

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.4.17>

SYSTEM ZASAD ODPOWIEDZIALNOŚCI KARNEJ PRACODAWCY ZA NARUSZENIE PRAWA PRACY

Maryna Zubrytska

aspirant Naukowo-Badawczego Instytutu Prawa Publicznego (Kijów, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0002-6893-1786

e-mail: zubrytskamaryna@ukr.net

Adnotacja. W artykule przeanalizowano system zasad odpowiedzialności karnej pracodawcy za naruszenie prawa pracy. W klasyfikacji autora podano podział na zasady ogólne i specjalne. Scharakteryzowano istotę i specyfikę każdej z zasad odpowiedzialności karnej pracodawcy za naruszenie prawa pracy. Ujawniono treść i znaczenie każdej z zasad na przemian. Stwierdzono, że zasada odpowiedzialności karnej w odniesieniu do pociągania pracodawcy za określone wykroczenie karne w dziedzinie pracy jest ujawniana tylko raz poprzez zakaz ponownej, dodatkowej, zaktualizowanej kary dla pracodawcy za te same czyny, które zostały już rozpatrzone w sądzie i na podstawie których podjęto decyzję o nałożeniu kary, którą pracodawca już odsiadywa lub już odbył; zamknięcie postępowania karnego z powodu braku składu karnego (z zastrzeżeniem braku nowych dowodów w sprawie).

Słowa kluczowe: zasady, odpowiedzialność karna, pracodawca, prawo pracy, pracownik.

SYSTEM OF PRINCIPLES OF CRIMINAL LIABILITY OF THE EMPLOYER FOR VIOLATIONS OF LABOR LAW

Marina Zubrytska

postgraduate student of the Research Institute of Public Law (Kyiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0002-6893-1786

e-mail: zubrytskamarina@ukr.net

Abstract. In the article the system of principles of criminal liability of the employer for violation of labor legislation is analyzed. In the author's classification, the division into general and special principles is given. The essence and specifics of each of the principles of criminal liability of the employer for violation of labor legislation are characterized. The content and meaning of each of the principles is revealed in turn. It was concluded that the principle of criminal responsibility for bringing an employer to justice for a specific criminal offense in the labor sphere is revealed only once due to the prohibition of repeated, additional, renewed punishment for the employer for the same actions that have already been considered in court and in respect of which a decision was made: imposition of a criminal sentence, which the employer is already serving or has already served; closure of criminal proceedings due to lack of composition of a criminal offense (provided there is no new evidence in the case).

Key words: principles, criminal responsibility, employer, labor law, employee.

СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Марина Зубрицька

аспірант Науково-дослідного інституту публічного права (Київ, Україна)

ORCID ID: 0000-0002-6893-1786

e-mail: zubrytskamaryna@ukr.net

Анотація. У статті проаналізовано систему принципів кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства. В авторській класифікації наведено розподіл на загальні та спеціальні принципи. Охарактеризовано сутність та специфіку кожного із принципів кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства. Розкрито зміст та значення кожного із принципів по чергово. Зроблено висновок, що принцип кримінальної відповідальності щодо притягнення роботодавця за конкретне кримінальне правопорушення у трудовій сфері лише один раз розкривається через заборону повторного, додаткового, оновленого покарання для роботодавця за ті самі дії, що уже були розглянуті у суді та щодо яких було прийнято рішення про: накладення кримінального покарання, яке роботодавець уже відбуває чи вже відбув; закриття кримінального провадження через відсутність складу кримінального правопорушення (за умови відсутності нових доказів у справі).

Ключові слова: принципи, кримінальна відповідальність, роботодавець, трудове законодавство, працівник.

Актуальність теми. Притягнення роботодавця до кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства є багатостадійним складним процесом, що вимагає залучення правоохоронних органів

чи проведення судових експертиз. Така ситуація обумовлює великі ризики порушення прав усіх учасників кримінального провадження. Для роботодавця це стосується неправомірного обвинувачення та застосування кримінального покарання, для працівників й інших суб'єктів трудових відносин ризик не захистити свої трудові права, а для вповноважених осіб правоохоронних органів неправомірний тиск на їх діяльність, виникнення загроз для життя та здоров'я. При цьому, дані ризики в ході кримінального провадження можуть виникати і умисно, і поза волею її учасників через невірне розуміння та трактування норм права.

