



УДК 343.4

DOI <https://doi.org/10.32782/2523-4269-2022-80-3-96-101>**Зварич Роман Васильович,**

магістр права, юрист, кандидат історичних наук

(Коломийський економіко-правовий фаховий коледж

Державного торговельно-економічного університету, м. Коломия)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3936-3602>

## ПРИМУС ДО ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ

*Грубе порушення трудового законодавства виступає суспільно-небезпечним діянням, що набуває особливих ознак в умовах воєнного стану. Кваліфікація такого діяння потребує застосування спеціальних знань як у сфері кримінального закону, так і у сфері трудового законодавства. Висвітлено ключові критерії оціночного характеру грубого порушення трудового законодавства. Охарактеризовано склад кримінального проступку, передбаченого ст. 172 Кримінального кодексу України на прикладі примусу до відпустки без збереження заробітної плати. Наголошено на неприпустимій діяльності роботодавців в умовах воєнного стану, що завдає шкоди охоронюваним конституційним правам і свободам людини і громадянина, зокрема в освітній сфері.*

**Ключові слова:** освітній омбудсмен, роботодавець, працівник, кримінальний проступок, трудове законодавство, заробітна плата, воєнний стан.

**Постановка проблеми.** У чинному законодавстві України відсутнє визначення поняття «грубе порушення трудового законодавства», у диспозиції ч. 1 ст. 172 Кримінального кодексу України (далі – КК України) [1] лишень наводяться два приклади такого кримінального правопорушення, а судова практика вказує на доцільність оцінки кожного окремого випадку, виходячи зі встановлених норм трудового законодавства, що надає нашому дослідженню науково-практичної ваги у виробленні дієвих механізмів притягнення до кримінальної відповідальності винних осіб за примус працівника до написання заяви без збереження заробітної плати. Примус як елемент об'єктивної сторони кримінально-караного діяння становить визначальний момент при кваліфікації протиправної поведінки. Сам по собі факт вчинення кримінального проступку, передбаченого ч. 1 ст. 172 КК України, не є чимось новим у судово-слідчій практиці чи у доктринальному кримінально-правовому вивченні, проте з урахуванням дії на території Республіки Україна правового режиму воєнного стану наша наукова розвідка набуває особливого значення у визначенні оцінки «грубе порушення трудового законодавства».

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Грубе порушення трудового законодавства разом з іншими кримінальними правопорушеннями, що включені до розділу V КК України «Кримінальні правопорушення проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина», ставали об'єктом наукового зацікавлення таких авторів, як К. Голдзіцький, О. Готін, Д. Заброра, І. Зінченко, С. Лихва, В. Павликівський та ін.

Особливістю нашого дослідження є міждисциплінарний характер оціночної діяльності кримінального проступку, передбаченого ч. 1 ст. 172 КК України, який задіює спеціальні знання у сфері трудових правод-

носин, зокрема правової регламентації відпустки без збереження заробітної плати, що досліджено у науковій спадщині О. Процевського, Л. Геращенко, О. Козки, В. Венедіктова, В. Латишевої, С. Попова та ін. При цьому примус до відпустки без збереження заробітної плати як грубе порушення трудового законодавства в умовах війни потребує комплексного вивчення.

**Метою статті** є дослідження кримінально-правової природи діяння у вигляді примусу роботодавця до написання працівником заяви про відпустку без збереження заробітної плати як грубе порушення трудового законодавства під час війни.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до ч. 1 ст. 172 КК України незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також інше грубе порушення законодавства про працю караються штрафом від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років. Ми зупинимося лише на кримінально-правовій характеристиці кримінального проступку, передбаченого ч. 1 ст. 172 КК України, без розгляду кваліфікованих діянь, що передбачені ч. 2 ст. 172 КК України, оскільки ч. 1 ст. 172 КК України є банкетною диспозицією, яка відсилає до норм трудового законодавства для визначення поняття «грубе порушення трудового законодавства» чи «інше грубе порушення трудового законодавства», що, в свою чергу, зумовлює обширність нашого дослідження.

