

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.88.2.22>

## «ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ РОБОТОДАВЦЕМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ»: ЩО МАЄТЬСЯ НА УВАЗІ?<sup>1</sup>

Тихонюк О.В.,  
викладач кафедри інформаційного, господарського  
та адміністративного права  
Національного технічного університету України  
«Київський політехнічний інститут  
імені Ігоря Сікорського»  
ORCID: 0000-0003-3123-5841  
e-mail: Tykhonyuk.Olga@gmail.com

**Тихонюк О.В. «Грубе порушення роботодавцем законодавства про працю»: що мається на увазі?**

У даній публікації акцентовано увагу на тому, що: 1) у чинному законодавстві про працю України відсутнє визначення поняття «*грубе порушення роботодавцем законодавства про працю*»<sup>2</sup>, натомість перелічуються підстави, за яких дії роботодавця вважаються такими, що порушують трудові права працівників і законодавство про працю в цілому; 2) за порушення роботодавцем законодавства про працю передбачено *дисциплінарну, матеріальну, адміністративну, кримінальну та фінансову* відповідальність.

Зроблено наступні висновки: 1) «*грубим порушенням роботодавцем законодавства про працю*» слід вважати суттєве обмеження трудових прав працівників або зневажливе до них ставлення; 2) в розумінні ч. 1 ст. 172 КК України це може бути незаконне накладення на працівника матеріальної відповідальності, систематичне порушення тривалості робочого часу, ненадання впродовж тривалого часу відпустки, на яку має право працівник, ненадання передбачених законом пільг та компенсацій; 3) в розумінні ч. 1 ст. 173 КК України це може бути зловживання довірою, обман, примушування до виконання роботи, не передбаченої трудовим договором; 4) поняття «*грубе порушення*» має оціночний характер і в кожному конкретному випадку воно повинно встановлюватися виходячи з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, суттєвих наслідків порушення (завдана шкода), кількості потерпілих, тривалості, систематичності порушень, причинного зв'язку між вчиненим порушенням і негативними наслідками, які настали внаслідок такого порушення, особистих неприязних стосунків тощо; 5) підставами, за яких дії роботодавця вважаються такими, що порушують трудові права працівників (і так само – порушують законодавство про працю), а тому є *грубими порушеннями* – наразі вважаються, до прикладу, допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи в межах повного робочого часу, виплата заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків тощо; 6) найчастішими порушеннями законодавства про працю є не укладення трудового договору з працівником, безпідставна зміна істотних умов праці, звільнення з порушенням вимог законодавства про працю, відмова у звільненні за власним бажанням, вимога про звільнення, заборгованість із виплати заробітної плати, не проведення розрахунку при звільненні.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, трудові права працівників, грубе порушення, одноразове грубе порушення, зловживання правом.

<sup>1</sup> Дослідження виконане в межах теми «Право та економіка: взаємозв'язок в умовах цифровізації та європеїзації (реєстраційний номер 0123U100816)».

<sup>2</sup> Тут і далі по тексту статті курсив мій (Ольга Тихонюк).

### **Tykhoniuk O.V. 'Gross violation of labour legislation by the employer': what does it meant?**

This publication focuses on the following: 1) the current labour legislation of Ukraine does not define the concept of '*gross violation of labour legislation by the employer*', instead, it lists the grounds on which the employer's actions are considered to violate the labour rights of employees and labour legislation in general; 2) the employer is subject to *disciplinary action* for violations of labour legislation, *material, administrative, criminal and financial liability*.

The following conclusions are made: 1) a '*gross violation of labour legislation by an employer*' should be considered a significant restriction of labour rights of employees or a dismissive attitude towards them; 2) within the meaning of Part 1 of Article 172 of the Criminal Code of Ukraine, this may include unlawful imposition of financial liability on an employee, systematic violation of working hours, failure to provide leave to which the employee is entitled for a long time, failure to provide benefits and compensation provided for by law; 3) within the meaning of Part 1 of Article 173 of the Criminal Code of Ukraine, this may be an abuse of trust, deception, or coercion to perform work not provided for in the employment contract; 4) the concept of '*gross violation*' is evaluative and in each case it should be established based on the nature of the offence, the circumstances under which it was committed, the significant consequences of the violation (damage caused), the number of victims, the duration, systematic nature of the violations, the causal link between the violation and the negative consequences resulting from such violation, personal hostile relations, etc.; 5) the grounds on which the employer's actions are considered to violate the labour rights of employees (and therefore to violate labour legislation), and therefore *to be gross violations* - currently, for example, the following are considered to be gross violations: admission of an employee to work without an employment contract, registration of an employee for part-time work when the employee actually performs full-time work, payment of wages without accrual and payment of a single contribution to the obligatory state social insurance and taxes, etc; 6) the most common violations of labour law are failure to conclude an employment contract with an employee, unjustified changes to essential working conditions, dismissal in violation of labour law, refusal to dismiss at will, demand for dismissal, wage arrears, and failure to make severance payments.

**Key words:** employee, employer, labour rights of employees, gross violation, one-time gross violation, abuse of rights.

**Постановка проблеми.** Станом на зараз у чинному законодавстві про працю України відсутнє визначення поняття «*грубе порушення роботодавцем законодавства про працю*»<sup>1</sup>, натомість перелічуються підстави, за яких дії роботодавця вважаються такими, що порушують трудові права працівників і законодавство про працю в цілому. До прикладу, грубим порушенням трудових прав роботодавцем вважається допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи в межах повного робочого часу, виплата заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків тощо.

