).

Правовою основою дослідження є конституційні норми, нормативні акти Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України та Президента України.

Емпіричну базу дослідження складають дані офіційної статистичної звітності – матеріали Державного комітету статистики України, Міністерства внутрішніх справ України, Генеральної прокуратури України, висновки правової та галузевої експертизи щодо конкретних проектів нормативно-правових актів, ухвалені до розгляду Верховною Радою України, законопроекти та результати наукових досліджень, що були здійснені вітчизняними й зарубіжними вченими, матеріали Єдиного державного реєстру судових рішень, рішення Верховного Суду та матеріали засобів масової інформації.

Наукова новизна отриманих результатів. Дисертація є першим в Україні монографічним дослідженням, в якому з урахуванням сучасного стану юридичної доктрини та регламентації вітчизняним і міжнародним правом дано комплексну характеристику кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю, її підстав і диференціації. Новизна роботи конкретизується у таких наукових положеннях:

вперше:

– на підставі вивчення історії розвитку законодавства про кримінальну відповідальність встановлено, що зародки кримінально-правового захисту трудових інтересів у договірних відносинах найму спостерігаються вже у перших писемних актах, що діяли на території сучасної України, зокрема в Руській Правді; перші ж норми про відповідальність за порушення прав працівників у сучасному вигляді з'являються з виникненням та розвитком промисловості й появою фабричного законодавства, що знайшло своє віддзеркалення в Уложенні про покарання кримінальні і виправні (в редакції 1845 р. та в подальшому – в редакції 1885 р.);

– обґрунтовано, що безпосереднім об'єктом злочину, передбаченого ст. 173 КК України, слід визнавати суспільні відносини, що забезпечують трудові права працівників, визначені у договірних відносинах із роботодавцем на підставі індивідуальної угоди про працю (трудового договору або контракту);

– аргументовано, що під терміном «угода про працю» у ст. 173 КК України слід розуміти індивідуальні трудові договори між роботодавцем та працівником, які стосуються особливостей, відмінних від загальних вимог трудового законодавства; порушення трудових прав, що виникають на підставі інших видів угод (колективні, регіональні), які охоплюються терміном «законодавство про працю», а також цивільно-правових зобов'язань, потребують кваліфікації за іншими статтями КК України, зокрема за ст. 172 КК України;

удосконалено:

– наукову позицію щодо визначення складових кримінально-правової характеристики злочину, передбаченого ст. 173 КК України: їм надано науковий опис і пояснення, внаслідок чого обґрунтовано необхідність існування та подальшого удосконалення кримінально-правової заборони, сформульованої у

ст. 173 КК України;

– теоретичні положення щодо визначення ознак суб'єкта у складі передбаченого ст. 173 КК України злочину як спеціального, який характеризується наявністю організаційно-розпорядчих повноважень щодо управління трудовим колективом та обов'язку дотримання трудового законодавства, за порушення якого особа й може бути притягнена до кримінальної відповідальності;

– положення про необхідність урахування під час визнання грубим порушення угоди про працю способу його вчинення, адже сполучення визначеного у законі способу та цінності самої угоди як гарантії захисту трудових прав працівника у договірних відносинах із роботодавцем дає підстави визнавати зазначене порушення грубим, а відсутність обману, зловживання довірою або примушування виключає можливість притягнення до кримінальної відповідальності за ст. 173 КК і вимагає кваліфікації за іншими статтями КК України;

дістали подальшого розвитку:

– порівняльно-правове дослідження положень про кримінальну відповідальність за грубе порушення роботодавцем договірних відносин у сфері найму за кримінальним законодавством зарубіжних країн, що дозволило виявити загальноєвропейський тренд до формування системи кримінально-правових норм про відповідальність за порушення трудових прав працівників, у тому числі у сфері договірних відносин;

– визначення змісту інтелектуальних і вольових ознак вини в суб'єктивній стороні складу злочину, передбаченого ст. 173 КК України, комбінація характеристик яких вимагає усвідомлення та передбачення не лише характеру і значення факту грубого порушення угоди про працю, а й віддаленого негативного соціального результату для найманих працівників від такого порушення, бажання чи свідомого допущення настання такого результату;

– питання диференціації кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю, зокрема різноманітні підстави звільнення від кримінальної відповідальності, призначення покарання за незакінчену злочинну діяльність, призначення покарання з урахуванням пом'якшуючих обставин, а також кваліфікуючі ознаки;

– пропозиції відмежовувати суспільно небезпечне діяння, передбачене ст. 173 КК України, від суміжних складів злочинів, на підставі того, що вказана норма пов'язує відповідальність за незаконне використання праці людини з виходом вимог роботодавця за межі трудової угоди; натомість випадки, коли відповідна угода відсутня, залишаються поза межами криміналізації (за винятком ситуацій, які охоплюються ст. ст. 149 та 146 КК України);

– аргументація щодо необхідності вдосконалення системи покарань за грубе порушення угоди про працю, стрижневою ідеєю якої є теза про недоречність примусової ізоляції такого злочинця, адже порушення трудових прав мають відновлювальний характер та у багатьох випадках пов'язуються з найпростішими формами недотримання трудового законодавства.