Після введення правового режиму воєнного стану [2] українське суспільство зазнало особливого

правового регулювання суспільних відносин під час війни, викликане необхідною дійсністю. При цьому, попри важке смертельно-бойове становище громадян України, активізувалися випадки неправомірного застосування норм трудового законодавства у вигляді примусу роботодавця до написання працівником заяви про відпустку без збереження заробітної плати, що мають ознаки кримінально-караного діяння, зокрема в освітній сфері. Так, освітнім омбудсменом України отримано численні звернення від педагогічних працівників із проханням допомоги в тому, що через тиск та примус працівники написали заяви на щорічну відпустку чи відпустку без збереження заробітної плати, хоча цим працівникам мали оголосити простій або організувати дистанційне навчання у закладі освіти. Освітній правозахисник закликає освітян не піддаватися тиску щодо написання заяви про відпустку, оскільки довести, що така заява була написана під тиском або примусом, практично неможливо [3]. Написання таких заяв зумовлене економічно необґрунтованою неможливістю виплати заробітної плати, що підвищує оціночне значення грубого порушення законодавства про працю, оскільки йдеться про не виплату належним чином набутої винагороди за виконану роботу, засобів до існування, зокрема під час особливого періоду – воєнного стану.

Освітній омбудсмен звертається до органів влади усіх рівнів із вимогою усунути порушення прав щодо виплати заробітної плати працівникам закладів освіти. Служба освітнього омбудсмена зафіксувала 56 звернень щодо примусу до відпусток без збереження заробітної плати. Найбільша кількість звернень щодо цієї проблеми до нас надійшла з міста Києва – 7, Дніпропетровської та Полтавської – 5 та Донецької областей – по 4 звернення. А 119 отримано через месенджери у соціальних мережах, з них 72 повідомлення щодо порушення прав виплати заробітної плати працівникам закладів освіти і 47 повідомлень про примус до відпустки за власний рахунок. Частина педагогів бояться навіть подавати офіційне звернення через значний тиск, погрози про звільнення, тимчасове призупинення трудового договору тощо.

Багато повідомлень про примус до відпустки надходить від педагогічних працівників, які знаходяться за кордоном або стали внутрішньо переміщеними особами. Працівників примушують повернутися для заповнення класного журналу, зокрема на тимчасово окуповані території та в зону бойових дій, у разі відмови – примушують написати заяву на відпустку за власний рахунок, тимчасово розривають трудові договори або примушують до звільнення за власним бажанням.

Ознайомитися з інтерактивною візуалізацією даних звернень щодо не виплати заробітної плати та примусу педагогічних працівників до відпусток за власний рахунок в розрізі регіонів України можна на відповідній мапі [4].

Родовим об'єктом складу кримінального правопорушення, передбаченого ст. 172, виступають трудові права і свободи людини і громадянина. Основним безпосереднім об'єктом грубого порушення трудового законодавства, передбаченого ст. 172 КК України на прикладі примусу роботодавця до написання працівником заяви про відпустку без збереження заробітної плати, виступає законодавчо передбачена регламентація волевиявлення працівником та надання роботодавцем відпустки без збереження заробітної плати – трудові правовідносини щодо відпустки без збереження заробітної плати. Саме відсутність добровільного волевиявлення є підставою для кримінально-правової кваліфікації.

Відсутність добровільного волевиявлення зумовлюється тиском, примусом, залякуванням чи іншою формою впливу з боку роботодавця, внаслідок якого працівник змушений написати заяву про відпустку без збереження заробітної плати, оскільки роботодавцем буде у неправомірний спосіб застосовано трудове законодавство далі таким чином, що поставить працівника у ще гірше правове становище, ніж він би написав таку заяву. Роботодавцем застосовується наперед продумані системні механізми примусу, які в будь-якому випадку призводять до неправомірного наслідку, але бажаного для роботодавця.

Конституція України проголошує, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 43) [5]. У такому випадку відсутність добровільного волевиявлення у написанні працівником заяви про відпустку без збереження заробітної плати, тобто наявність примусу, означає відсутність вільного обрання праці або вільної згоди на виконання трудових обов'язків у формі вимушеного виходу у відпустку без збереження заробітної плати. Цим порушується принцип свободи праці, гарантований ч. 1 ст. 43 Конституції України.

Основний Закон України також затверджує право кожного на належні умови праці на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 4. ст. 43 Конституції України). Належними умовами праці в частині нашого дослідження слід вважати безпосереднє виконання трудових обов'язків працівником, що зумовлює виплату заробітної плати роботодавцем відповідно до ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [6]. Право кожного на заробітну плату, на нашу думку, одночасно включається в поняття належних умов праці і виступає як окрема конституційно-правова гарантія для працівників. Згідно з ч. 1 ст. 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Відпустка як один із видів часу відпочинку включно з відпусткою без збереження заробітної плати не може, таким чином, бути обов'язком.