---

<sup>1</sup> Разом з цим, законодавець акцентує увагу на тому, що однією з додаткових підстав розірвання трудового договору може бути *одноразове грубе порушення трудових обов'язків* керівником підприємства, установи, організації (далі – ПУО) всіх форм власності, його заступниками, головним бухгалтером ПУО, заступниками головного бухгалтера ПУО, службовими особами податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання та службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами [4, п. 1 ч. 1 ст. 41], але не пояснює, що мається на увазі, а відтак – за відсутності чіткої конкретизації – зазначена підстава має виключно оціночний характер.

До прикладу, у постанові Вищого адміністративного суду України від 01.02.2017 у справі № 815/6491/15 зазначено, що «важливим елементом застосування цієї норми КЗпП України є звільнення керівника за порушення, яке є одноразове, а не тривале, системне, що може бути підставою для звільнення за інших підстав. Разовим порушенням необхідно розуміти таку протиправну поведінку, що є обмеженою в часі, вчинену саме разово (одну дію або бездіяльність). Рішення компетентного органу, власника підприємства, і наказ про звільнення мають містити чітко сформульоване одноразове грубе порушення, яке стало підставою звільнення керівника. За своїм змістом наказ про звільнення не повинен містити перелік або систему порушень, за які був звільнений керівник, а лише одноразове грубе порушення, бажано, конкретних трудових обов'язків. Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд повинен виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, та істотності наслідків порушення трудових обов'язків. При цьому суд повинен установити не тільки факт невиконання працівником обов'язку, який входить до кола його трудових обов'язків, а й можливість виконання ним зазначеного обов'язку за встановлених судом фактичних обставинах справи, тобто встановити вину працівника та наявність причинного зв'язку між невиконанням працівником трудових обов'язків і негативними наслідками, які настали внаслідок такого порушення» [5]. Аналогічний висновок має і постанова Верховного Суду від 16.01.2018 у справі № 759/19779/15-ц [6].

Виходячи з вищенаведеного, можна зробити наступне припущення, а саме: поняття грубого порушення законодавства про працю охоплює всі випадки порушень, які поставили працівника в скрутне становище або погіршили його умови праці, що призвело до порушення конституційних прав або законних інтересів працівника. Ця теза і буде відправною точкою у даному дослідженні.

**Стан опрацювання проблематики.** До прикладу, Павликівський В.І. акцентує увагу на тому, що «для встановлення грубого порушення законодавства про працю необхідно, насамперед, орієнтуватися на характер порушуваних трудових прав людини, а саме враховувати, що грубим визнається порушення таких основних прав людини, які передбачені Конституцією України або самостійними законодавчими актами – право на працю, право на відпустку, право на оплату праці не нижче мінімуму, встановленого законом, право на відпочинок». При цьому 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 фізичним або психічним примусом, а також обставини, які не надають працівнику можливості вибору своєї поведінки». На думку науковця «особисті неприємні стосунки, злісні мотиви є тими властивостями, що свідчать про наявність грубого порушення законодавства про працю» [1, с. 66–67].

У свою чергу, Борейко Г.Д. пропонує наступні критерії встановлення грубості порушення законодавства про працю, а саме: «1) об'єктивні ознаки: обставини порушення законодавства про працю, розмір заподіяної працівникові матеріальної шкоди, тривалість та систематичність порушення, настання негативних наслідків у результаті вчинення таких порушень, матеріальний стан працівника; 2) суб'єктивні ознаки: кількість потерпілих, особу потерпілого, ставлення особи до вчиненого щодо неї порушення тощо» [2, с. 75].

**Виклад основного матеріалу.** Визнавши людину найвищою соціальною цінністю держава Україна чітко зазначила, що є відповідальною перед нею (ст. 3 Конституції України від 28.06.1996)<sup>1</sup>, а відтак відповідно до ст. 265 КЗпП України будь-яка особа, винна в порушенні законодавства про працю та зайнятість населення, має понести відповідальність згідно чинного законодавства.

Для початку розглянемо деякі з цих порушень (для зручності наступна інформація подається у вигляді зведеної таблиці).

Таблиця № 1

Посилання на статтю	Порушення / Санкції
ч. 1 ст. 43 Конституції України; ч. 2 ст. 22 КЗпП України	Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом Для роботодавця: 1) покладення обов'язку відшкодування моральної шкоди (ст. 237-1 КЗпП України)
ч. 3 ст. 23 КЗпП України	Неповідомлення працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору
ст. 31 КЗпП України	Вимагання від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором
ч. 3 ст. 32 КЗпП України; ст. 85 КЗпП України	Неповідомлення працівника про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад тощо; не забезпечується достовірний облік виконуваної працівником роботи
ч. 3 ст. 38 КЗпП України; ч. 1 ст. 39 КЗпП України; п. 1-2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України	Порушення (невиконання) роботодавцем законодавства про працю, умов колективного або трудового договору, вчинення мобінгу (цькування) працівника або не вжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили ( <i>вимушене звільнення працівника</i> , спровоковане неправомірними діями роботодавця) Для роботодавця: 1) виплата працівникові вихідної допомоги в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше 3 (три)місячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП України); 2) покладення обов'язку відшкодування моральної шкоди працівникові (ст. 237-1 КЗпП України); 3) у разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування (ч. 2 ст. 173 КЗпП України)

<sup>1</sup> Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141.