Тому, для застосування інституту кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства належним чином необхідно сформулювати систему принципів. На сьогодні, чинне законодавство містить лише відокремлені принципи правосуддя, кримінального провадження чи трудового права, але їх поєднання є мало висвітленим питанням навіть на науково-теоретичному рівні. Відповідно, дане дослідження дозволить з'ясувати якими є принципи кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства, розкрити яким чином вони реалізуються та закріплені у нормах права, визначити особливості дії саме для роботодавців та інших суб'єктів трудових відносин.

Стан дослідження. На сьогодні, питання системи принципів кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства недостатньо висвітлене, хоча й частково було опрацьовано в наукових роботах таких вчених: В.А. Багрій, Я.О. Берназюк, Г.П. Власова, Н.В. Волкова, В.М. Зінченко, М.І. Іншин, Ф.Ш. Іскендеров, І.Г. Каланча, А.А. Корнієнко, А.О. Коршун, С.Я. Лихова, В.В. Михайленко, О.С. Олійник, Л.В. Павелко, М.І. Панов, М.А. Погорєцький, Т.О. Подковенко, О.А. Савицький, С.В. Селезень, О.В. Степаненко, М.М. Терещук, Н.В. Тимошенко, С.В. Шевченко та інші.

Виклад основного матеріалу. Принципи кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства розподіляються на загальні та спеціальні. Загальні принципи стосуються кримінальної відповідальності та хоча є обов'язковими для проваджень у трудовій сфері не мають особливостей прояву у ній. Зі свого боку, спеціальні принципи кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства відтворюють особливості щодо спеціальних прав та обов'язків, підстав та видів застосування кримінального покарання.

Так, загальними принципами кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства вважаємо:

1. Принцип верховенства права у кримінальній відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства;
2. Принцип співмірності (пропорційності) кримінального покарання та вчиненого кримінального правопорушення роботодавця в трудовій сфері;
3. Принцип гласності та публічності у кримінальній відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства;
4. Принцип прозорості у кримінальній відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства;
5. Принцип достовірності доказів у кримінальній відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства;
6. Принцип повноти дослідження доказів у кримінальній відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства;
7. Принцип обґрунтованості (вмотивованості) кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства;
8. Принцип невідворотності притягнення до кримінальної відповідальності роботодавця, що порушив норми трудового законодавства.

До спеціальних принципів кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства зараховуємо:

1. Притягнення до кримінальної відповідальності роботодавця тільки за ті порушення трудового законодавства, що визначені у Кримінальному кодексі;
2. Принцип обов'язковості судового розгляду у кримінальній відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства;
3. Принцип індивідуалізації виду кримінального покарання у кримінальній відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства;
4. Принцип притягнення до кримінальної відповідальності роботодавця за конкретне кримінальне правопорушення у трудовій сфері лише один раз.

Одним із загальних принципів кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства є верховенство права. Даний принцип є одним із фундаментальних у праві загалом, але має специфічні прояви під час кримінального провадження та відбування кримінального покарання. Сутністю кримінальної відповідальності є накладення певних обмежень на роботодавця, який є порушником. Проте, обмеження не можуть порушувати природних та невід'ємних прав людини, як то право на життя, здоров'я, повагу та гідність.

Досліджуючи дане питання В.В. Михайленко наводить ряд напрямів втілення принципу верховенства права в кримінальному провадженні: дотримання обмежувальних критеріїв; урахування лише тих обставин, що визначені у законі для прийняття рішення про заходи забезпечення; наявність судового та прокурорського контролю; можливість ініціювати заходи захисту різними учасниками; дотримання процесуальних строків (Михайленко, 2019: 3).

Таким чином, принцип верховенства права у кримінальній відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства полягає у безумовній та повній спрямованості усіх заходів, процедур, етапів й стадій кримінального провадження для відновлення справедливості, поновлення трудових прав та захисту трудового правопорядку. Верховенство права є основоположним принципом, а тому можливо вважати, що усі наступні принципи є різними векторами його втілення. Водночас, проблемою є забезпечення дії верховенства права, адже таке повинно було б стосуватися кожної норми права та правозастосовної дії вповноваженого суб'єкта, що не завжди є можливим.