Практичне значення отриманих результатів. Висновки та пропозиції, які

містяться у дисертації, можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій роботі – у процесі подальшої розробки теоретичних і прикладних проблем кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю (Акт впровадження результатів дисертаційного дослідження у наукову діяльність Кримінологічної асоціації України від 15 травня 2019 р.);

– у правотворчості – для подальшого вдосконалення норм національного кримінального законодавства щодо встановлення підстав кримінальної відповідальності за злочинне порушення договірних відносин у сфері праці;

– у правозастосовній діяльності – під час реалізації кримінальної відповідальності за порушення законодавства про працю, а також кваліфікації злочинів за ознаками статей 170–175 КК України, їх розмежування та диференціації підстав юридичної відповідальності;

– в освітньому процесі – для викладання в закладах вищої освіти юридичного спрямування навчальних дисциплін «Кримінальне право» та «Кваліфікація кримінальних правопорушень», підготовки навчальної й методичної літератури (Акт впровадження результатів дослідження в освітній процес Харківського національного університету внутрішніх справ від 22 травня 2019 р.).

Апробація матеріалів дисертації. Дисертація за розділами й у цілому обговорювалась на засіданнях кафедр кримінального права і кримінології факультету № 1 та кримінально-правових дисциплін факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ. Основні положення та висновки дослідження також були оприлюднені дисертантом на всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях: «Кримінально-правові та кримінологічні засоби протидії злочинам проти громадської безпеки та публічного порядку» (м. Харків, 18 квітня 2019 р.), «Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених» (м. Харків, 16 травня 2019 р.), «Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття» (м. Харків, 21 червня 2019 р.).

Публікації. Основні результати та висновки дисертаційного дослідження знайшли своє відображення у восьми наукових роботах: п'яти наукових статтях (з яких чотири опубліковано у наукових виданнях України, визнаних МОН України фаховими з юридичних наук, одна – у науковому виданні іншої держави із напрямку, з якого підготовлено дисертацію) та трьох тезах доповідей на всеукраїнських і міжнародних наукових конференціях.

Структура та обсяг дисертації визначається метою, завданнями, об'єктом та предметом дослідження. Робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, які охоплюють вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел та двох додатків. Загальний обсяг дисертації становить 214 сторінок, з яких основний текст дисертації займає 167 сторінок, список використаних джерел (254 найменування) – 26 сторінок, додатки – 6 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, висвітлено зв'язок дослідження з науковими програмами, планами й темами, вказано на його мету та завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дослідження й подано дані про їх апробацію.

Розділ 1 «Кримінальна відповідальність за порушення прав працівників у договірних відносинах із роботодавцем: генезис, зарубіжний досвід та сучасний стан дослідження» складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 1.1 *«Становлення та розвиток законодавства про кримінальну відповідальність за порушення прав працівників у договірних відносинах із роботодавцем»* дисертант констатує, що зародки кримінально-правового захисту трудових інтересів у договірних відносинах найму спостерігаються вже у перших писемних актах, що діяли на території сучасної України, зокрема в Руській Правді та Литовських Статутах. Однак поява перших норм про відповідальність за порушення трудових прав працівників у сучасному вигляді пов'язана з виникненням і розвитком промисловості та появою фабричного законодавства, що знайшло своє віддзеркалення в Уложенні про покарання кримінальні і виправні (в редакції 1845 р. та в подальшому – в редакції 1885 р.). У радянський період акцент кримінально-правового захисту прав найманих працівників зміщується зі сфери договірних відносин на встановлені та санкціоновані державою правила використання найманої праці.

У підрозділі 1.2 *«Кримінальна відповідальність за порушення прав працівників у договірних відносинах із роботодавцем за законодавством зарубіжних країн»* проаналізовано кримінальне законодавство різних країн світу (Великобританії, США, Франції, ФРН, Польщі, а також країн пострадянського простору), в якому так чи інакше відображено норми про кримінальну відповідальність за порушення трудових прав людини (серед іншого тих, що стосуються порушень трудових прав найманих працівників у сфері договірних відносин із роботодавцем). Констатується схожість між собою приписів законодавства більшості країн пострадянського простору щодо питань кримінальної відповідальності за порушення трудових прав людини (ст. 199 КК Республіки Білорусь, ст. 169 КК Грузії, ст. 148 КК Республіки Казахстан, ст. 153 КК Республіки Таджикистан тощо).

