

**В.И. ПАВЛИКОВСКИЙ**

*Национальный университет внутренних дел*

## **ПРОБЛЕМЫ УГОЛОВНО-ПРАВОВОЙ ОХРАНЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

В свете исследования проблемы уголовно-правовой охраны трудовых отношений, от степени разрешенности которой зависит объем и пределы криминализации трудовых правонарушений, с использованием статистических данных проведен сравнительный анализ динамики развития трудовых правонарушений в Украине и РФ.

Право на труд – одно из ценнейших социально-экономических прав человека, поскольку в современном обществе труд является не только основным источником существования человека, но и необходим ему для удовлетворения внутренних потребностей.

Ст.43 Конституции Украины гарантирует каждому человеку право на труд, что подразумевает его возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается. Гарантируя это право, государство создает условия для полного осуществления гражданами права на труд, обеспечивая равные возможности в выборе профессии и рода трудовой деятельности.

Исторически так сложилось, что охрана трудовых прав человека в Украине обеспечивается не только нормами трудового и гражданского права, но и уголовно-правовыми нормами. В нашем государстве институт уголовно-правовой охраны трудовых прав прошел длительный путь своего становления, поскольку в первых советских Уголовных кодексах провозглашалась необходимость уголовно-правовой охраны трудовых прав человека.

Так, в Уголовном кодексе УССР 1922 г., как и в кодексах других советских республик, появилась общая норма об охране трудовых прав (ст.132 УК УССР), которой под защиту уголовного кодекса были взяты практически все трудовые права граждан. Уголовно наказуемым признавалось нарушение нанимателем установленных кодексом законов о труде и общим положением о тарифе правил, регулирующих продолжительность рабочего дня, сверхурочные часы, ночную работу, работу женщин и подростков, оплату труда, прием и увольнение, а также права, предусмотренные специальными нормами об охране труда. Поэтому, практически любое нарушение трудовых прав, предусмотренных вышеперечисленными нормами, независимо от их важности, при наличии и других оснований, могло повлечь за собой уголовную ответственность. В даль-

нейшем эта норма получила свое развитие и в Уголовных кодексах 1927 и 1960 годов. При этом ее суть оставалась неизменной – законодатель признавал любое из трудовых прав гражданина одной из наивысших ценностей и завоеваний государства трудящихся, и ставил под охрану уголовного кодекса практически все трудовые права, предусмотренные трудовым законодательством.

Уголовные законодательства Украины, России, а также других советских республик, начиная с первых советских кодексов, практически тождественными нормами охраняли трудовые права граждан. Ст.133 УК Украины 1960 г. и ст.138 УК РСФСР 1960 г. предусматривали уголовную ответственность за незаконное увольнение и иное грубое нарушение законодательства о труде. При этом диспозиции данных статей имели лишь несущественные отличия, не влияющие на сущность уголовно-правовых норм.

Однако с изменением политической, экономической и социальной обстановки в государстве, начиная с конца 80-х годов прошлого века, бурно развивается частный сектор экономики с привлечением все большего числа трудовых ресурсов. При этом трудовое законодательство, принятое еще в 1972 году, было не способно не только регулировать новые отношения между работниками и работодателями, но и эффективно охранять трудовые права человека в новых условиях. В настоящее время происходят массовые нарушения трудовых прав человека, и, в особенности, связанные с несвоевременной выплатой заработной платы и незаконными увольнениями. В большинстве частных предприятий трудовые отношения либо вообще не оформляются, либо носят характер гражданско-правовых, в которых трудовые права человека практически не соблюдаются. При этом работники многих частных предприятий полностью зависят от произвола работодателя [1, с.2]. В самом обществе сложилось ошибочное мнение, что в частном секторе экономики трудовые отношения имеют иной характер и не мо-

гут защищаться трудовым правом и иными отраслями права.

Эти и иные причины вызвали насущную необходимость по-новому взглянуть на уголовно-правовую охрану трудовых прав человека.