До загальних принципів кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства зараховуємо принцип співмірності (пропорційності) кримінального покарання та вчиненого кримінального правопорушення. Кваліфікація дій роботодавця, як таких, що є кримінальним правопорушенням означає, що вони мали суттєвий негативний вплив та несли у собі суспільну небезпеку. Роботодавець є відповідальним за охорону праці та соціальну безпеку усіх працівників, а в певних аспектах й усього регіону, як наприклад, під час управління підприємствами критичної інфраструктури. Зрозуміло, що притягнення до дисциплінарної чи адміністративної відповідальності може бути недостатнім заходом.

Проте, на сьогодні, кримінальне законодавство досі має чимало архаїчних рис, а покарання за кримінальні правопорушення є доволі різноманітними. Як наслідок, неможливо чітко й точно на законодавчому рівні передбачити яким саме має бути покарання для роботодавця, а лише встановити його межі. Саме тому й необхідною є участь суду у встановленні вини та виду покарання, що гарантує співмірність вчинку роботодавця із реакцією держави та суб'єктів трудових відносин на нього.

С.В. Шевченко зазначає, що принцип пропорційності для кримінального права означає й обмеження, стримування тієї нормативної свободи, якою наділена держава в питаннях криміналізації діянь, адже саме в кримінальному праві законодавець встановлює найбільш жорстокі обмеження та позбавлення прав й свобод (Шевченко, 2019: 105).

Тож, принцип співмірності у кримінальній відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства полягає у справедливо та обґрунтованому виборі міри кримінальної відповідальності судом залежно від рівня суспільної небезпеки чи повторюваності протиправних діянь роботодавцем. Також, він розкривається через вибір виду юридичної відповідальності законодавцем щодо протиправного діяння, яке було вчинено роботодавцем. При цьому, необхідно урахувати ще й інтереси працівників та певної галузі економіки загалом.

Ще одним загальним принципом кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства є гласність та публічність. Дотримання даного принципу важливо і для забезпечення принципу верховенства права, для забезпечення права на захист та справедливе покарання. Публічність запобігає випадкам змови між учасниками кримінального провадження завдяки доступу до справи та судових засідань громадськості, можливість записувати чи транслювати такі засідання. Гласність же в більшій мірі стосується відносин між роботодавцем та працівником щодо поінформованості їх про свої права та обов'язки в межах процесів захисту та притягнення до кримінальної відповідальності, а також й забезпечення того, що кримінальне правопорушення буде належним чином розглянуте.

На думку А.О. Коршун, принцип гласності є проявом демократизму у відносинах між державою та суспільством та гарантує незалежність, неупередженість та відкритість суду, а також виконує інформативну та виховну функції (Коршун, 2018: 59).

Принцип гласності та публічності формувався під впливом об'єктивних факторів. Ще в минулому столітті допустимим вважалось винесення рішення суду без участі та заслуховування сторін. Така ситуація збільшувала ймовірність неправомірного притягнення до кримінальної відповідальності, вибору не співмірних заходів покарання. Можливим був й інший варіант коли скаргу працівника взагалі не розглядали через встановлення корупційних зв'язків між суддею та роботодавцем. Саме поширення гласності та публічності дозволило суттєво зменшити кількість таких негативних випадків.

Можливо резюмувати, що принцип гласності та публічності кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства розкривається через встановлення на законодавчому рівні спеціальних інструментів, як то електронний суд, реєстрація нещасних випадків, обов'язковий запис судового засідання, доступ до матеріалів кримінального провадження усіх його сторін, повідомленість про час та місце проведення судових засідань заради досягнення рівності сторін кримінального провадження, обов'язковості його розгляду та відсутності неправомірних дій з боку органів публічної влади, роботодавця чи інших учасників трудових відносин. Порушення даного принципу можливо лише у випадках встановлених законом та лише за рішенням суду, наприклад, для збереження комерційної таємниці чи для захисту честі та гідності працівників або членів їх сім'ї.

Загальним принципом кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства вважаємо прозорість. Даний принцип тісно пов'язаний із попереднім, оскільки мають спільні цілі застосування, але відмінними є методи їх досягнення. Так, прозорість притягнення до кримінальної відповідальності означає, що механізм втілення права на захист є однаковим та не може змінюватися сторонами процесу чи правоохоронними органами за їх власним бажанням. Досягнення прозорості можливо лише завдяки змінам до законодавства та використанні організаційно-технічних методів управління.