У законодавстві країн Європейського Союзу простежується тенденція мінімізації кримінально-правового впливу на сферу трудових відносин. Так, кримінальні кодекси Голландії, Данії, ФРН, Швеції та Швейцарії, які здебільшого були ухвалені наприкінці XIX (КК Голландії 1886 р., КК ФРН 1871 р.) та на початку XX століття (КК Швейцарії 1937 р.) стоять на позиціях урегулювання трудових спорів двох рівнозначних учасників цих відносин за допомогою цивільного законодавства. Водночас новітнє законодавство європейських країн (зокрема, Болгарії, Іспанії, Польщі та Франції), яке слід віднести до сучасного періоду формування трудових відносин, має в своєму арсеналі як окремі норми, так і цілі розділи, пов'язані з кримінально-правовим захистом трудових прав

людини. Особливої уваги в питаннях відповідальності за порушення трудових прав людини заслуговує законодавство Іспанії та Польщі, яке, як і українське, встановлює кримінальну відповідальність не лише за порушення мінімальних трудових прав, гарантованих державою, але й за порушення умов індивідуального трудового договору.

У підрозділі 1.3 «*Стан дослідження проблематики з питань кримінальної відповідальності за порушення прав працівників у договірних відносинах із роботодавцем*» аналізується сучасний стан розвитку кримінального законодавства у сфері захисту трудових прав людини з урахуванням трьох основних позицій: 1) наявних у теорії кримінального права напрацювань із питань обґрунтування встановлення кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю; 2) етапів його законодавчого забезпечення; 3) понятійного апарату, яким позначаються підстави кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю, в тому числі з урахуванням бланкетності кримінально-правової норми, передбаченої ст. 173 КК України. Відзначається, що більшість наукових досліджень із зазначеної проблематики стосується загальних питань кримінальної відповідальності за порушення трудових прав працівників і практично не охоплює проблематику кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю. Дисертант виділяє три основні етапи розвитку законодавства у сфері захисту трудових прав людини, пов'язані з виникненням, розвитком і подальшим становленням кримінально-правових норм у сфері захисту трудових відносин.

Розділ 2 «Кримінально-правова характеристика злочину, передбаченого ст. 173 КК України» складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 2.1 «*Загальні засади кримінально-правового аналізу злочину, передбаченого ст. 173 КК України*» обґрунтовується необхідність розгляду складу грубого порушення угоди про працю з врахуванням як ознак, що закріплені законодавцем як обов'язкові безпосередньо у самому законі, так і тих, що враховують індивідуальні особливості вчиненого та здатні певним чином впливати на процес застосування закону про кримінальну відповідальність. Таким чином, під час здійснення кримінально-правової характеристики грубого порушення угоди про працю (ст. 173 КК України) разом з об'єктивною стороною злочину доцільно окремо досліджувати спосіб його вчинення та суспільно небезпечні наслідки, розкриваючи суб'єктивну сторону, а також розглядати поряд із виною ще й мотив та мету. Під час дослідження суб'єкта злочину доцільно приділяти окрему увагу вивченню особи злочинця.

У підрозділі 2.2 «*Суспільна небезпечність злочину, передбаченого ст. 173 КК України, його об'єкт та об'єктивна сторона*» визначено суспільну небезпечність грубого порушення угоди про працю як підставу криміналізації будь-якого злочинного діяння. З урахуванням статистичних відомостей, даних судової практики та цінності трудових прав людини у сучасному суспільстві дисертант доводить обґрунтованість криміналізації порушень трудових прав працівників у сфері договірних відносин із роботодавцем.

Дослідження загального, родового та безпосереднього об'єктів грубого порушення угоди про працю дозволило підкреслити, що трудові права людини є

складовою загальної системи прав і свобод людини як найважливішого об'єкту кримінально-правової охорони. Аналіз диспозиції ст. 173 КК України та ознайомлення з положеннями чинного трудового законодавства (Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, законів України «Про відпустки», «Про оплату праці» тощо), а також регуляторного законодавства у сфері трудових відносин дозволило зробити висновок про те, що термін «угода про працю» стосується лише різновиду індивідуальних трудових договорів між роботодавцем та працівником і не охоплює собою будь-які інші види угод, зокрема колективні та регіональні. З метою уникнення правозастосовних проблем пропонується уточнити законодавче визначення терміну «угода про працю». Дисертантом виявлено особливості безпосереднього об'єкту грубого порушення угоди про працю, яким виступають суспільні відносини, що забезпечують трудові права працівників, визначені у договірних відносинах із роботодавцем на підставі індивідуальної угоди про працю (трудового договору, контракту). Таким чином, кримінально-правовий захист трудових прав, закріплених у КЗпП України та інших законодавчих актах, забезпечується ст. 172 КК України.

На відміну від інших посягань на трудові права людини, потерпілим від грубого порушення угоди про працю (ст. 173 КК України) може бути тільки працівник, з яким укладено угоду про працю. За відсутності трудового договору або наявності цивільно-правових угод, дії з порушення трудових прав людини підпадають під ознаки грубого порушення законодавства про працю (ст. 172 КК України).