п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України; ст. 49-2 КЗпП України	Неповідомлення працівника щодо запланованого роботодавцем вивільнення (скорочення чисельності або штату працюючих)
п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України	<i>Одноразове грубе порушення трудових обов'язків</i> керівником ПУО всіх форм власності, його заступниками, головним бухгалтером ПУО, заступниками головного бухгалтера ПУО, службовими особами податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання та службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами
ч. 4, 7 ст. 43 Конституції України; п. 1-1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України; ст. 115 КЗпП України; п. 9 ч. 1 ст. 134 КЗпП України	Винні дії керівника ПУО, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати Для роботодавця: 1) необхідність компенсації працівнику втраченої ним частини заробітку, пов'язаної з інфляцією, у разі затримки виплати зарплати на 1 (один) і більше календарних місяців; 2) сума компенсації обчислюється шляхом множення суми нарахованого, але не виплаченого громадянину доходу за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) на індекс інфляції в період невиплати доходу (інфляція місяця, за який виплачується дохід, і місяця перед виплатою суми заборгованості до уваги не береться)
ст. 46 КЗпП України	Незаконне відсторонення працівника від роботи Працівнику, незаконно відстороненому від роботи за ініціативою роботодавця, виплачується заробітна плата за весь час вимушеного прогулу, але не більше ніж за 1 (один) рік
ч. 1, 2 ст. 45 Конституції України; ч. 4 ст. 79 КЗпП України	Відсутність графіків відпусток на ПУО
ч. 3 ст. 45 Конституції України; ч. 4 ст. 65 КЗпП України	Працівники відпрацьовують понаднормових більше 120 годин на рік
абз 4. ч. 1 ст. 13, ч. 3 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»	Призупинення трудового договору з працівником як приховане покарання При <i>призупиненні</i> трудового договору: 1) працівник <i>не отримує</i> заробітної плати; 2) роботодавцем <i>не сплачується</i> ЄСВ; 3) трудовий стаж <i>не рахується</i> ; 4) <i>відсутня можливість</i> відкриття листка з тимчасової непрацездатності; 5) <i>не нараховуються</i> дні щорічної відпустки; 6) звернутись до центру зайнятості <i>неможливо</i>
ч. 1 ст. 47 КЗпП України; ст. 116 КЗпП України; ст. 117 КЗпП України	Затримка виплати працівнику заробітної плати при звільненні Для роботодавця: 1) у разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівнику сум у необхідні для цього строки — необхідність виплати йому середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більше як за 6 місяців
ч. 6 ст. 43 Конституції України; ч. 1 ст. 32 КЗпП України; ч. 3 ст. 40 КЗпП України; п. 8 ч. 1 ст. 134 КЗпП України; ч. 1, 2, 5 ст. 235 КЗпП України; ст. 236 КЗпП України	Незаконне звільнення (або незаконне переведення) працівника з ініціативи роботодавця Для роботодавця: 1) покладення обов'язку відшкодування моральної шкоди працівникові (ст. 237-1 КЗпП України); 2) стягнення на користь працівника середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу; 3) стягнення на користь працівника різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше як за 1 (один) рік
ч. 4, 5 ст. 43 Конституції України; ст.ст. 153, 158 КЗпП України	Незабезпечення роботодавцем належних, безпечних і здорових умов праці при виконанні працівником трудових обов'язків (що спричинило ушкодження здоров'я, каліцтво або смерть працівника)

ч. 3 ст. 235 КЗпП України	Некоректне формулювання причини звільнення Для роботодавця: 1) стягнення на користь працівника середнього заробітку за час вимушеного прогулу; 2) середній заробіток за час вимушеного прогулу <i>виплачується</i> від дня звільнення до дня зміни формулювання відповідно до чинного законодавства
ч. 6 ст. 235 КЗпП України; абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП України	Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків Роботодавець зобов'язаний: 1) виплатити працівникові заробітну плату у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати; 2) сплатити податок на доходи фізичних осіб та суму єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи Санкції за порушення законодавства про працю: 1) для платників єдиного податку 1-3 груп: <i>попередження</i> ; 2) для всіх інших: <i>штраф</i> у розмірі <i>10 мінімальних заробітних плат за кожного працівника</i>
абз. 3 ч. 2 ст. 265 КЗпП України	Ті самі дії, передбачені абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП України, вчинені <i>повторно протягом 2 років з дня виявлення порушення</i> Для всіх: <i>штраф</i> у розмірі <i>30 мінімальних заробітних плат за кожного працівника</i>
абз. 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП України	Порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за 1 (один) місяць, виплата їх не в повному обсязі Для всіх: <i>штраф</i> у розмірі <i>3 мінімальних заробітних плат</i>
абз. 5 ч. 2 ст. 265 КЗпП України	Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці Для всіх: <i>штраф</i> у розмірі <i>2 мінімальних заробітних плат за кожного працівника, права якого порушені</i>
абз. 6 ч. 2 ст. 265 КЗпП України	Недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» Для платників єдиного податку 1-3 груп: <i>попередження</i> Для всіх інших: <i>штраф</i> у розмірі <i>4 мінімальних заробітних плат за кожного працівника, права якого порушені</i>
абз. 7 ч. 2 ст. 265 КЗпП України	Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні Для всіх: <i>штраф</i> у розмірі <i>3 мінімальних заробітних плат</i>
абз. 8 ч. 2 ст. 265 КЗпП України	Недопущення до проведення перевірки з питань виявлення фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків Для всіх: <i>штраф</i> у розмірі <i>16 мінімальних заробітних плат</i>
абз. 9 ч. 2 ст. 265 КЗпП України	Порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених абз. 2-8 ч. 2 ст. 265 КЗпП України Для всіх: <i>штраф</i> у розмірі <i>1 мінімальної заробітної плати за кожне порушення</i>
абз. 10 ч. 2 ст. 265 КЗпП України	Вчинення порушення, передбаченого абз. 9 ч. 2 ст. 265 КЗпП України, <i>повторно протягом року з дня виявлення порушення</i> Для всіх: <i>штраф</i> у розмірі <i>2 мінімальних заробітних плат за кожне порушення</i>
абз. 2 ч. 5 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення»	У разі застосування роботодавцем праці іноземців або осіб без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового або іншого договору без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства <i>Штраф</i> у розмірі <i>20 мінімальних заробітних плат за кожну особу</i>