Н.В. Тимошенко зауважує, що принцип прозорості налаштований на забезпечення двосторонньої комунікації між публічною владою та суспільством. Вона включає доступ до управлінської інформації та контроль за діяльністю органів публічної влади (Тимошенко, 2015: 129).

Прикладом прозорості в кримінальній відповідальності роботодавця є можливість відслідкувати яким чином розглядалося правопорушення від моменту занесення запису в Єдиний реєстр досудових розслідувань до запису в Єдиний державний реєстр судових рішень. Втілення принципу прозорості не потребує постійного контролю чи нагляду, адже зазвичай має автоматизований характер. Проте, перевірка за потреби можлива на будь-якому етапі кримінального провадження й недотримання принципу прозорості може стати причиною його припинення й подальшого не застосування кримінальної відповідальності до роботодавця-порушника.

Таким чином, принцип прозорості кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства полягає у тому, що порядок кримінального провадження є донесений та зрозумілий і працівнику, і роботодавцю, забезпечено можливість подання необхідних документів та комунікації з правоохоронними органами для обох сторін провадження.

Крім того, принцип прозорості передбачає можливість перевірити яким чином проходило розслідування кримінального правопорушення та чи було дотримано інших принципів права й норм законодавства.

Ще одним принципом кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства вважаємо достовірність доказів. Як уже неодноразово було наголошено в даній роботі, кримінальна відповідальність є найсуворішим її видом, а тому важливо, щоб рішення приймалося на основі тих юридичних фактів, які точно відбувалися.

Проблемним аспектом такого підходу у справах щодо кримінальних правопорушень роботодавця є те, що працівник попередньо не має доступу до бухгалтерської, податкової чи комерційної документації, яка ведеться на підприємстві, як й, наприклад до матеріалів відеоспостереження. Відповідно, це ускладнює процес доведення настання певного протиправного акту. Зі свого боку, роботодавець має значно більше можливостей до спотворення документації, її підробки чи приховання інших фактів, які можуть підтвердити його вину.

Н.В. Волкова вказує, що достовірним слід вважати той доказ, зміст якого не було спростовано у суді. У випадку сумніву в достовірності доказів, питання може вирішуватися через співвідношення декількох доказів, виявлення взаємовиключних доказів, призначення додаткових чи повторних експертиз (Волкова, 2020: 3).

Можливо резюмувати, що принцип достовірності доказів у кримінальній відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства полягає у підтвердженні фактичного настання діянь, які містять ознаки кримінального правопорушення. Реалізація даного принципу необхідна для того, щоб кримінальна відповідальність застосовувалася лише до винної особи, не здійснювався протиправний тиск на бізнес, а роботодавець не був у залежних відносинах від працівника та навпаки.

До принципів кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства зараховуємо повноту доказів. Недопустимим є прийняття рішення щодо вини роботодавця та притягнення його кримінальної відповідальності лише на основі частково доведених фактів або ж фактів, які не дозволяють сформулювати цілісне уявлення про об'єктивну та суб'єктивну сторони вчинення кримінального правопорушення. Варто зазначити, що принцип повноти доказів, на відміну від попереднього має доволі суб'єктивний характер та залежить від оцінювання ситуації суддею та сторонами провадження. Також, даний принцип має процесуальний характер, адже стосується дотримання порядку доказування, вчасності подання доказів та їх аналізу в контексті дій роботодавця та завданої учасникам трудових відносин шкоди. Обсяг необхідних доказів для підтвердження вчинення кримінального правопорушення чи захисту роботодавцем своїх прав у кожному конкретному випадку буде різним.

Досліджуючи дане питання В.М. Зінченко зазначає, що достатність доказів є процесуальною властивістю, що ілюструє комплекс із належних, допустимих та достовірних доказів. Проте, достатність встановлюється за внутрішнім переконанням суб'єкта доказування та вимагає неупередженого та всебічного дослідження обставин (Зінченко, 2019: 295).

Відповідно, принцип повноти доказів, хоча має бути передбачений законодавчо, але встановити його гарантії втілення доволі складно. Для притягнення до кримінальної відповідальності роботодавця повнота забезпечується різноманітністю видів доказів, а також й можливістю апеляційного оскарження рішення суду.