В западных странах в 50-70-е годы прошлого века возникла новая теория формирования трудовых отношений – социальное партнерство, которая предполагает совсем иной качественный уровень отношений работодатель – работник. В этом случае стороны не противопоставляются друг другу «хозяин – подчиненный», а являются равноправными партнерами. При этом такие отношения требуют иного взгляда на трудовое право, традиционно защищающее слабую сторону – работника и возлагающее большую ответственность на вторую сторону – работодателя, вплоть до уголовной ответственности за нарушение трудовых прав работника. Новые отношения предполагают гибкость трудового права с целью повышения производительности труда и качества работы, усиления эффективности экономики, роста ее конкурентоспособности в условиях глобализации рынка [2, с.50]. Западное законодательство стремится к либерализации трудовых отношений, поэтому в странах Запада проводятся реформы трудового права и других отраслей права в отношении либерализации найма и увольнения работников. В частности, ослабляется административный контроль за осуществлением увольнений как индивидуальных, так и коллективных. Расширена сфера хозяйского усмотрения в данной области, ограничены полномочия профсоюзов в отношении противодействия увольнениям [2, с.52].

В большинстве стран Западной Европы это выражается в стремлениях не только от отказа от уголовно-правовой охраны любых трудовых прав человека, но и в ослаблении любой другой правовой регламентации отношений, возникающих между трудом и капиталом. Все чаще ученые западных стран говорят о необходимости наделения работодателя в постиндустриальном обществе большей свободой действия по отношению к работнику.

Данная идея социального партнерства получила распространение как в Украине, так и в РФ в середине 90-х годов не только в научной литературе, но и в правительственных концепциях развития наших государств. По заявлениям министра труда РФ [3, с.5] и вице-премьера Украины [4, с.2], деятельность правительств направлена на утверждение в государствах принципов социального диалога между работодателями, профсоюзами и властью.

Однако с принятием новых уголовных кодексов у законодателей Украины и РФ проявился различный взгляд на проблему уголовно-правовой охраны трудовых прав человека.

В новом УК РФ 1996 года, в отличие от УК

РСФСР 1960 г., отсутствует общая норма об уголовной ответственности за незаконное увольнение и иное существенное нарушение трудового законодательства.

Российский законодатель, с принятием УК 1996 года, отказался от всеобщей уголовно-правовой охраны всех трудовых прав человека и установил уголовную ответственность только лишь за нарушение конкретных, наиболее ценных, по его мнению, трудовых прав определенной категории работников. Это: воспрепятствование законной деятельности журналистов – ст.144 УК РФ; и незаконное увольнение беременной женщины либо женщины, имеющей ребенка – ст.145 УК РФ. Тем самым, вероятно, российский законодатель посчитал достаточным обеспечение и защиту трудовых прав человека нормами гражданского и трудового права. Однако последующие события в отношении массовых нарушений трудовых прав граждан в виде невыплаты заработной платы, обусловили принятие дополнительной уголовной нормы, предусматривающей ответственность за незаконную невыплату заработной платы (ст.145-1 УК РФ).

Новый УК Украины, а также УК некоторых других бывших советских республик (например, Беларусь, Узбекистана, Казахстана) не отказались от общей уголовной нормы об охране трудовых прав:

В УК Украины в редакции 1960 года общая норма о нарушении трудовых прав граждан предусматривала ответственность за следующие преступные деяния, посягающие на трудовые права человека:

- незаконное увольнение работника с работы по личным мотивам;
- неисполнение решения суда о восстановлении на работе по личным мотивам;
- иное грубое нарушение законодательства о труде.

При этом, под иным грубым нарушением законодательства о труде понималось существенное нарушение практически любого из трудовых прав человека, предусмотренного КЗоТ Украины или иными законодательными актами о труде.

Принятию нового УК Украины в 2001 году предшествовали длительные дебаты в процессе его чтения. Неоднократно звучали предложения об отмене общей нормы об ответственности за грубое нарушение законодательства о труде (ст.133 УК Украины 1960 г.), оставив определенные нормы за нарушение конкретных трудовых прав (незаконное увольнение, невыплата заработной платы). Однако, украинский законодатель, провозглашая новую политику в сфере регулирования трудовых отношений, в отличие от российского, не отказался от «тотальной» уголовно-правовой защиты трудовых прав человека. В УК Украины 2001 года, практически без изменений по сравнению со ст.133 УК Украины

1960 г., присутствует норма об уголовной ответственности за нарушение законодательства о труде (ст.172 УК). Кроме этого, законодатель установил специальные нормы об ответственности за посягательства на определенные трудовые права либо за посягательства на права определенной категории работников, которые в последнее время получили наибольшее распространение (ст.170 – воспрепятствование деятельности профсоюзов, ст.171 – воспрепятствование профессиональной деятельности журналиста, ст.173 – грубое нарушение договора о труде, ст.174 – принуждение к участию в забастовке, ст.175 – невыплата заработной платы).