абз. 3 ч. 5 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення»	У разі застосування роботодавцем праці іноземців або осіб без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця на інших умовах, ніж ті, що передбачені зазначеним дозволом, або іншим роботодавцем <i>Штраф</i> у розмірі 20 мінімальних заробітних плат за кожну особу
ч. 6 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення»	У разі неподання або порушення роботодавцем установленого порядку подання даних щодо запланованого масового вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці <i>Штраф</i> у розмірі 4 мінімальних заробітних плат
ч. 1 ст. 41 КУпАП	Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами ПУО незалежно від форми власності та фізичними особами-підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному ПУО чи у фізичної особи-підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України «Про звернення громадян», або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю <i>Штраф</i> у розмірі 30-100 НМДГ (510-1700 грн)
ч. 2 ст. 41 КУпАП	Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого ч. 1 ст. 41 КУпАП, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або ті самі діяння, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю <i>Штраф</i> у розмірі 100-300 НМДГ (1700-5100 грн)
ч. 3 ст. 41 КУпАП	Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства <i>Штраф</i> у розмірі 500-1000 НМДГ (8500-17000 грн)
ч. 4 ст. 41 КУпАП	Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого ч. 3 ст. 41 КУпАП, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню <i>Штраф</i> у розмірі 1000-2000 НМДГ (17000-34000 грн)
ч. 7 ст. 41 КУпАП	Порушення встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» <i>Штраф</i> у розмірі 50-100 НМДГ (850-1700 грн)
ст. 41-1 КУпАП	Ухилення осіб, які представляють власників або уповноважених ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк <i>Штраф</i> у розмірі 3-10 НМДГ (51-170 грн)
ст. 41-2 КУпАП	Порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважених ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів <i>Штраф</i> у розмірі 50-100 НМДГ (850-1700 грн)
ст. 41-3 КУпАП	Ненадання особами, які представляють власників або уповноважених ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод <i>Штраф</i> у розмірі 1-5 НМДГ (17-85 грн)

ч. 1 ст. 173-5 КУпАП	Вчинення мобінгу (цькування) працівника На громадян: <i>штраф</i> у розмірі 50-100 НМДГ (850-1700 грн), <i>громадські роботи</i> (20-30 годин) На посадових осіб: <i>штраф</i> у розмірі 100-200 НМДГ (1700-3400 грн), <i>громадські роботи</i> (30-40 годин)
ч. 2 ст. 173-5 КУпАП	Діяння, передбачене ч. 1 ст. 173-5 КУпАП, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення На громадян: <i>штраф</i> у розмірі 100-200 НМДГ (1700-3400 грн), <i>громадські роботи</i> (30-50 годин) На посадових осіб: <i>штраф</i> у розмірі 200-400 НМДГ (3400-6800 грн), <i>громадські роботи</i> (40-60 годин)
ст. 188-1 КУпАП	Невиконання посадовою особою, яка користується правом приймати на роботу і звільняти з роботи, фізичною особою, яка використовує найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, неподання Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю <i>Штраф</i> у розмірі 10-20 НМДГ (170-340 грн)
ст. 188-6 КУпАП	Невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, щодо усунення порушень законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування або створення перешкод для діяльності цього органу <i>Штраф</i> у розмірі 50-100 НМДГ (850-1700 грн)
ч. 1 ст. 150 КК України	Експлуатація дитини, яка не досягла віку, з якого законодавством дозволяється працевлаштування, шляхом використання її праці <i>Пробаційний нагляд</i> на строк до 3 років або <i>обмеження волі</i> на строк до 3 років з <i>позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю</i> на строк до 3 років
ч. 2 ст. 150 КК України	Ті самі дії, вчинені щодо кількох дітей або якщо вони спричинили істотну шкоду для здоров'я, фізичного розвитку або освітнього рівня дитини, або поєднані з використанням дитячої праці в шкідливому виробництві <i>Позбавлення волі</i> на строк 2-5 років з <i>позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю</i> на строк до 3 років
ч. 3 ст. 150 КК України	Дії, передбачені ч. 1, 2 ст. 150 КК України, вчинені організованою групою <i>Позбавлення волі</i> на строк 5-10 років з <i>позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю</i> на строк до 3 років
ч. 1 ст. 172 КК України	Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю <i>Штраф</i> у розмірі 2000-3000 НМДГ (34000-51000 грн) або <i>позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю</i> на строк до 3 років, або <i>виправні роботи</i> на строк до 2 років
ч. 2 ст. 172 КК України	Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю <i>Штраф</i> у розмірі 3000-5000 НМДГ (51000-85000 грн) або <i>позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю</i> на строк до 5 років, або <i>виправні роботи</i> на строк до 2 років, або <i>арешт</i> на строк до 6 місяців
ч. 1 ст. 173 КК України	Грубе порушення угоди про працю службовою особою ПУО незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою <i>Штраф</i> у розмірі до 50 НМДГ (850 грн) або <i>позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю</i> на строк до 5 років, або <i>арешт</i> на строк до 6 місяців, або <i>обмеження волі</i> на строк до 2 років