Таким чином, принцип повноти дослідження доказів у кримінальній відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства полягає у виявленні та дослідженні усіх доказів, що підтверджуючи чи спростовують факт вчинення кримінального правопорушення чи вчинення його саме роботодавцем. Даний принцип застосовується разом із принципом достовірності доказів, оскільки лише так можливо забезпечити справедливе та правомірне притягнення до кримінальної відповідальності.

Також, загальним принципом кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства є обґрунтованість. Це означає, що для притягнення роботодавця до кримінальної відповідальності необхідно довести не лише факт певного діяння, але й те, що такі дії містили ознаки конкретного кримінального правопорушення та власне відповідають обраній мірі покарання. Саме обґрунтуванням власної позиції займаються сторони в ході судового засідання, проте найбільш важливим є мотивування рішення, яке приймає суддя. Відповідно, судові рішення є формою вияву принципу обґрунтованості притягнення до кримінальної відповідальності.

Варто зазначити, що вимоги до обґрунтованого судового рішення постійно еволюціонують та доповнюються. Я. В. Берназюк вважає, що критеріями обґрунтованого судового рішення: є дотримання

структурованості рішення; послідовності викладу обставин справи, доводів та доказів з огляду на які було визначено обставини справи; оцінювання кожного доводу та доказу; посилення на норми права, які застосовував суд; висновки, які логічно слідують із описаних в мотивувальній частині (Берназюк, 2019).

Тобто, основними вимогами до втілення принципу обґрунтованості притягнення до кримінальної відповідальності є наявність логічного зв'язку між обставинами справи та прийнятим рішенням, а також відповідність чинному законодавству, а також й міжнародним нормативно-правовим актам, що ратифіковані Україною, рішенням ЄСПЛ.

Слід констатувати, що принцип обґрунтованості кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства втілюється через дотримання під час прийняття рішення про наявність вини роботодавця та вид покарання логічності доводів, їх узгодженості із нормами та принципами права. Втілення даного принципу направлене на гарантування неупередженості судового розгляду, а його порушення призведе до зменшення довіри до суду, а отже й зменшення кількості звернень працівників за захистом своїх трудових прав.

Останнім загальним принципом кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства є її невідворотність. Глумачення даного принципу є доволі дискусійним, адже фактично неможливо відслідкувати, яка кількість кримінальних правопорушень у трудовій сфері була вчинена та який відсоток від загальної кількості був розслідуваний в порядку кримінального провадження. Тобто, хоча норма права передбачає настання відповідальності та має певні гарантії втілення трудових права, права на захист, правосуддя, але неможливо жодним чином, ні за допомогою правових, ні організаційних, економічних чи технічних засобів. Відповідно, реалізація принципу незворотності кримінальної відповідальності для роботодавця, що вчинив кримінальне правопорушення є лише частковою.

Разом з тим, слід погодитися із думкою А.А. Корнієнко, що зазначає про те, що принцип невідворотності має процесуальний характер та відображається в нормах права, які регулюють кримінальне провадження (Корнієнко, 2012: 24).

Так, принцип невідворотності означає, що у випадку виявлення в діях роботодавця ознак кримінального правопорушення обов'язково та безальтернативно буде розпочато розслідування, яке буде тривати аж до моменту кінцевого з'ясування обставин справи для підтвердження (чи спростування) настання кримінального правопорушення та вибору виду покарання у судовому рішенні. Принцип невідворотності втілений у кожній нормі права кримінального та кримінального процесуального законодавства та поширюється на усі порушення в трудовій сфері.

Тож, принцип невідворотності притягнення до кримінальної відповідальності роботодавця, що порушив норми трудового законодавства полягає у неможливості зупинити, вплинути на процес розслідування кримінального правопорушення чи уникнути кримінальної відповідальності. Порушення даного принципу у спосіб інший, чим здійснення інших протиправних, у тому числі корупційних дій є неможливим.

Спеціальним принципом вважаємо притягнення до кримінальної відповідальності роботодавця тільки за ті порушення трудового законодавства, що визначені у Кримінальному кодексі.