Анализ судебной статистики по гражданским делам в Украине<sup>1</sup> и России<sup>2</sup> подтверждает значительное увеличение трудовых споров в общем объеме гражданских дел, начиная с середины 90-х годов XX столетия.

Во-первых, необходимо отметить обоюдный рост удельного веса трудовых споров во всем объеме гражданского судопроизводства.

Если в Украине в 1996 г. удельный вес трудовых споров составил всего чуть менее 2 % от всего числа гражданских дел, то, начиная с 1998 года, этот показатель не снижается за отметку 30 %, и только в 2000 г. составил 27 % всех гражданских дел. Аналогичные показатели наблюдались в России, в которой в 1995 году удельный вес трудовых споров от всей массы гражданских дел составлял всего лишь 6 %, а в 1996 году превысил 24 %, и в последующие два года составлял более 30 %. И только к 1999 году, как и в Украине, этот показатель немного снизился и составил 21 %. Снижение показателей удельного веса трудовых споров произошло вследствие снижения количества дел по спорам о невыплате заработной платы.

Во-вторых, увеличение нарушений трудовых прав человека в Украине и в России подтверждают и такие данные: в 1995 г. в Украине одно нарушение трудовых прав человека приходилось на 2500 работающих, в 1997 году – уже на 190 работающих, а в 2000 г. этот показатель охватывал примерно 90 человек. В России в 1995 году одно нарушение трудовых прав приходилось на 337 работающих, в 1996 году – на 88 человек, а в 1998 г. – на 44 человека.

Анализ судебной статистики гражданских дел в сфере защиты трудовых прав человека свидетельствует о том, что в судах наибольшее количество споров, связанных с трудовыми отношениями состав-

ляют две категории дел:

- невыплата заработной платы, составляющая в последние годы львиную долю всех трудовых споров;

- незаконные увольнения, не имеющие массового характера, но ущерб от действий виновных должностных лиц при которых напрямую причиняется предприятиям, и в 2000 году в Украине он составил более 5,5 млн. грн.

Так, если в Украине в 1996 г. было окончено производством с принятием решений по делам о незаконном увольнении всего 2645 дел, то к 1998 году это число составляло уже 6097 дел, и к 2000 г. хотя и снижается, но не значительно – 5511. Аналогичны показатели по данной категории дел и в России, в которой, начиная с 1996 года, количество дел по данной категории постоянно растет. Так, в 1996 году судами было окончено производством с принятием решения 25922 дел, а в 1997 году их количество увеличилось на 17 % и составило 30374. В последующем наблюдается незначительный рост данной категории дел.

Однако, более неприглядная картина открывается при возмещении ущерба, причиняемого работникам незаконными увольнениями. Если учесть, что в 1996 году незаконно уволенным за вынужденный прогул было присуждено всего лишь 994 тыс. грн., то в 1998 году эта сумма составила почти 3,8 млн. грн., а в 2000 г. – уже более 5,5 млн. грн. При этом, согласно ст.ст.235 и 237 КЗоТ Украины, данные суммы должны выплачиваться из фондов предприятия по решению суда, а суд после этого вправе наложить на виновное должностное лицо обязанность покрытия убытков, причиненных предприятию в связи с незаконным увольнением работника. И если в 1996 году с должностных лиц было взыскано более 20 % от суммы удовлетворенных исков, то в 1997 году только 180 тыс. грн., т.е. 9,1 % от всей суммы удовлетворенных исков, причем в последующие годы удельный вес данных сумм постоянно снижался. А в 2000 г. с должностных лиц было взыскано 308100 грн. при удовлетворенных исках в 5,5 млн. грн., что составляет всего лишь 5,5 % от данной суммы. Таким образом, можно отметить, что весь ущерб от незаконных увольнений (более 90 %) ложится на сами предприятия, а именно, на тех же работников. Та же динамика наблюдается и в России, сумма удовлетворенных исков за незаконное увольнение в которой также имеет тенденцию к возрастанию. И если в 1996 году сумма этих выплат составила 53 млрд. руб. (без учета их деноминации), то в 1998 г. она увеличилась более чем в 12 раз и составила 2 414 млн. руб.