Відповідно до ч. 1 ст. 84 КЗпП України У випадках, передбачених ст. 25 Закону України «Про відпустки» [7], працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати. На підставі ч. 2 ст. 84 КЗпП України за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік. Аналогічна норма передбачається ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки». У відповідності до ч. 3 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [8] протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки». Отже, у всіх трьох вищезазначених нормативно-правових актах визначається обов'язкова умова надання відпустки без збереження заробітної плати – добровільне волевиявлення працівника, а саме:

1) бажання працівника (ч. 1 ст. 84 КЗпП України, ст. 25 Закону України «Про відпустки»);

2) угода між працівником та роботодавцем (ч. 2 ст. 84 КЗпП України, ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки», ч. 3 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Додатковим безпосереднім об'єктом кримінального проступку, передбаченого ст. 172 КК України, є конституційне право кожного на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом та врегульованої відповідно до глав VI-VIII КЗпП України, Закону України «Про оплату праці» [9] і, враховуючи освітні правовідносини, у відповідності до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15 квітня 1993 р. № 102 [10], а також наказу Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26 вересня 2005 р. № 557 [11].

Факультативним безпосереднім об'єктом кримінального проступку, передбаченого ст. 172 КК України на прикладі примусу роботодавця до написання працівником заяви про відпустку без збереження заробітної плати всупереч добровільного волевиявлення останнього, є інтереси власності на неотриману винагороду за працю – заробітну плату.

Поняття «інше грубе порушення законодавства про працю», яке використовується законодавцем у ч. 1 ст. 172 КК, має оціночний характер, а тому для з'ясування характеру порушення слід звертатися до відповідних норм Кодексу законів про працю України. У кожному конкретному випадку воно повинно встановлюватися, виходячи з об'єктивних та суб'єктивних ознак вчиненого діяння. Визнання порушення законодавства про працю грубим залежить від оцінки таких критеріїв, кожний з яких має самостійне значення: 1) характеру порушуваних трудових прав людини; 2) категорії працівника, права якого порушуються; 3) об'єктивних ознак здійснюваного порушення (тривалість, систематичність, тяжкість можливих наслідків, кількість потерпілих тощо); 4) суб'єктивних ознак здійснюваного порушення (злісність мотивів, особисті неприязні стосунки тощо).

Отже, вирішуючи питання про те, чи є порушення законодавства про працю грубим, суд у кожному окремому випадку має виходити з характеру порушених трудових прав людини, обставин, за яких вчинено це порушення, яку ним завдано (могло бути завдано) шкоду [12].

Під час вирішення питання про грубе порушення законодавства про працю важливе значення також має аналіз самого діяння, його наслідків, способу, обставин, у яких воно здійснюється. Про грубе порушення прав працівників може свідчити систематичність таких порушень, тяжкі наслідки у вигляді фізичної, матеріальної та моральної шкоди, певний спосіб порушення трудових прав, пов'язаний з примусом фізичним або психічним, а також обставини, які не надають працівнику можливості вибору своєї поведінки [13, с. 67]. Так, згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України про практику вирішення трудових спорів під час вирішення питання про те, чи є порушення грубим, суд має виходити з характеру провини, обставини, за яких його вчинено, яку ним завдано (могло бути завдано) шкоду [14].

Поняття «грубе порушення законодавства про працю» охоплює випадки порушень, які поставили працівника в скрутне становище або погіршили його умови праці, що призвело до порушення конституційних прав або законних інтересів працівника [15, с. 128]. Міністерство праці та соціальної політики України у своєму листі від № 06/2-4/169 [16] зазначило, що під іншим грубим порушенням законодавства про працю слід розуміти будь-яке інше, крім незаконного звільнення з ро-

боти, яке значним чином порушило чи могло порушити право громадянина на працю. Редакція ст. 172 КК України є недосконалою, оскільки не відображає сучасні норми міжнародного права. Вагомого значення під час з'ясування змісту словосполучення «грубе порушення законодавства про працю» набуває й якість самого законодавства, як кримінального, так й інших галузей [17, с. 43].