Даний принцип тісно пов'язаний із верховенством права, оскільки вказує на обов'язкову законність притягнення до кримінальної відповідальності, наявність підстав для цього, що виходять не з суспільних чи особистих уявлень про правопорушення та оцінювання рівня їх негативного впливу на трудову сферу. Порівнюючи кримінальне та адміністративне законодавства стає помітним, що окремі правопорушення є схожими, наприклад, порушення законодавства про охорону праці. Однак, наслідки у них суттєво різняться, адже для кримінального правопорушення є характерним є більший соціальний ризик та рівень завданої шкоди. До прикладу, отримання тяжких тілесних травм чи загибель людини унаслідок недотримання правил охорони праці.

Тож, досліджуваний принцип полягає у тому, що норми права, які регулюють підстави, вид покарання, обставини, що обтяжують чи пом'якшують його повинні бути розміщені лише в Кримінальному кодексі України, а сам процес притягнення до кримінальної відповідальності відбуватися виключно згідно з кримінальним матеріальним та процесуальним законодавством.

До спеціальних принципів кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства зараховуємо обов'язковість судового розгляду. Повноваженням щодо притягнення до юридичної відповідальності роботодавця чи інших учасників трудових відносин за порушення в трудовій сфері володіють окремі органи виконавчої влади, наприклад, Держпраці в ході перевірки, а Пенсійний фонд може накладати фінансові санкції.

Проте, у будь-якому із наведених випадків факт правопорушення є очевидним та не потребує складного процесу доведення його настання, а покарання не передбачає обмеження природних прав конкретної особи. Зі свого боку, саме таких дій вимагає процес застосування кримінальної відповідальності, а отже мають бути встановлені належні та достатні гарантії правомірності та справедливості.

Відповідно до Закону України «Про судоустрій та статус суддів» (Про судоустрій і статус суддів, 2016) для здійснення правосуддя суддям надається спеціальний статус, що включає у себе гарантії незалежності та неупередженості, зокрема через збільшене матеріальне та соціальне забезпечення, додаткові заходи безпеки життя та здоров'я. На сьогодні, лише судді наділені подібними гарантіями, що робить їх рішенням суттєво більш об'єктивними. Окрім того, правове регулювання встановлює додаткові гарантії під час кримінального провадження щодо захисту права роботодавця, як підозрюваного чи обвинуваченого. І.Г. Каланча

зауважує, що суд є єдиним органом, який приймає участь в кримінальному провадженні на усіх його стадіях та при цьому є відповідальним за правосуддя, що вказує про те, що саме судові стадії є основними в структурах кримінального процесу (Каланча, 2016: 14).

Тобто, саме судовий розгляд є основним для втілення усіх основних принципів кримінальної відповідальності, належної дії гарантій та захисту порушених прав суб'єктів трудових відносин.

Таким чином, принцип кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства щодо обов'язковості судового розгляду розкривається через участь суду в переважній більшості стадій кримінального провадження заради забезпечення незалежності та об'єктивності оцінювання обставин справи та постановлення справедливого рішення.

До спеціальних принципів кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства зараховуємо індивідуалізацію вибору виду покарання. Правопорушення в трудовій сфері є досить різноманітними та можуть стосуватися недотримання умов трудового договору, приховання та крадіжку страхових коштів, які сплачуються від імені працівника, перешкоджання роботі профспілок. Тобто, застосувати до них усіх однакову міру покарання було б недоречним. Разом з тим, наведені кримінальні правопорушення мають різний рівень суспільної небезпеки, при цьому покарання за кримінальні проступки може бути більш серйозним, ніж за злочини. Відповідно, завдання суду є індивідуалізувати покарання, що встановлені у кримінальному законодавстві залежно від обставин справи.

Однак, Ф.Ш. Іскендеров доповнює, що індивідуалізація існує в трьох формах: правовій (коли законодавець встановлює пропорційне кримінальне правове регулювання згідно з принципом індивідуалізму), адміністративній (через виконання індивідуального карально-виховного процесу) та власне судовій (Іскендеров, 2020: 167).

Можливо резюмувати, що принцип індивідуалізації виду кримінального покарання у кримінальній відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства розкривається через наявність законодавчо визначених повноважень у вповноважених осіб органів публічної влади щодо конкретизації способу втілення норм кримінального законодавства щодо розміру штрафу, тривалості обмеження волі чи арешту роботодавця залежно від наявності обтяжуючих факторів (повторюваність, умисність) чи пом'якшуючих обставин (визнання вини, добровільне відшкодування шкоди працівникові) вчинення кримінального правопорушення роботодавцем.