Аналіз об'єктивної сторони грубого порушення угоди про працю дозволив встановити такі обов'язкові ознаки складу цього злочину: 1) діяння у виді дії чи бездіяльності (грубе порушення угоди про працю); 2) спосіб скоєння злочину (обман, зловживання довірою, примус до виконання роботи, не обумовленої угодою). За результатами аналізу складу доведено, що визнання порушення угоди про працю «грубим» залежить від зазначеного в законодавстві способу злочинної поведінки. Сполучення визначеного у законі способу та цінності самої угоди як гарантії захисту трудових прав працівника у договірних відносинах із роботодавцем дає підстави визнавати зазначене порушення грубим на законодавчому рівні, а відсутність обману, зловживання довірою або примусу виключає можливість притягнення до кримінальної відповідальності за ст. 173 КК України і вимагає кваліфікації за іншими його статтями.

У підрозділі 2.3 «Суб'єкт та суб'єктивна сторона злочину, передбаченого ст. 173 КК України, особа злочинця» з урахуванням положень ст. 173 КК України дисертант визначає додаткові ознаки спеціального суб'єкта грубого порушення угоди про працю. Суб'єктом виступає службова особа підприємства, установи чи організації незалежно від форми власності, окремий громадянин або уповноважені ними особи. Відповідно до вимог чинного законодавства про працю під громадянином, в контексті цієї статті, слід розуміти як фізичних осіб-підприємців, що використовують найману працю, так і будь-яких інших фізичних осіб, що укладають контракт на роботу з надання послуг із працівником.

Дослідження ознак особи злочинця дозволило виділити його специфічні

особливості, зокрема наявність спеціальної освіти й високий рівень інтелектуальних здібностей, вік таких осіб зазвичай перевищує 30 років, а стать переважно є чоловічою. Родом занять осіб, які вчинюють грубе порушення угоди про працю, є керівні посади на підприємствах, установах та в організаціях або підприємницька діяльність.

Розглянувши дискусійні питання характеристики вини у підставі кримінальної відповідальності за ст. 173 КК України, дисертант доходить висновку про наявність у зазначеному складі злочину лише умисної форми вини. Це підтверджується посиланням безпосередньо у диспозиції статті на незаконний характер злочинної поведінки, а особливості конструкції складу досліджуваного злочину дозволили вказати його вид – це виключно прямий умисел. Незважаючи на те, що мотив і мету грубого порушення угоди про працю не виділено законодавцем як обов'язкові ознаки складу злочину, їх установлення є обов'язковим відповідно до вимог КПК України й може впливати на індивідуалізацію покарання за скоєне діяння. Аналіз судової практики з питань злочинного зловживання роботодавцем своїми правами підтверджує в більшості випадків наявність у роботодавця корисливих мотивів (намагання як отримати додаткові матеріальні вигоди, так і звільнитися від додаткових витрат). Саме корисливий мотив є домінуючим у проаналізованих понад 400 вироках за статтями 172 та 173 КК України.

Розділ 3 «Проблеми диференціації та реалізації відповідальності за грубе порушення угоди про працю» складається з двох підрозділів.

У підрозділі 3.1 *«Проблемні питання диференціації кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю»* обґрунтовується положення про те, що диференціація належить до блоку категорій «кримінальна відповідальність» і характеризує процес здійснення кримінально-правової політики у сфері правотворчості. Диференціація полягає в розробці на рівні закону такого розмаїття заходів кримінально-правового характеру, яке найбільшою мірою відповідало б різноманітності типів злочинів та осіб, які їх вчиняють. Суб'єктом такої диференціації відповідальності виступає законодавець, а її підставою – тип злочину й тип особи, яка його вчинила.

У національному кримінальному законодавстві використовується широкий правовий інструментарій, який дозволяє врахувати особливості злочинної поведінки й особи винного на законодавчому рівні під час вирішення питання про кримінальну відповідальність за скоєння злочину. Це, зокрема, інститут звільнення від кримінальної відповідальності на підставі положень Загальної частини КК України (розділ IX), призначення покарання за незакінчену злочинну діяльність та за наявності обставин, що пом'якшують покарання (ст.ст. 68 та 69-1 КК України), а також інститут кваліфікуючих обставин (ч. 2 ст. 173 КК України). У роботі послідовно розглянуто зазначені засоби диференціації кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю й особливості їх застосування. Установлено ознаки, за якими грубе порушення угоди про працю, вчинене стосовно громадянина, з яким укладено угоду щодо його роботи за межами України (ч. 2 ст. 173 КК України), відмежовується від торгівлі людьми

(ст. 149 КК України).

Обґрунтовано доцільність розширення переліку кваліфікуючих ознак грубого порушення угоди про працю (ст. 173 КК України) за рахунок обставин, характерних для порушень трудових прав: вчинення їх щодо особливої категорії потерпілих і неодноразовості їх вчинення.