Поняття «порушення законодавства про працю», яке закон використовує в ст. 172 КК, передбачає відповідальність, по-перше, за умисне посягання на загальні умови праці, і по-друге, за таке посягання, що не пов'язане із спричиненням реальної шкоди життю чи здоров'ю працівників або створенням небезпеки для їх життя чи здоров'я [18, с. 175].

Суспільна небезпечність примусу роботодавця до написання працівником заяви про відпустку без збереження заробітної плати полягає в тому, що такий кримінальний проступок посягає одразу на декілька конституційних прав: право на працю, право на належні умови праці, право на заробітну плату, що конкретизується в конституційних законах, зокрема КЗпП України, Законі України «Про оплату праці» та ін. нормативно-правових актах. Потерпілим від даного кримінального проступку виступає працівник. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» працівником є фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Об'єктивна сторона складу кримінального правопорушення – це сукупність ознак, які визначають зовнішню сторону кримінального правопорушення і характеризують суспільно небезпечне діяння (дію або бездіяльність), його шкідливі наслідки та причинний зв'язок між діянням та наслідками, який обумовив настання останніх, а також місце, час, обстановку, спосіб, стан, знаряддя та засоби вчинення кримінального правопорушення [19, с. 130].

Об'єктивна сторона характеризується дією у вигляді примушування до написання заяви про відпустку без збереження заробітної плати. Наука кримінального права вирішує питання визнання вольового характеру дій (бездіяльності) потерпілого при примусі таким чином: дія або бездіяльність – це вольові вчинки людини, вони становлять психофізичну єдність зовнішнього (фізичного) і внутрішнього (психічного) боків її поведінки. При цьому воля особи може бути безпосередньо виражена в її особистих конкретних діях (фізичних чи інформаційних) або опосередковуватися в її вчинках із застосуванням різних механізмів, засобів або ж виявлятися в діяльності інших осіб (які не досягли віку кримінальної відповідальності, психічно хворих тощо). Але трапляються ситуації, коли у вчинених особою діях або бездіяльності її воля не виявляється. До таких обставин належать: 1) непереборна сила; 2) непереборний фізичний примус (насильство); 3) психічний примус, що відповідає вимогам крайньої необхідності [20, с. 121].

Варто зазначити, що під примушуванням потрібно розуміти незаконний вплив на психіку особи, унаслідок якого остання обмежується в можливості чинити відповідно до своєї волі й вимушена обрати ту поведінку, що їй нав'язують і яка суперечить її бажанням. Указівка на «вимогу» у визначенні поняття примушування є зайвою, адже вона поглинається поняттям «незаконний вплив на психіку». Примушення може здійснюватися або лише через залякування, або в поєднанні з фізичним

насильством Під «впливом на психіку» ми розуміємо як інформаційний, так і неінформаційний вплив. Ознакою примушування може бути лише такий незаконний вплив на психіку особи, унаслідок якого остання обмежується в можливості чинити відповідно до своєї волі й вимушена обрати ту поведінку, що їй нав'язують і яка суперечить її бажанням.

У наявній юридичній практиці примус чи примушування роботодавця до написання працівником заяви про відпустку без збереження заробітної плати здійснюється шляхом залякування у формі негайного звільнення з роботи, що не відповідає нормам трудового законодавства. Вичерпний перелік підстав припинення трудового договору передбачається ст. 36 КЗпП України, де не передбачено відмову у написанні заяви про відпустку без збереження заробітної плати. Внаслідок правового режиму воєнного стану в Україні роботодавці справді стикаються з проблемами виплати заробітної плати, зокрема в освітній сфері, де здійснюється облік грошових коштів як місцевих бюджетів, так і Державного бюджету України. Таким чином, невиконання умов праці внаслідок воєнного стану, що є підставою для розірвання трудового договору в односторонньому порядку, тобто з ініціативи роботодавця відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, якщо працівник не напише заяву про відпустку без збереження заробітної плати.