Кроме того, если в Украине в 1996 г. судами 1-й инстанции было окончено производством с принятием решения 7243 дел по выплате заработной пла-

<sup>1</sup> Здесь и далее данные судебной статистики приведены по журналам: Вісник Верховного Суду України. –1998. -№ 1 (7). -С.43-41; -1999. -№ 2 (12). -С.26-31; -2001. -№ 4 (26). -С.20-28.

<sup>2</sup> Аналогично: Российская юстиция. –1998. -№7. -С.55-58; -1999. -№ 9. -С.51-53; -2000. -№ 7. -С.57-58.

ты, то в 1998 году это количество возросло в 30 раз и составило 224306 дел, а в 2000 г. - 237626 дел. При этом, если в 1997 г. сумма удовлетворенных исков предъявленных к выплате составила менее 100 млн. грн., то в 2000 г. - уже более 468 млн. грн.

В России по делам, связанным с невыплатой заработной платы динамика развития аналогична украинской: если в 1995 году споры, связанные с невыплатой заработной платы, составляли всего 122 тыс. дел, то к 1996 году это количество увеличилось в 5 раз, и в последующем наблюдается положительная динамика, показатель которой только к 1999 году начал снижаться. При этом сумма удовлетворенных исков за невыплату заработной платы в 1996 году составила 4853 млрд. руб. (без учета их деноминации), а в 1997 году она увеличилась почти в 3 раза. Этот показатель немного снизился с уменьшением количества споров по данной категории дел в 1999 году.

Хотелось бы отметить, что официальные данные не отражают полной картины массовых нарушений трудовых прав человека в наших государствах, поскольку практически все нарушения трудовых прав человека, зафиксированные в официальной статистике, совершались на государственных предприятиях. Но это не значит, что на частных предприятиях не существует нарушений трудовых прав человека, их гораздо больше, хотя они и носят более скрытый характер. Но даже имеющиеся статистические данные подтверждают мнение о значительном увеличении нарушений в сфере трудовых правоотношений. Так, согласно докладу министра труда и социальной политики за последние два года в Украине проверено 66 тыс. предприятий, на которых выявлено более 224 тыс. нарушений [1, с.2].

Анализ судебной статистики свидетельствует о схожести процессов, происходящих в сфере нарушений трудовых прав человека в России и в Украине. Однако методы охраны этих отношений прямо противоположны. Так, уголовное законодательство Украины, с принятием нового уголовного кодекса в 2001 году, еще более усилило ответственность за нарушение трудовых прав человека, российское же, напротив, стремится к декриминализации этих нарушений, притом, что показатели судебной статистики в сфере нарушений трудовых прав еще более неблагоприятны, чем в Украине. Так, количество нарушений трудовых прав в РФ имеет тенденцию к увеличению. Из приведенных выше данных видно, что с момента декриминализации деяний, посягающих на трудовые права человека в 1996 г. в России, происходит рост данных нарушений, в основном связанных с невыплатой заработной платы. Эти нарушения вынудили в 1999 году российского законодателя внести дополнения в УК РФ, установив уголовную ответственность за невыплату заработной

платы. Украинский законодатель при увеличении количества споров по данной категории пошел аналогичным путем. Эти меры и явились одной из основных причин снижения в 1999 г. в России, а в 2000 г. - и в Украине, количества споров связанных с невыплатой заработной платы, при общем увеличении споров по другим категориям дел, в сфере нарушения трудовых прав.

Однако, следует отметить, если необходимость введения в УК РФ новой статьи было вызвано тем, что в 1996 г. российский законодатель практически полностью отказался от уголовного преследования за нарушение трудовых прав человека, и в кодексе отсутствовала норма, предусматривающая ответственность за данное нарушение, то в Украине действовала ст.133 УК Украины, предусматривающая ответственность за грубое нарушение трудового законодательства, в т.ч. и за невыплату заработной платы, как одного из грубых нарушений трудовых прав человека. Но, учитывая общую неэффективность ст.133 УК Украины по защите права на своевременное получение заработной платы, украинский законодатель, как и российский, установил специальную уголовно-правовую норму об ответственности за несвоевременную выплату заработной платы.

Развитие демократических институтов и стремление к достижению стандартов, в том числе, в области трудовых отношений, государств Европы обуславливают необходимость иного подхода к регулированию и охране трудовых прав человека с целью их эффективной защиты. Ст.133 УК Украины 1960 г., а в настоящее время, и ст.172 УК Украины 2001 года доказали свою неэффективность на современном этапе развития, в борьбе против нарушений трудовых прав, что вызвало необходимость принятия в новом УК Украины ряда специальных норм, предусматривающих ответственность за нарушение конкретных трудовых прав человека (ст.ст.173-175 УК Украины).