ч. 2 ст. 173 КК України	Ті самі дії, вчинені стосовно громадянина, з яким укладена угода щодо його роботи за межами України <i>Штраф</i> у розмірі 50-100 НМДГ (850-1700 грн) або <i>обмеження волі</i> на строк до 3 років
ч. 1 ст. 175 КК України	Безпідставна невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за 1 (один) місяць, вчинена умисно керівником ПУО незалежно від форми власності чи громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності <i>Штраф</i> у розмірі 500-1000 НМДГ (8500-17000 грн) або <i>виправні роботи</i> на строк до 2 років, або <i>позбавлення волі</i> на строк до 2 років з <i>позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю</i> на строк до 3 років
ч. 2 ст. 175 КК України	Те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат <i>Штраф</i> у розмірі 1000-1500 НМДГ (17000-25500 грн) або <i>обмеження волі</i> на строк до 3 років, або <i>позбавлення волі</i> на строк до 5 років з <i>позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю</i> на строк до 3 років
ч. 1 ст. 271 КК України	Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою ПУО або громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого <i>Штраф</i> у розмірі 1000-3000 НМДГ (17000-51000 грн) або <i>виправні роботи</i> на строк до 2 років, або <i>пробаційний нагляд</i> на строк до 2 років, або <i>обмеження волі</i> на строк до 2 років
ч. 2 ст. 271 КК України	Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки <i>Обмеження волі</i> на строк 2-5 років або <i>позбавлення волі</i> на строк до 7 років з <i>позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю</i> на строк до 2 років або без такого

Складено автором за: [3; 4; 22; 23; 25; 26]

Варто зауважити, що у трудових відносинах і працівник, і роботодавець повинні сумлінно здійснювати свої трудові права та виконувати обов'язки, передбачені чинним законодавством про працю та трудовим договором, тобто *працівник має право* реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору (контракту) з роботодавцем (ч. 2 ст. 21 КЗпП України) та *зобов'язується* виконувати роботу, визначену цією угодою (ч. 1 ст. 21 КЗпП України), а *роботодавець*, у свою чергу, *не має права* вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України), окрім цього – *зобов'язується* виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечити належними умовами праці, необхідними для виконання роботи (ч. 1 ст. 21 КЗпП України). До прикладу, у постанові Верховного Суду від 16.06.2022 у справі № 211/6466/19 зазначено, що «не допускаються дії працівника чи роботодавця, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах. При здійсненні трудових прав працівник і роботодавець повинні дотримуватися моральних засад суспільства. Не допускається використання наданих трудових прав та виконання обов'язків на підставі зловживання» [7].

Отже, виникає питання: якими зловживаннями не гребують ані працівник, ані роботодавець? На думку Сімутіної Я.В. *зловживанням* правом з боку *працівників* є: «1) приховування тимчасової непрацездатності; несвочасне повідомлення роботодавця про тимчасову непрацездатність на момент звільнення; 2) приховування інформації про вагітність; 3) приховування факту інвалідності; 4) навмисне завдання матеріальної шкоди роботодавцю недобросовісними діями – розірванням трудового договору за власним бажанням, а потім оскарження звільнення; 5) навмисне затягування отримання трудової книжки або розрахунку при звільненні тощо», а *роботодавці*, у свою чергу, *вдаються до зловживання* правом у таких випадках: «1) при звільненні працівника; 2) при



виконанні обов'язків з створення працівнику необхідних умов для виконання трудової функції; 3) при багаторазовому переукладанні строкових трудових договорів з працівником; 4) при наданні працівнику гарантій при розірванні трудового договору, передбачених трудовим законодавством та ін.» [8, с. 166]. Нас у даному дослідженні цікавить зловживання правом виключно роботодавцями.

Відповідно до ч. 1 ст. 172 КК України *грубим порушенням законодавства про працю* є незаконне звільнення працівника з роботи<sup>1</sup> – або з недотриманням самої процедури звільнення, або без законних підстав (наприклад, *вимушене звільнення працівника*, спровоковане неправомірними діями роботодавця, ч. 3 ст. 38 КЗпП України<sup>2</sup>), а *«іншим грубим порушенням» законодавства про працю* слід вважати, наприклад, не видання наказу про звільнення з роботи (недотримання роботодавцем вимог ст. 47 КЗпП України); незаконне переведення на іншу роботу без згоди працівника (ч. 1 ст. 32 КЗпП України); незаконне відсторонення працівника від роботи (ст. 46 КЗпП України); незабезпечення роботодавцем належних, безпечних і здорових умов праці при виконанні працівником трудових обов'язків, що спричинило ушкодження здоров'я, каліцтво або смерть працівника<sup>3</sup> (ст.ст. 153, 158 КЗпП України); порушення права на відпочинок (відмова у наданні відпустки, ненадання перерви для відпочинку і харчування, залучення до роботи у неробочий час, надмірне втручання в особисте життя працівника); систематичне порушення тривалості робочого часу; виплата заробітної плати продукцією (відповідно ч. 1 ст. 94 КЗпП України заробітна плата обчислюється, як правило, у грошовому виразі, а її розмір визначається за наперед встановленими нормами і розцінками); незаконне встановлення матеріальної відповідальності за порушення трудової дисципліни (нарахування «штрафних балів» за запізнення на роботу, недотримання дрес-коду тощо, які потім вираховуються з нарахуваної до виплати суми заробітної плати); порушення умов оплати праці (недотримання вимог стст. 106-107, 115-117, 128 КЗпП України); порушення порядку розгляду трудових спорів тощо.