Кримінальний проступок, передбачений ст. 172 КК України, вважається закінченим з моменту порушення трудових прав громадян: з моменту здійснення безпосереднього примусу у будь-якій формі (наприклад, виголошено усно роботодавцем), у такому разі факт написання заяви працівником не буде мати юридичного значення – формальний склад кримінального проступку; з моменту незаконного звільнення працівника (винесення незаконного наказу чи розпорядження роботодавця) – матеріальний склад кримінального проступку. Вид складу кримінального проступку, передбаченого ст. 172 КК України, буде впливати на процес доказування винних дій роботодавця, в обох випадках важливими фактичними даними будуть виступати аудіо-запис примусу роботодавця до написання працівником заяви про відпустку без збереження заробітної плати чи повідомлення до правоохоронних органів про факт вчинення кримінального правопорушення, зокрема виклик працівників Національної поліції України безпосередньо під час здійснення примусу роботодавця.

Предмет злочину – заробітна плата. Суб'єктивна сторона складу кримінального проступку характеризується прямим умислом, що може здійснюватися за будь-якими мотивами. Суб'єкт кримінального проступку – спеціальний – роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа,

яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Згідно з ч. 2 ст. 46 КЗпП України відсторонення від роботи керівників підприємств, установ та організацій військовим командуванням допускається у випадках, визначених Законом України «Про правовий режим воєнного стану», який на підставі ст. 22 забороняє використання правового режиму воєнного стану для порушення прав і свобод громадян, а саме – принижувати людську гідність через введення воєнного стану у вигляді примусу роботодавця до написання працівником заяви про відпустку без збереження заробітної плати.

**Висновки.** Примус до відпустки без збереження заробітної плати є грубим порушенням трудового законодавства, що передбачається ст. 172 КК України. Для правильної кваліфікації такої протиправної діяльності важливе значення має виокремлення ознак грубого порушення трудового законодавства, що висвітлено як у науці кримінального права, так і в судовій практиці на основі листа Міністерства праці та соціальної політики. На наш погляд, грубе порушення трудового законодавства має місце в разі недотримання норм трудових правовідносин, що прямо передбачені трудовим законодавством, зокрема добровільне волевиявлення працівника при написанні заяви про відпустку без збереження заробітної плати.

Під час воєнного стану виникають складні ситуації, що потребують особливого правового регулювання. У будь-якому разі примус роботодавця до написання заяви працівником про відпустку без збереження заробітної плати є обмеженням трудових прав працівників. У період дії воєнного стану допускаються правові обмеження прав і свобод людини і громадянина, але на підставі і в порядку, передбаченому законами України. Конституцією України можуть встановлюватися лише два обмеження трудових прав працівників в умовах війни: обмеження щодо свободи праці – вибору професії, місця роботи та роду трудової діяльності (ч. 3 ст. 43); обмеження страйку (ч. 4 ст. 44) – на підставі того, що конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України (ч. 1 ст. 64).

Отже, примус роботодавця до написання працівником заяви про відпустку без збереження заробітної плати слід кваліфікувати за ст. 172 КК України як грубе порушення трудового законодавства, що прямо передбачено нормами трудового й кримінального права, і навіть в особливих умовах воєнного стану не може застосовуватися як незаконне обмеження трудових прав працівників з огляду на об'єктивні економічні причини у суспільстві. Роботодавці повинні шукати правомірні шляхи вирішення питання фінансового забезпечення умов праці працівників, що є наявним у правовому полі, а не посягати на кримінальний закон Української держави.

#### Список використаних джерел

1. Кримінальний кодекс України : Кодекс, Закон від 5. 04. 2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 31.08.2022).
2. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12 травня 2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 31.08.2022).
3. Освітняни, не піддавайтеся тиску щодо написання заяв про відпустки. Освітній омбудсмен. URL: <https://eo.gov.ua/2517-2/2022/03/31/> (дата звернення: 31.08.2022).
4. Освітній омбудсмен звертається до органів влади усіх рівнів – усунути порушення прав щодо виплати заробітної плати працівникам закладів освіти. Освітній омбудсмен. URL: <https://eo.gov.ua/osvitniy-ombudsmen-zvertaietsia-do-orhaniv-vlady-usikh-rivniv-usunuty-porushennia-prav-shchodo-vyplaty-zarobitnoi-platy-pratsivnykam-zakladiv-osvity/2022/06/20/> (дата звернення: 31.08.2022).