Також, спеціальним принципом є притягнення до кримінальної відповідальності роботодавця за конкретне кримінальне правопорушення один раз. Сутністю даного принципу є вимога до застосування до роботодавця, який вчинив одне кримінальне правопорушення в трудовій сфері лише одного кримінального покарання. Хоча така ідея є доволі простою у своєму розумінні, практичне її втілення має ряд складних моментів. Найперше, це пов'язано із поєднанням декількох видів юридичної відповідальності за одне протиправне діяння. Наприклад, притягнення до адміністративної відповідальності разом із кримінальною за одне й теж протиправне діяння є забороненим, оскільки вони виконують однакову функцію припинення соціально небезпечних дій та накладення покарання.

Зі свого боку, поєднання кримінальної та цивільної відповідальності роботодавця є обов'язковим, оскільки окрім понесення покарання необхідно захистити права працівників щодо компенсації несплаченої заробітної плати, незаконного звільнення чи примушенні до неоплачуваних робіт. Ще одним аспектом втілення даного принципу є одночасне вчинення роботодавцем декількох правопорушень. Наприклад, незаконне звільнення часто може поєднуватися із протиправним тиском на профспілкові організації. В такому випадку, необхідним є поєднання даного принципу із принципом індивідуалізації кримінального покарання.

Проблемним аспектом є й встановлення чи протиправні діяння роботодавця становлять собою єдине правопорушення або ж набір із декількох. З даного питання О.В. Степаненко зазначає, що систематичність характеризується багаторазовістю дій, які взаємопов'язані та є внутрішньо єдиними, адже утворюють спільну поведінку щодо порушення прав потерпілого (Степаненко, 2020: 324).

Слід констатувати, що принцип кримінальної відповідальності щодо притягнення роботодавця за конкретне кримінальне правопорушення у трудовій сфері лише один раз розкривається через заборону повторного, додаткового, оновленого покарання для роботодавця за ті самі дії, що уже були розглянуті у суді та щодо яких було прийнято рішення про: накладення кримінального покарання, яке роботодавець уже відбуває чи вже відбув; закриття кримінального провадження через відсутність складу кримінального правопорушення (за умови відсутності нових доказів у справі).

Список використаних джерел:

1. Берназюк Я.О. Поняття та критерії мотивованості судового рішення як однієї з гарантій дотримання судами принципу верховенства права. *Судово-юридична газета*, 2019. URL: <https://cutt.ly/TT22gyK>
2. Волкова Н.В. Щодо ознак достовірності та достатності доказів у цивільному судочинстві. *Правове життя сучасної України*, 2020. № 2. С. 330–332.
3. Зінченко В.М. Поняття та сутність достатності як процесуальної властивості доказів у кримінальному провадженні. *Право і суспільство*, 2019. № 4. С. 290–296.
4. Іскендеров Ф.Ш. До питання якості індивідуалізації покарання. *Правове життя сучасної України* : у 3 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.). Одеса : Гельветика, 2020. Т. 3. С. 167–168.
5. Каланча І.Г. Судове провадження в системі оновленого кримінального процесу України. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2016. № 3. С. 110–119.

6. Корнієнко А.А. Принцип невідворотності юридичної відповідальності: структурно-функціональний аналіз. *Право і суспільство*, 2012. № 5. С. 21–24
7. Коршун А.О. Зміст принципу гласності та відкритості діяльності органів судової влади: загальноправовий аспект. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*, 2018. № 3. С. 54–60
8. Михайленко В.В. Реалізація засади верховенства права в кримінальному провадженні: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.09. Київ, 2019. 281 с.
9. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII.
10. Степаненко О.В. Кількісний критерій систематичності як ознаки домашнього насильства. *Правове життя сучасної України* : у 3 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.). Одеса : Гельветика, 2020. Т. 3. С. 136–139.
11. Тимошенко Н.В. Співвідношення принципів відкритості та прозорості в діяльності органів місцевого самоврядування: “сіамські близнюки” чи узгоджена пара?. *Ефективність державного управління*, 2015. № 44. С. 125–131.
12. Шевченко С.В. Принцип пропорційності у вітчизняній доктрині права: дискусійні та малодосліджені аспекти. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського*, 2019. Т. 30(69) № 1. С. 103–110.