У підрозділі 3.2 «Проблеми реалізації кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю» розглянуто проблемні питання реалізації кримінальної відповідальності за злочин, передбачений ст. 173 КК України.

Досліджено проблеми призначення передбачених санкціями статей 172 і 173 КК України таких видів покарань, як штраф, позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю та виправні роботи.

Узагальнено практику призначення покарання та звільнення від нього за ст. 173 КК України. Установлено, що в абсолютній більшості покарання, призначене судом за злочини проти трудових прав людини, являє собою штраф. Так, із проаналізованих 384 рішень суду у 328 випадках (88 %) було застосовано саме цей вид покарання. Другим за частотою застосування виявився вид покарання, пов'язаний із позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю (понад 5 %). Арешт як один із найсуворіших видів покарань за порушення трудових прав людини застосовувався найрідше (менше ніж у половині відсотка випадках) і лише за найгрубіші порушення угоди про працю.

Детальний аналіз судової практики із застосування кримінального законодавства за порушення трудових прав людини дає підстави говорити про значне поширення практики звільнення від кримінального покарання за вказані злочини. Так, під час аналізу судових рішень із кримінальних проваджень цієї групи злочинних посягань встановлено, що звільнення від призначеного покарання застосовувалось у понад 20% випадках. Найпоширенішими з них є звільнення від відбування покарання з випробуванням та застосування закону України про амністію. Таким чином, створюється ситуація, яка є характерною для більшості злочинів невеликої тяжкості. Винятком є випадки не звільнення від кримінальної відповідальності та покарання, а навпаки, застосування кримінального закону до особи, винної у вчиненні злочину, та відбування останнього призначеного судом кримінального покарання.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукового завдання, що полягає в характеристиці змісту юридичної підстави та проблем застосування кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю й формулювання на основі цього пропозицій щодо вдосконалення законодавства та правозастосовної практики. Результати дослідження дозволили сформулювати такі основні висновки й пропозиції.

1. Норми про кримінальну відповідальність за порушення законодавства про працю, перш ніж постати у сучасному вигляді, подолали досить складний історичний шлях. Витоки діяння, відповідальність за яке передбачено ст. 173 КК

України, беруть початок у перших писемних актах, що діяли на території сучасної України, серед іншого в Руській Правді, яка встановлювала відповідальність господаря за заподіяння шкоди своєму працівнику, зокрема закупу, та в Литовських статутах, що передбачали захист селян і челяді від незаконних дій із боку господаря. Перші ж норми про відповідальність за порушення прав працівників у сучасному вигляді з'являються з виникненням і розвитком промисловості та появою фабричного законодавства, що знайшло своє віддзеркалення в Уложенні про покарання кримінальні і виправні (в редакції 1845 р. та в подальшому в редакції 1885 р.).

2. Проведений порівняльно-правовий аналіз кримінального законодавства зарубіжних країн дозволив виявити загальні підходи до формування системи кримінально-правових норм про відповідальність за порушення трудових прав працівників, у тому числі у сфері договірних відносин. Найбільш схожими з українським кримінальним законодавством слід визнати кримінальні кодекси Іспанії та республіки Польща, що встановлюють відповідальність за порушення не лише чинного трудового законодавства, але й умов індивідуальних трудових актів (договорів, контрактів тощо).

3. Безпосереднім об'єктом злочину, відповідальність за який передбачено ст. 173 КК України, з урахуванням історичних особливостей формування кримінально-правових норм у сфері захисту трудових прав людини, слід визнати суспільні відносини, що забезпечують трудові права працівників, визначені у договірних відносинах із роботодавцем на підставі індивідуальної угоди про працю (трудового договору або контракту).

4. Під терміном «угода про працю» у ст. 173 КК України розуміються індивідуальні трудові договори між роботодавцем і працівником, які стосуються особливостей, відмінних від загальних вимог трудового законодавства. Інші види угод (колективні, регіональні), які охоплюються терміном «законодавство про працю», а також цивільно-правові зобов'язання не охоплюються поняттям, визначеним у ст. 173 КК України, а випадки злочинного порушення зазначених прав потребують кваліфікації за іншими статтями КК України (зокрема за ст. 172). Для усунення суперечностей пропонується конкретизувати термін «угода про працю з громадянином» у самому законі, наприклад у примітці до ст. 173 КК України.

5. Потерпілим від злочину, відповідальність за який передбачено ст. 173 КК України, слід визнати лише тих осіб (працівників підприємства, установи, організації тощо), з якими вже укладено угоду про працю. Порушення прав людини, пов'язані з порядком укладання угоди про працю (незаконна відмова в прийнятті на роботу, додаткові вимоги під час оформлення на роботу тощо) слід визнати грубим порушенням законодавства про працю (ст. 172 КК України).