5. Конституція України : Конституція України, Конституція, Закон від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 31.08.2022).
6. Кодекс законів про працю України : Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).
7. Про відпустки : Закон України від 15 листоп. 1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> (дата звернення: 31.08.2022).
8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 31.08.2022).
9. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 31.08.2022).
10. Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти : наказ Міністерства освіти України від 15 квіт. 1993 р. № 102. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0056-93#Text> (дата звернення: 31.08.2022).
11. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ : наказ Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 р. № 557. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05#Text> (дата звернення: 31.08.2022).
12. Постанова Верховного Суду України у справі № 5-106кк15 від 1.10.2015 р. URL: <https://court.gov.ua/sud1590/pravovipozicivsu/5-106ks15> (дата звернення: 31.08.2022).
13. Павликівський В.І. Оціночна ознака в злочинах проти трудових прав людини та її визначення. *Вісн. Нац. у-ту внутр. справ.* 2004. Вип. 28. С. 65–70.
14. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 31.08.2022).
15. Ткаченко В.В., Волющук Т.В. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю. *Наука і правоохорона.* 2015. № 4(30). С. 126–131.
16. Щодо відповідальності за незаконне звільнення працівника з роботи : лист Міністерства праці та соціальної політики України від 20.12.2001 № 06/2-4/169. *Бухгалтер.* 2002. № 4.
17. Книженко О.О. До питання кримінальної відповідальності за грубе порушення законодавства про працю. *Всеукр. наук.-практ. конф. «Права людини в Україні: минуле, сьогодення, майбутнє (10 груд. 2020 р., м. Харків)»*. Харків, 2020. 196 с.
18. Баулін Ю.В., Борисов В.І., Тютюгін В.І. та ін. Кримінальний кодекс України. Науково-практичний коментар у 2 т. Т. 2. Особлива частина. Харків, 2013, 1040 с.
19. Фріс П.Л. Кримінальне право України. Загальна частина : підручник для студентів вищ. навч. закл. Вид. 3-тє, доп. і переробл. Одеса, 2017. 468 с.
20. Баулін Ю.В., Борисов В.І., Тютюгін В.І. та ін. Кримінальне право України: Загальна частина. Вид. 4-тє, переробл. і доп. / за ред. Бажанова М.І., Сташиса В.В., Тація В.Я. Харків, 2010. 456 с.

#### References

1. Criminal Code of Ukraine. No 2341-III. (2001). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14?lang=en#Text> [in Ukrainian].
2. On the Legal Regime of Martial Law. No 389-VIII. (2015) Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19?lang=en#Text> [in Ukrainian].
3. Osvitiany, ne piddavaiesia tysku shchodo napysannia zaiav pro vidpustky. Osvitnii ombudsmen [Educators, don't be pressured into writing leave applications. Educational ombudsman]. Retrieved from <https://eo.gov.ua/2517-2/2022/03/31/> [in Ukrainian].
4. Osvitnii ombudsmen zvertaietsia do orhaniv vlady usikh rivniv – usunuty porushennia prav shchodo vyplaty zarobitnoi platy pratsivnykam zakladiv osvity. Osvitnii ombudsmen [The educational ombudsman appeals to authorities at all levels to eliminate violations of rights regarding the payment of wages to employees of educational institutions. Educational ombudsman.]. Retrieved from : <https://eo.gov.ua/osvitniy-ombudsmen-zvertaietsia-do-orhaniv-vlady-usikh-rivniv-usunuty-porushennia-prav-shchodo-vyplaty-zarobitnoi-platy-pratsivnykam-zakladiv-osvity/2022/06/20/> [in Ukrainian].
5. Verkhovna Rada of Ukraine. (1996). The Constitution of Ukraine of June 28, 1996. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> [in Ukrainian].
6. The Labour Code of Ukraine. No 322-VIII. (1971). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
7. On Vacations. No 504/96-ВР. (1996). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> [in Ukrainian].
8. About the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law. No 2136-IX. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].
9. On Salary. No 108/95-ВР. (1995). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> [in Ukrainian].
10. Instructions on the procedure for calculating the wages of education workers. No 102. (1993). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0056-93#Text> [in Ukrainian].
11. On streamlining the terms of payment and approving schemes of tariff levels for employees of educational institutions, educational institutions and scientific institutions. No 557. (2005). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05#Text> [in Ukrainian].
12. The Decision of the Supreme Court of Ukraine. No 5-106кк15. (2015). Retrieved from <https://court.gov.ua/sud1590/pravovipozicivsu/5-106ks15> [in Ukrainian].
13. Pavlykivskiy V. I. (2004). Otsinochna oznaka v zlochynakh proty trudovykh prav liudyny ta yii vyznachennia [Evaluation feature in crimes against human labor rights and its definition]. Bulletin of the National University of Internal Affairs. Issue 28, 65-70 [in Ukrainian].