Зауважу, що у п. 27 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 зазначено, що «вирішуючи питання, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду» [14]. Аналогічна точка зору викладена і

<sup>1</sup> Відповідно до норм чинного законодавства про працю України правом звільнення працівника наділений виключно роботодавець. До прикладу, у постанові Верховного Суду від 15.04.2020 № 321/1753/16-к зазначено, що керівник ТОВ тричі незаконно звільняв працівника, який в подальшому поновлювався на посаду у судовому порядку. За таке порушення керівник ТОВ був позбавлений права займати керівні посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих функцій щодо приймання та звільнення працівників строком на 2 роки [9].

В іншому кейсі Хмельницький апеляційний суд постановою від 07.11.2023 у справі № 686/2873/23 визнав незаконним та скасував наказ керівника МКП «Хмельницькводоканал» про звільнення заступника начальника автоцеху з посади, поновив його на цій посаді, зобов'язав роботодавця виплатити працівникові середній заробіток за весь час вимушеного прогулу з відшкодуванням моральної шкоди (зі слів позивача, між ним та керівником підприємства виникли виробничі непорозуміння, підіймалося питання пониження його у посаді чи звільнення. На тлі суперечностей, що перейшли у площину особистих неприязних стосунків, він власноруч написав заяву на ім'я керівника МКП про звільнення його з посади за угодою сторін. Утім, зрозумівши, що ці дії є передчасними, у відділі кадрів у присутності очільника підприємства порвав і зім'яв свою заяву та викинув її у смітник. Невдовзі йому стало відомо, що керівник наказав працівникам відділу кадрів склеїти цю заяву, зареєструвати та подати йому на підпис. Тоді він скерував заяву про відкликання своєї заяви на звільнення за угодою сторін, однак відповіді не отримав, а 31.12.2022 року був звільнений) [10].

<sup>2</sup> Див.: Тихонюк О.В. Недотримання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного та трудового договору як підстава для звільнення працівника з роботи. *Juris Europensis Scientia*. № 4. 2024. С. 26-36 [11].

<sup>3</sup> Законодавець зобов'язав роботодавця *створити* на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також *забезпечити* додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі праці, адже виробниче становище впливає не тільки на здоров'я працюючих, а й на їхнє фізичне, соціальне, психологічне самопочуття [12, ст. 13]. І якщо недотримання або порушення законодавства про працю – в першу чергу роботодавцем – спричиняє шкоду здоров'ю працівника, смерть працівника та інші тяжкі наслідки, то це є підставою для настання кримінальної відповідальності. На цей нюанс звернув увагу Верховний Суд у постанові від 15.03.2018 під час розгляду справи № 727/922/17, а саме: суб'єктом кримінального правопорушення відповідно до ч. 2 ст. 271 КК України є виключно службова особа ПУО, яка на підставі наказу адміністрації, посадової інструкції чи відповідно до займаної посади має спеціальні обов'язки з охорони праці, або громадянин – суб'єкт підприємницької діяльності [13].

у постанові Верховного Суду від 01.10.2015 у справі № 5-106кс15<sup>1</sup>, а саме: поняття «інше грубе порушення законодавства про працю» має оціночний характер, а тому для з'ясування характеру порушення слід звертатися до відповідних норм КЗпП України; до того ж 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). Тому, 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 [15].

На підтвердження даної тези розглянемо наступні кейси: Верховний Суд в постанові від 19.02.2020 у справі № 205/6984/16-ц акцентує увагу на тому, що за своїм змістом наказ про звільнення на підставі п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України не повинен містити посилання на цілу низку порушень, за які був звільнений працівник, а лише вказувати на одноразове грубе порушення конкретних трудових обов'язків. Розглянувши справу суд дійшов висновку, що звільнення працівника із займаної посади було незаконним, оскільки як наказ, так і посилання в ньому на протокол розгляду результатів внутрішньої перевірки не містили доказів, за яке саме одноразове грубе порушення трудових обов'язків працівника було звільнено [16]. Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, Верховний Суд у постанові від 01.02.2018 у справі № 661/1171/16-ц зазначив, що необхідно враховувати 1) характер проступку; 2) обставини, за яких вчинено проступок; 3) фактично заподіяну цим проступком шкоду (або якою могла бути ця шкода); 4) істотні наслідки порушення трудових обов'язків. Тобто, суд повинен встановити не тільки факт невиконання працівником свого трудового обов'язку, а й можливість його виконання за встановлених судом фактичних обставин справи (підтвердити вину працівника і наявність причинного зв'язку між невиконанням трудових обов'язків і негативними наслідками, які настали внаслідок порушення) [17].