6. Дослідження елементів складу грубого порушення угоди про працю підтверджує наявність окремих ознак, що суттєво ускладнюють як розуміння змісту злочинного діяння, так і безпосереднє застосування закону правоохоронними органами та судом. Наявна у складі оціночна ознака «грубе порушення» потребує тлумачення або безпосередньо в кримінальному

законодавстві, або за допомогою відповідних судових тлумачень і правових позицій. Визнання порушення законодавства про працю грубим слід здійснювати з урахуванням таких моментів: 1) характер та зміст порушених трудових прав людини; 2) категорії та кількість потерпілих від правопорушення; 3) об'єктивні ознаки правопорушення (діяння, наслідки, час, місце, спосіб учинення злочину); 4) суб'єктивні ознаки (вина, мотив і мета).

7. Грубе порушення угоди про працю, на відміну від грубого порушення законодавства про працю (ст. 172 КК України), повинно бути поєднано з певним способом його скоєння. Саме таке поєднання оціночної ознаки зі способом скоєння злочину та цінністю угоди про працю як соціального явища надає можливість безпомилкового встановлення факту злочинного порушення угоди про працю. У чинній редакції закону злочинними способами порушення угоди про працю виступають обман, зловживання довірою та примушування до виконання роботи, не обумовленої угодою.

8. Суб'єктивна сторона грубого порушення угоди про працю характеризується прямим умислом, що обумовлено як характером злочину, так і обов'язковою наявністю певного способу злочинної поведінки. Мотив та мета злочинного діяння можуть бути різними, однак на практиці здебільшого є обумовленими корисливою спрямованістю.

9. Кримінологічний та кримінально-правовий аналіз особи злочинця, що вчиняє грубе порушення угоди про працю, дозволив зробити такі висновки. Зазначені особи характеризуються наявністю спеціальної освіти й високим рівнем інтелектуальних здібностей, їхній вік зазвичай перевищує 30 років, стать переважно є чоловічою. Родом занять осіб, які вчинюють грубе порушення угоди про працю, є керівні посади на підприємствах, установах та в організаціях або підприємницька діяльність. Стосовно кримінально-правових характеристик суб'єкта злочинного посягання слід відзначити наявність, крім загальних, додаткових (спеціальних) ознак, що характеризуються суб'єкта грубого порушення угоди про працю, а саме наявність організаційно-розпорядчих повноважень щодо управління трудовим колективом та обов'язку дотримання трудового законодавства, за порушення якого особа й може бути притягнена до кримінальної відповідальності.

10. Головною проблемою відмежування грубого порушення угоди про працю стосовно громадянина, з яким укладено угоду щодо його роботи за межами України (ч. 2 ст. 173 КК України) від суміжних складів злочинів, є схожість за зовнішніми (об'єктивними) ознаками з такими злочинними посяганнями, як торгівля людьми та обман у виді уявної посередницької діяльності з працевлаштування за кордоном. Основними відмежувальними ознаками в цьому випадку повинні стати об'єкт злочинного посягання, мета злочинних дій і законність (незаконність) посередницької діяльності з працевлаштування за кордоном.

11. Законодавством передбачено широкі можливості диференціації кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю, зокрема різноманітні підстави звільнення від кримінальної відповідальності, призначення

покарання за незакінчену злочинну діяльність або з урахуванням пом'якшуючих обставин, а також кваліфікуючі ознаки. Усе це надає достатні можливості ще на рівні закону врахувати особливості та ступінь суспільної небезпечності скоєного й особи, винної у грубому порушенні угоди про працю. Відмінності ж конкретного суспільно небезпечного діяння можуть бути відкориговані на рівні індивідуалізації покарання судом. Водночас більш широке використання кваліфікованих ознак у досліджуваному складі злочину надає можливість точніше врахувати типовий ступінь суспільної небезпечності скоєного й особливості окремих злочинних посягань на трудові права людини, що в цілому дозволить ефективніше реалізувати цілі та завдання кримінального законодавства у сфері реалізації кримінальної відповідальності.

12. На підставі аналізу судових рішень можна стверджувати, що в питанні притягнення винних осіб до кримінальної відповідальності за порушення трудових прав людини створюється ситуація, яка є характерною для більшості злочинів невеликої тяжкості. Винятком є випадки не звільнення від кримінальної відповідальності, а навпаки, застосування кримінального закону до особи, винної у вчиненні злочину, та відбування останньою кримінального покарання.

Невідповідність окремих видів покарань за грубе порушення угоди про працю сучасним соціально-економічним умовам в державі нівелює завдання та цілі покарання, визначені у ст. 50 КК України, й зумовлює потребу в їх удосконаленні. Зокрема, розмір штрафу за грубе порушення угоди про працю повинен, як мінімум, відповідати розміру покарання за інші порушення у сфері трудових відносин, а такий вид покарання, як виправні роботи, враховуючи специфіку суб'єкта злочинних посягань на трудові права людини, слід виключити із санкцій відповідних кримінально-правових норм.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Танаджі В. Г. Кримінально-правова та кримінологічна характеристика суб'єкта грубого порушення угоди про працю (ст. 173 КК України). *Європейські перспективи*. 2019. № 2. С. 126–131.