14. On the practice of consideration of labor disputes by courts. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine. No 9. (1992). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> [in Ukrainian].
15. Tkachenko V. V., Voloshchuk T. V. (2015). Kryminalna vidpovidalnist za porushennia zakonodavstva pro pratsiu [Kryminalna vidpovidalnist za porushennia zakonodavstva pro pratsiu]. Science and law enforcement. No 4 (30), 126-131 [in Ukrainian].
16. Regarding liability for illegal dismissal of an employee. No 06/2-4/169. (2001). Accountant. No 4 [in Ukrainian].
17. Knyzhenko O. O. (2020). Do pytannia kryminalnoi vidpovidalnosti za hrube porushennia zakonodavstva pro pratsiu [Regarding the issue of criminal liability for gross violation of labor legislation]. All-Ukrainian scientific and practical conference «Human rights in Ukraine: past, present, future». Kharkiv, 196 [in Ukrainian].
18. Baulin Yu. V., Borysov V. I., Tiutiuhin V. I. ta in. (2013). Kryminalnyi kodeks Ukrainy. Naukovo-praktychnyi komentar u 2 t. T. 2. Osoblyva chastyna [Criminal codex of Ukraine. Scientific and practical commentary in 2 vols. Vol. 2. Special part]. Kharkiv, 1040 [in Ukrainian].
19. Fris P. L. Kryminalne pravo Ukrainy. Zahalna chastyna : pidruchn. dlia studentiv vyshch. navch. zakl. Vyd. 3-tie, dop. i pererobl [Criminal law of Ukraine. General part: a textbook for students of higher educational institutions]. Odesa, 468 [in Ukrainian].
20. Baulin Yu. V., Borysov V. I., Tiutiuhin V. I. ta in. (2010). Kryminalne pravo Ukrainy: Zahalna chastyna [Criminal law of Ukraine: General part]. Kharkiv, 456 [in Ukrainian].

### Zvorych Roman,

Master of Law, Lawyer, Candidate of Historical Sciences (PhD)

(Kolomyia Professional College of Economics and Law of State University of Trade and Economics, Kolomyia)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3936-3602>

## FORCED VACATION WITHOUT PAYMENT AS A GROSS VIOLATION OF LABOR LAW IN WARTIME

*A gross violation of labor legislation is a socially dangerous act, which acquires special characteristics in the conditions of martial law. The qualification of such an act requires the application of special knowledge both in the field of criminal law and labor legislation. The key criteria of the evaluative nature of a gross violation of labor legislation are highlighted. The composition of the criminal offense provided for in Art. 172 of the Criminal Code of Ukraine on the example of forced leave without salary. Emphasis is placed on the unacceptable activity of employers in the conditions of martial law, which harms the protected constitutional rights and freedoms of a person and a citizen, in particular in the educational sphere. In the current legislation of Ukraine, there is no definition of the concept of «gross violation of labor legislation», in the disposition of Part 1 of Art. 172 of the Criminal Code of Ukraine, only two examples of such a criminal offense are given, and judicial practice indicates the expediency of assessing each individual case, based on the established norms of labor legislation, which gives our research scientific and practical weight in the development of effective mechanisms for bringing to criminal responsibility persons guilty of coercion employee before writing an application without saving wages. Coercion as an element of the objective side of a criminal act is a defining moment in the qualification of illegal behavior. By itself, the fact of committing a criminal misdemeanor, provided for in Part 1 of Art. 172 of the Criminal Code of Ukraine is not something new in judicial and investigative practice or in doctrinal criminal legal studies, however, taking into account the operation of the legal regime of martial law on the territory of the Republic of Ukraine, our scientific intelligence acquires special importance in determining the assessment of “gross violation of labor legislation”. For the correct qualification of such illegal activity, it is important to highlight the signs of a gross violation of labor legislation, which is highlighted both in the science of criminal law and in judicial practice based on the letter of the Ministry of Labor and Social Policy.*

**Key words:** educational ombudsman, employer, employee, criminal offence, labor law, salary, martial law.

Надійшла до редколегії 31.08.2022