Анализируя процессы, происходящие в сфере нарушения трудовых прав человека, мы видим схожую динамику развития этих нарушений в двух государствах. Кроме того, социально-экономическая политика в период рыночных реформ в наших государствах по вопросу об отношениях труда и капитала, проводится под лозунгом социального партнерства, и усилия правительств РФ и Украины направлены на либерализацию трудовых отношений. В таком аспекте логично предположить, что и сходными должны быть процессы в сфере уголовно-правовой охраны трудовых прав. Однако, как мы убедились, у нас проявились два диаметрально противоположных взгляда на данную проблему.

Безусловно, что норма, которая практически без существенных изменений присутствует в УК Украины на протяжении полвека и доказала свою не-

ефективність в сучасних умовах, потребує кардинальних змін, тому повний відмова від кримінально-правової охорони одного з найважливіших соціально-економічних прав людини на даному етапі здається передчасним, що в певній мірі підтверджується внесеними змінами в УК РФ (ст. 145-1 УК).

Дана проблема потребує більш детального вивчення питання про необхідність удосконалення кримінально-правової охорони трудових прав людини, зокрема, про встановлення обсягу і меж такої охорони.

1. Доповідь міністра праці та соціальної політики І. Саханя // Урядовий кур'єр. -2002. - № 5. -10 січня.

2. Киселев І. Міжнародні трудові відносини. Новий вигляд трудового права в країнах Заходу: прорив в постіндустріальне суспільство // Трудове право. -2002. -№ 4. -С.48-55.

3. Інтерв'ю з міністром праці та соціального розвитку РФ Починков А.П. // Трудове право. -2002. -№ 6. -С.5-9.

4. Семіноженко В. Законодавство про працю має відповідати міжнародним нормам і стандартам // Урядовий кур'єр. -2002. -№ 6. -11 січня.

## ЛИТЕРАТУРА

Поступила в редакцію 25.09.2002

### ПАВЛИКОВСКИЙ В.И. ПРОБЛЕМЫ КРИМИНАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ОХОРОНЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЛЮДИНЫ НА СУЧАСНОМУ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

У світлі дослідження проблеми кримінально-правової охорони трудових відносин, від ступеня дозволення якої залежить обсяг і меж криміналізації трудових правопорушень, з використанням статистичних даних проведений порівняльний аналіз динаміки розвитку трудових правопорушень в Україні і РФ.

\*\*\*

### PAVLIKOVSKY V.I. PROBLEMS OF A CRIMINAL-LAW PROTECTION OF HUMAN RIGHTS ON A TRANSACTIONS AT THE PRESENT STAGE OF DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS

In light of research of a problem of a criminal-law protection of labor relations, from a degree of the sanction by which one the volume and limits criminalization of labor offences depends, with usage of the statistical data the comparative analysis of dynamics of development of labor offences in Ukraine and Russian Federation is conducted.



### М.А. ПОГОРЕЦЬКИЙ

канд. юрид. наук, доц.

Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

УДК 343

## РОЗШУК ЗЛОЧИНЦІВ ТА ДОКАЗУВАННЯ ЇХНЬОЇ ВИНИ ЗА ЧАСІВ РУСЬКОЇ ПРАВДИ

На основі аналізу норм одного з найдавніших джерел права "Руської Правди" розкриваються питання зародження розшукової діяльності в давні часи та доказування вини злочинців.

У давні часи розвитку нашої держави не було спеціальних органів або осіб, що мали виконувати розшукові функції - діяла приватна помста, яка пізніше була замінена грошовими штрафами. Княжа влада ще не брала на себе обов'язок переслідування злочинців (вона виконувала лише безпосередньо функцію правосуддя), це було справою потерпілого чи найближчої зацікавленої у цьому особи. І лише за виняткових обставин, що набували характеру масо-

вих хвилювань і лих, держава в особі своїх представників приймала на себе функцію охорони населення і відновлення порядку [1, с.4; 2, с.4; 3, с.8].

Разом із цим, розшук злочинців, як одна з перших історичних форм боротьби зі злочинністю, має на Русі глибокі корені. Як правило, розшуком особи, що вчинила злочин, та доведенням її вини займався постраждалий.

Руська Правда [4, с.71-205; 5, с.11-32; 6, с.27-39]