2. Танаджі В. Г. До проблеми визначення безпосереднього об'єкта грубого порушення угоди про працю (ст. 173 КК України). *Вісник Кримінологічної асоціації України*. 2019. № 1 (20). С. 135–143.

3. Танаджі В. Г. Особливості кваліфікації грубого порушення угоди про працю стосовно громадянина, з яким укладена угода щодо його роботи за межами України (ст. 173 КК України). *Наше право*. 2019. № 2. С. 136–141.

4. Танаджі В. Г. Проблеми реалізації кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю (ст. 173 КК України). *Вісник Кримінологічної асоціації України*. 2019. № 2 (21). С. 133–140.

5. Танаджі В. Г. Особливості диференціації кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю. *Верховенство права*. 2019. № 2. С. 126–132.

6. Танаджі В. Г. Різновиди угод про працю в контексті ст. 173 КК України //

Кримінально-правові та кримінологічні засоби протидії злочинам проти громадської безпеки та публічного порядку: зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф. до 25-річчя ХНУВС (м. Харків, 18 квітня 2019 р.)/МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; Кримінол. асоц. України. Харків: ХНУВС, 2019. С. 194–195.

7. Танаджі В. Г. Кримінологічна характеристика суб'єкта грубого порушення угоди про працю (ст. 173 КК України) // Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених: тези доп. учасників наук.-практ. конф. з нагоди святкування Дня науки, відзначення Дня Європи та 70-річчя заснування Ради Європи (м. Харків, 16 травня 2019 р.)/МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. С. 173–176.

8. Танаджі В. Г. Проблеми реалізації кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю // Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики ХХІ століття: тези доп. учасників наук.-практ. конф. (м. Харків, 21 червня 2019 р.). Харків: НДІ ППСН, 2019. С. 188–192.

АНОТАЦІЇ

Танаджі В. Г. Кримінально-правовий захист прав працівників у договірних відносинах з роботодавцем (ст. 173 КК України). – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук (доктора філософії) за спеціальністю 12.00.08 «Кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право» (081 – Право). – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2019.

Дисертацію присвячено дослідженню особливостей кримінально-правового захисту прав працівників у договірних відносинах із роботодавцем. Проаналізовано історичні аспекти виникнення кримінальної відповідальності за грубе порушення угоди про працю (ст. 173 КК України), вивчено зарубіжний досвід із цього питання, зокрема кримінальне законодавство таких країн світу, як США, Франція, ФРН, Польща, Японія, та законодавство пострадянських країн, у якому так чи інакше відображено норми, що встановлюють кримінальну відповідальність за порушення трудових прав людини у сфері договірних відносин із роботодавцем. Розкрито його основні поняття, здійснено кримінально-правову характеристику його об'єктивних і суб'єктивних ознак. Запропоновано напрями вдосконалення ст. 173 КК України, зокрема, шляхом внесення певних змін у її диспозицію та доповнення приміткою до цієї статті. Виявлено особливості та критерії відмежування складу злочину, передбаченого ст. 173 КК України, від інших складів, зокрема, передбачених статтями 149, 190 КК України. Критично проаналізовано санкції, які містяться в ст. 173 КК України.

Ключові слова: кримінальна відповідальність, порушення трудових прав людини, грубе порушення, угода про працю, працівник, роботодавець.

Танаджи В. Г. Уголовно-правовая защита трудящихся в договорных отношениях с работодателем (ст. 173 УК Украины). – *Квалификационная научная работа на правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук (доктора философии) по специальности 12.00.08 «Уголовное право и криминология; уголовно-исполнительное право» (081 – Право). – Харьковский национальный университет внутренних дел, Харьков, 2019.

Диссертация посвящена исследованию особенностей уголовно-правовой защиты трудящихся в договорных отношениях с работодателем (ст. 173 УК Украины). В исследовании проанализированы исторические аспекты возникновения уголовной ответственности за грубое нарушение соглашения о труде, предусмотренное ст. 173 УК Украины, изучен зарубежный опыт, в частности уголовное законодательство таких стран мира как Великобритания, США, Франция, ФРГ, Польша, а также законодательство постсоветских стран, в котором так или иначе отображены нормы, устанавливающие уголовную ответственность работодателя за нарушение договорных отношений в сфере найма.