Відповідно до ч. 1 ст. 173 КК України *грубим порушенням угоди про працю* слід вважати невиконання роботодавцем своїх обов'язків згідно умов трудового договору, укладеного з працівником (ст. 21 КЗпП України). До прикладу, це може бути вимагання від працівника виконувати роботу, не обумовлену трудовим договором (ст. 31 КЗпП України); неповідомлення працівника про зміну істотних умов праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП України); *«приховане працевлаштування»*<sup>2</sup> під виглядом нібито укладеного усного трудового договору між сторонами (ч. 1 ст. 24 КЗпП України), але при цьому наказ про прийняття на роботу відсутній, заяву про прийняття на роботу від

<sup>4</sup> «Із обсягу та характеру фактичних обставин справи, у якій заперечується правильність рішення суду касаційної інстанції, вбачається, що ОСОБА\_16, обіймаючи посаду директора ПП «КРОСС», прийнявши на посаду охоронця ОСОБА\_17, протягом тривалого часу (з вересня 2010 року по вересень 2012 року), діючи всупереч вимогам ст. 2, 48 КЗпП України, ст. 8, 24, 27 Закону України «Про загальнообов'язкове пенсійне страхування» від 09.07.2003 (Закон № 1058-IV), офіційно трудові правовідносини з останнім не оформив, зокрема не уклав з ним трудовий договір та не зробив відповідний запис до його трудової книжки, не проводив щодо цієї особи сплату страхових внесків та не звітував до податкової інспекції. Зазначені обставини вказують, що своїми діями, які тривали протягом двох років, ОСОБА\_16 порушив вимоги законодавства, що формують зміст права на працю і його гарантії, а саме: охоронюване положеннями Кодексу законів про працю України та Закону № 1058-IV право ОСОБА\_17 на офіційне оформлення трудових відносин та пов'язаний з цими відносинами соціальний захист. Вчинене ОСОБА\_16 порушення законодавства про працю є грубим з огляду на характер порушених прав ОСОБА\_17, зокрема конституційно гарантованого права на працю. При цьому відсутність офіційного оформлення трудових відносин зумовила несприятливий юридичний стан потерпілого у вигляді відсутності запису у трудовій книжці про трудовий стаж за фактично відпрацьований час протягом двох років, що слід розцінити як негативні юридичні наслідки для ОСОБА\_17 у сфері трудових відносин, соціального та пенсійного забезпечення. Крім того, грубість порушення законодавства про працю у діяннях ОСОБА\_16 полягає й у його тривалості та припиненні лише у зв'язку зі зверненням потерпілого до правоохоронних органів» [15].

<sup>2</sup> У постанові Верховного Суду від 01.04.2020 у справі № 757/43285/16-ц зазначено, що відсутність укладеного контракту між роботодавцем та працівником з огляду на фактичні обставини справи не є безумовною підставою для висновку про відсутність між сторонами трудових правовідносин [18]. Проблема лише у тому, що станом на зараз КЗпП України не пояснює, що слід розуміти під *«трудовами відносинами»* (Див.: Тихонюк О.В. Застосування самозахисту у трудових відносинах (на прикладі процедури поновлення працівника на посаді). *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2024. Серія ПРАВО. Випуск 84: частина 2. С. 150-157 [19]).

працівника також не вимагають, адже за ч. 2 ст. 24 КЗпП України такий документ не згадується законодавцем; порушення умов випробувального строку (*Варіант № 1*: приймають на роботу або з умовою виплати «гідної заробітної плати», або з застереженням на кшталт «ніякої оплати зараз, однак за умови вдалого проходження випробування, після закінчення його терміну, одразу отримаєте «подвійну винагороду» за виконану роботу – зауважу, що така «пропозиція» є неправомірною і суперечить ч. 1 ст. 21 КЗпП України та ч. 2 ст. 26 КЗпП України; або взагалі роботодавець «забуває» попередити про випробувальний термін – працівника і не повідомляє про закриття вакансії – податкову. Працівник сумлінно виконує свої обов'язки впродовж певного часу (наказ про прийняття на роботу відсутній, як і сама заява про прийняття на роботу), після чого його «звільняють з роботи», до паперової трудової книжки відмовляються внести запис про прийняття та звільнення з роботи (також відомості про трудову діяльність працівника не відображаються в його електронному кабінеті на порталі Пенсійного фонду України), заробітна плата та вихідна допомога при звільненні не виплачуються, адже офіційно працівник не був оформлений на роботу); *Варіант № 2*: приймають до штату працюючих «з гідною заробітною платою», насправді – зараховують або з виплатою мінімальної заробітної плати, або з оплатою праці, яка відповідає офіційно встановленому розмірові мінімального прожиткового мінімуму відповідно до законодавства – не повідомляючи про це самого працівника. Через декілька тижнів працівника звільняють як такого, що не пройшов випробувальний термін).

З цього робимо висновок, що зазвичай *грубе порушення угоди про працю* вчиняється роботодавцем шляхом обману працівника чи зловживанням його довірою або примушуванням до виконання роботи, застосовуючи погрози (дисциплінарне стягнення), шантаж (кар'єрне зростання, відмова у наданні відпустки), насильство тощо.

Щодо відшкодування роботодавцем *моральної шкоди* працівнику: зауважу, що моральна шкода, заподіяна працівникові, є наслідком невиконання роботодавцем трудових обов'язків або порушення трудових прав працівника<sup>1</sup>. Виникає питання, коли саме працівник може ставити питання про відшкодування моральної шкоди? Відповідь знаходимо у п. 13 постанови Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 № 4 «Про судову практику у справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди», а саме: «відповідно до ст. 237-1 КЗпП за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, невиконання належних йому грошових сум, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах тощо), яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок щодо відшкодування моральної (немайнової) шкоди покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності. Умови відшкодування моральної (немайнової) шкоди, передбачені укладеним сторонами контрактом, які погіршують становище працівника порівняно з положеннями ст. 237-1 КЗпП чи іншим законодавством, згідно зі ст. 9 КЗпП є недійсними» [21], тобто працівник *повинен довести* у суді факт заподіяння йому моральної шкоди.