References:

1. Bernaziuk, Ya.O. (2019). Poniattia ta kryterii motyvovanosti sudovoho rishennia yak odniiei z harantii dotrymanna sudamy pryntsyphu verkhovenstva prava [The concept and criteria of the motivation of a court decision as one of the guarantees of compliance by the courts with the principle of the rule of law. Judicial and legal newspaper]. *Sudovo-yurydychna hazeta*. URL: <https://cutt.ly/TT22gyK> [in Ukrainian].
2. Volkova, N.V. (2020). Shchodo oznak dostovirnosti ta dostatnosti dokaziv u tsyvilnomu sudochynstvi [Regarding signs of reliability and sufficiency of evidence in civil proceedings]. *Pravove zhyttia suchasnoi Ukrainy*, № 2. pp. 330–332. [in Ukrainian].
3. Zinchenko V.M. (2019). Poniattia ta sutnist dostatnosti yak protsesualnoi vlastyvosti dokaziv u kryminalnomu provadzhenni [The concept and essence of sufficiency as a procedural property of evidence in criminal proceedings]. *Pravo i suspilstvo*, № 4. pp. 290–296. [in Ukrainian].
4. Iskenderov, F.Sh. (2020). Do pytannia yakosti indyvidualizatsii pokarannia [To the question of the quality of individualization of punishment]. *Pravove zhyttia suchasnoi Ukrainy* : u 3 t. : materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Odesa, 15 trav. 2020 r.). Odesa : Helvetyka, T. 3. pp. 167–168. [in Ukrainian].
5. Kalancha, I.H. (2016). Sudove provadzhennia v systemi onovlenoho kryminalnoho protsesu Ukrainy [Court proceedings in the system of updated criminal procedure of Ukraine]. *Naukovyi chasopys Natsionalnoi akademii prokuratury Ukrainy*, № 3. pp. 110–119. [in Ukrainian].
6. Korniienko, A.A. (2012). Pryntsyph nevidvorotnosti yurydychnoi vidpovidalnosti: strukturno-funktsionalnyi analiz [The principle of inevitability of legal responsibility: structural and functional analysis]. *Pravo i suspilstvo*, 2012. № 5. pp. 21–24. [in Ukrainian].
7. Korshun, A.O. (2018). Zmist pryntsyphu hlasnosti ta vidkrytosti diialnosti orhaniv sudovoi vlady: zahalnopravovyi aspekt [Content of the principle of openness and openness of judicial authorities: general legal aspect]. *Naukovyi visnyk Dnipropetrovskoho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav*, № 3. pp. 54–60. [in Ukrainian].
8. Mykhailenko, V.V. (2019). Realizatsiia zasady verkhovenstva prava v kryminalnomu provadzhenni [Implementation of the principle of the rule of law in criminal proceedings]: dys. ... kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.09. Kyiv, 2019. 281 p. [in Ukrainian].
9. Pro sudoustrii i status suddiv [On the judicial system and the status of judges]: Zakon Ukrainy vid 02.06.2016 № 1402-VIII. [in Ukrainian].
10. Stepanenko, O.V. (2020). Kilkisnyi kryterii systematychnosti yak oznaky domashnoho nasylstva [Quantitative criterion of systematicity as a sign of domestic violence]. *Pravove zhyttia suchasnoi Ukrainy* : u 3 t. : materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Odesa, 15 trav. 2020 r.). Odesa : Helvetyka, T. 3. pp. 136–139. [in Ukrainian].
11. Tymoshenko, N.V. (2015). Spivvidnoshennia pryntsyphiv vidkrytosti ta prozorosti v diialnosti orhaniv mistsevoho samovriaduvannia: “siamski blyzniuky” chy uzghodzheni para? [Correlation of the principles of openness and transparency in the activities of local self-government bodies: "Siamese twins" or a matched couple?]. *Efektivnist derzhavnoho upravlinnia*, № 44. pp. 125–131. [in Ukrainian].
12. Shevchenko, S.V. (2019). Pryntsyph proporsiiinosti u vitchyzniani doktryni prava: dyskusiini ta malodoslidzheni aspekty [The principle of proportionality in the domestic legal doctrine: debatable and understudied aspects]. *Vcheni zapysky Tavriiskoho natsionalnoho universytetu imeni V.I. Vernadskoho*, T. 30(69) № 1. pp. 103–110. [in Ukrainian].