Проанализирован состав преступления, предусмотренный статьей 173 УК Украины. Дана характеристика общему, родовому, видовому и непосредственному объектам грубого нарушения соглашения о труде, а также проанализирована категория потерпевшего как обязательного элемента данного состава преступления. Предлагается рассматривать родовой объект указанных преступлений как общественные отношения в сфере обеспечения личных, политических, социально-экономических и культурных прав и свобод человека и гражданина. Видовым объектом в таком случае выступают общественные отношения в сфере обеспечения социально-экономических прав и свобод гражданина. Непосредственным объектом преступления, предусмотренного ст. 173 УК Украины, являются общественные отношения, которые обеспечивают трудовые права трудящихся в договорных отношениях с работодателем на основании индивидуальных соглашений (трудовой договор, контракт). Потерпевшим от данного преступления выступает только работник, с которым заключен индивидуальный договор. Нарушение прав трудящихся, связанных с процессом принятия на работу, признается грубым нарушением законодательства о труде (ст. 172 УК Украины).

Под соглашением о труде в статье 173 УК Украины предлагается понимать индивидуальные трудовые договора между работодателем и работником, которые касаются индивидуальных особенностей, отличающихся от общих положений трудового законодательства. Иные виды соглашений (коллективные, региональные), а также гражданско-правовые обязательства не охватываются статьей 173 УК Украины и требуют квалификации по иным статьям уголовного закона.

Рассмотрена объективная сторона предусмотренного статьей 173 УК Украины преступления, которая характеризуется грубым нарушением соглашения о труде со стороны работодателя. Признание нарушения грубым зависит от

способа его совершения и является уголовно-наказуемым при наличии обмана, злоупотребления доверием либо принуждения к работе, не предусмотренной договором.

В диссертации определено, что признание лица субъектом анализируемого преступления и возможность применять к нему меры уголовно-правового воздействия зависят от наличия соответствующих организационно-распорядительных полномочий, связанных с управлением трудовым коллективом и обязанностью соблюдения трудового законодательства, за нарушение которого лицо может быть привлечено к уголовной ответственности. Учитывая особенности регуляторного законодательства, субъектом данного преступления могут быть служебные лица предприятий, учреждений и организаций независимо от формы собственности, физические лица-предприниматели, иные граждане и уполномоченные ними лица. При характеристике субъективной стороны преступления, ответственность за которое предусмотрена статьей 173 УК Украины, определено, что отношение виновного к деянию может быть выражено только в виде прямого умысла.

Рассмотрен квалифицирующий признак, предусмотренный в части 2 ст. 173 УК Украины (грубое нарушение соглашения о труде, совершенное в отношении гражданина, с которым заключено соглашение о его работе за пределами Украины). Предложено проводить разграничение данного состава преступления от торговли людьми (ст. 149 УК Украины) и мошенничества (ст. 190 УК Украины) по следующим признакам: объект преступного посягательства, цели преступных действий, законность (незаконность) посреднической деятельности по трудоустройству граждан за пределами Украины.

Рассмотрены вопросы дифференциации и реализации уголовной ответственности за грубое нарушение соглашения о труде. Проанализированы санкции, предусмотренные ст. 173 УК Украины, и проблемы их применения. Обобщена судебная практика за период 2001–2019 гг.

Ключевые слова: уголовная ответственность, нарушение трудовых прав человека, грубое нарушение, соглашение о труде, работник, работодатель.

Tanadzhi V. H. Criminal-legal Protection of the Rights of Employees in Contractual Relationship with Employer (Art. 173 of the Criminal Code of Ukraine). – *The qualification scientific work published as manuscript.*

Thesis for a Candidate Degree in Law (Doctor of Philosophy), Speciality 12.00.08 «Criminal Law and Criminology; Criminal Executive Law» (081 – Law). – Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, 2019.

The dissertation is devoted to the research of peculiarities of criminal legal protection of right of the employee in contractual relationship with employer. The work analyses historical-legal aspects of emergence of criminal liability for gross violation of an employment contract (art. 173 of the Criminal Code of Ukraine), studies foreign experience regarding this question, namely criminal legislature of such countries as the USA, France, Poland, Japan and legislation of post-soviet countries, which in any form

contain norms on criminal liability for violating labour rights of a person in contractual relationship with employer. The dissertation ascertains main notions of the analysed crime, proposes criminal-legal characteristic of its objective and subjective features. The work proposes ways of enhancement of art. 173 of the Criminal Code of Ukraine, for instance introducing amendments to its disposition and supplementing this article with a note. The dissertation ascertains peculiarities and criteria of delimitation of corpus delicti of crime provided by art. 173 of the Criminal Code of Ukraine, from other crimes, including articles 149, 190 of the Criminal Code of Ukraine. The work examines sanctions of art. 173 of the Criminal Code of Ukraine.

Key words: criminal liability, violations of labour rights of a person, gross violation, employment contract, employee, employer.

Підписано до друку 08.08.2019 р. Папір офсетний. Друк офсетний.
Формат 60x84/16. Умов. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9.
Наклад 100 прим.

Видавець і виготовлювач
Харківський національний університет внутрішніх справ,
просп. Льва Ландау, 27, м. Харків, 61080.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.

Друкарня Харківського національного університету внутрішніх справ
61080, м. Харків, пр. Льва Ландау, 27.