#### **Висновки:**

1) *«грубим порушенням роботодавцем законодавства про працю»* слід вважати суттєве обмеження трудових прав працівників або зневажливе до них ставлення;

2) в розумінні ч. 1 ст. 172 КК України це може бути незаконне накладення на працівника матеріальної відповідальності, систематичне порушення тривалості робочого часу, ненадання впродовж тривалого часу відпустки, на яку має право працівник, ненадання передбачених законом пільг та компенсацій тощо;

3) в розумінні ч. 1 ст. 173 КК України це може бути зловживання довірою, обман, примушування до виконання роботи, не передбаченої трудовим договором;

4) поняття *«грубе порушення»* має оціночний характер і в кожному конкретному випадку воно повинно встановлюватися виходячи з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, суттєвих наслідків порушення (завдана шкода), кількості потерпілих, тривалості, систематичності порушень, причинного зв'язку між вчиненим порушенням і негативними наслідками, які настали внаслідок такого порушення, особистих неприязних стосунків тощо;

<sup>1</sup> Цікавою є постанова Верховного Суду від 03.10.2024 у справі № 210/1197/23, в якій Суд визначає умови стягнення моральної шкоди з роботодавця за смерть працівника за відсутності укладеного трудового договору [20].

5) підставами, за яких дії роботодавця вважаються такими, що порушують трудові права працівників (і так само – порушують законодавство про працю), а тому є *грубими порушеннями* – наразі вважаються, до прикладу, допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи в межах повного робочого часу, виплата заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків тощо;

6) найчастішими порушеннями законодавства про працю є не укладення трудового договору з працівником, безпідставна зміна істотних умов праці, звільнення з порушенням вимог законодавства про працю, відмова у звільненні за власним бажанням, вимога про звільнення, заборгованість із виплати заробітної плати, не проведення розрахунку при звільненні.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Павликівський В.І. Оціночна ознака в злочинах проти трудових прав людини та її визначення. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2004. Вип. 28. С. 65–70.
2. Борейко Г.Д. Кримінально-правова охорона трудових прав людини: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів, 2016. 210 с.
3. Конституція України: *Закон України* від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141 (в редакції від 01.01.2020). URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 (станом на 01.01.2025). *Відомості Верховної Ради України*. 1971. (Додаток до № 50). Ст. № 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top>.
5. Постанова Вищого Адміністративного суду України від 01.02.2017 у справі № 815/6491/15. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/64710851>.
6. Постанова Верховного Суду від 16.01.2018 у справі № 759/19779/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/7639627>.
7. Постанова Верховного Суду від 16.06.2022 у справі № 211/6466/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813546>.
8. Сімутіна Я.В. Зловживання правом як неправомірна реалізація норм трудового права. *Часопис Київського університету права*. 2019/4. С. 164–168.
9. Постанова Верховного Суду від 15.04.2020 у справі № 321/1753/16-к. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88857313>.
10. Постанова Хмельницького апеляційного суду від 07.11.2023 у справі № 686/2873/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114978325>.
11. Тихонюк О.В. Недотримання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного та трудового договору як підстава для звільнення працівника з роботи. *Juris Europensis Scientia*. № 4. 2024. С. 26–36. URL: <https://doi.org/10.32782/chern.v4.2024.5>.
12. Про охорону праці: *Закон України* від 14.10.1992 (станом на 01.01.2025). *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 31. Ст. 145. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
13. Постанова Верховного Суду від 15.03.2018 у справі № 727/922/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72909503>.
14. Про практику розгляду судами трудових спорів: *Постанова Пленуму Верховного Суду України* від 06.11.1992 № 9 (в редакції від 25.05.1998). URL: Про практику розгляду судами трудо... | від 06.11.1992 № 9.
15. Постанова Верховного Суду від 01.10.2015 у справі № 5-106кц15. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/52312540>.
16. Постанова Верховного Суду від 19.02.2020 у справі № 205/6984/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87888070>.
17. Постанова Верховного Суду від 01.02.2018 у справі № 661/1171/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72044208>.
18. Постанова Верховного Суду від 01.04.2020 у справі № 757/43285/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88739452>.
19. Тихонюк О.В. Застосування самозахисту у трудових відносинах (на прикладі процедури поновлення працівника на посаді). *Науковий вісник Ужгородського Національного*

- Університету, 2024. Серія ПРАВО. Випуск 84: частина 2. С. 150–157. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.84.2.20>.*
20. Постанова Верховного Суду від 03.10.2024 у справі № 210/1197/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122091714>.
  21. Про судову практику у справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: *Постанова Пленуму Верховного Суду України* від 31.03.1995 № 4 (в редакції від 27.02.2009). URL: Про судову практику в справах про ... | від 31.03.1995 № 4.
  22. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 (станом на 01.02.2025). *Відомості Верховної Ради України* (Додаток до № 51, ст. 1122). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#top>.
  23. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 (станом на 01.02.2025). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25-26. Ст. 131. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.
  24. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України від 5 квітня 2001 року. За ред. М.І. Мельника, М.І. Хавронюка. – К.: Каннон, А.С.К., 2003.
  25. Про зайнятість населення: *Закон України* від 05.07.2012 (станом на 01.01.2025). *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243. URL: Про зайнятість населення | від 05.07.2012 № 5067-VI.
  26. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: *Закон України* від 15.03.2022 (станом на 24.12.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#top>.