

УДК: 343.451

К.Є. Шевелев, канд. юрид. наук, Харківський національний університет
внутрішніх справ

О. О. Авдєєв, канд. юрид. наук, Харківський національний університет
внутрішніх справ

КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ОБ'ЄКТУ ЗЛОЧИНУ, ПЕРЕДБАЧЕНОГО СТ. 175 КК УКРАЇНИ

Ключові слова: заробітна плата, соціальні виплати, кримінально-правовий захист, склад злочину, звітно-статистична документація.

Стаття присвячена окремим практичним аспектам кваліфікації кримінальних правопорушень у сфері оплати праці. У ній наведено скорочений аналіз основних дефініцій та нормативно-правових актів, які визначають об'єкт злочину, передбаченого ст. 175 кримінального кодексу України. Містить висновки щодо ефективності кримінально-правового захисту порушених прав громадян шляхом притягнення винних осіб до відповідальності.

До процесів, пов'язаних з оплатою праці в Україні, залучена переважна більшість підприємств установ і організацій незалежно від форми власності, включаючи як безпосередню виплату заробітної плати працівникам, так і здійснення контрольно-наглядових функцій у вказаній сфері.

В умовах сьогодення, найбільш ефективним заходом впливу на порушників законодавства є притягнення службових осіб, які припустилися невиклат заробітної плати, до кримінальної відповідальності за ознаками злочину, передбаченого ст. 175 КК України.

З аналізу диспозиції зазначеної статті вбачається, що вказана норма є бланкетною, характеризується специфічним об'єктом злочинного посягання –

відносини між роботодавцем та найманим працівником в частині сплати заробітної плати та безпосереднім предметом – грошовими коштами (за деякими виключеннями) який, насамперед, в контексті кримінально-правової характеристики розглядається у двох аспектах: повнота виплат та своєчасність і утворюють кваліфікуючі ознаки даного складу злочину.

Зупиняючись на розкритті змісту **повноти** виплати заробітної плати слід зазначити, що право громадян на винагороду за працю є невід'ємним від основних прав і свобод людини. Вимогами ч. 4 ст. 43 Конституції України [1] та ст. 95 КЗпП України [2] передбачено, що кожен має право на заробітну плату, не нижче від визначеної законом. Розмір мінімальної заробітної плати визначено законодавством про Державний бюджет. Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Заробітна плата є винагородою за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона, відповідно до вимог ст. 1 Закону України “Про колективні договори і угоди” [8], ст. 97 КЗпП України, ст. 14 Закону України “Про оплату праці” [3] визначається у формі розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних і гарантійних виплат для робітників та службовців тощо.

Водночас, як виключення, норми колективного договору можуть допускати оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

Обчислення заробітної плати здійснюється, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган

виплачує працівникові. Виплата заробітної плати у будь-якій іншій формі забороняється. Однак, колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату зарплати натурою, за винятком товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України [3].

При визначенні повноти виплати заробітної плати, важливо мати на увазі, що у разі затримки виплати на один і більше календарних місяців доходів, нарахованих громадянам згідно зі ст. 34 Закону України “Про оплату праці” [3] та ст. 2 Закону України “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати” [4] передбачено проведення їх компенсації відповідно до Положення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 159 [13].

Крім того, відповідно до вимог ст. 33, ч. 6 ст. 95 Закону України “Про оплату праці” [3], Закону України “Про індексацію грошових вкладів населення” [5] заробітна плата підлягає індексації підприємствами, установами, організаціями за рахунок власних коштів у разі перевищення величини індексу споживчих цін порогу індексації. Підвищення розмірів оплати праці у зв’язку з індексацією здійснюється підприємствами, установами, організаціями за рахунок власних коштів в порядку, передбаченому постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 [12].

На практиці мають місце випадки коли заробітну плату виплачують не в повному обсязі, тобто частково з подальшою, у більшості випадків тривалою, затримкою виплати іншої частини. За умови, що загальна сума заборгованості із зарплати перевищує повну місячну зарплату, в діях керівника підприємства буде склад кримінального правопорушення, передбаченого ст. 175 КК України.

Таким чином, при визначенні **повноти виплати**, як складової об’єкту вказаного злочину вбачається необхідність встановлення відповідності розміру заробітної плати вищенаведеним критеріям та врахування деяких особливостей при її обчисленні та сплаті. **Склад злочину**, передбаченого

ст. 175 КК України, утворює невикплата зарплати як у грошовому виразі, так і в іншій передбаченій законом формі.

Інформацію щодо повноти виплати заробітної плати, відповідно до ч. 2 ст. 18 Закону України “Про державну статистику” [7] юридичні особи, їх філії, представництва, що знаходяться на території України або створені за участю юридичних осіб України, зобов’язані у повному обсязі, за Фомою [16], передбаченою звітно-статистичною документацією [17], у визначений терміни подавати органам статистики достовірну статистичну інформацію і дані бухгалтерського обліку.

Достовірність наданої статистичної звітності визначається при порівнянні статистичної інформації про розмір заборгованості із заробітної плати, яку суб’єкти господарювання подавали до органів статистики з фактичними даними бухгалтерського обліку.

Разом з тим, при кваліфікації кримінального правопорушення за ст. 175 КК України особливу увагу слід приділяти дотриманню власника (керівника) підприємства, установи, організації обов’язку **своєчасності** виплати заробітної плати.

Так, відповідно до вимог ст. ст. 21, 22 Закону України „Про оплату праці” [3] керівник підприємства не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, які погіршують умови, встановлені законодавством, і колективним договором. Норми і гарантії оплати праці, встановлені законодавством для працівників підприємств, установ і організацій усіх форм власності є мінімальними державними гарантіями і тому при договірному регулюванні вони не можуть бути погіршені.

Відповідно до вимог ст. 115 КЗпП України [2], ст. 24 Закону України “Про оплату праці” [3] заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені в колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів.

Зважаючи на викладене, склад злочину, передбаченого ст. 175 КК України, має місце тільки у випадку невикплати зарплати, пенсії, стипендії,

іншої встановленої законом виплати більше ніж за один місяць, тобто **злочин буде закінченим з дня наступного за тим**, в який, відповідно до закону або колективного договору, повинна бути виплачена зарплата, пенсія, стипендія, інша встановлена законом виплата за другий місяць. У іншому випадку заборгованість є поточною, а відповідальність службових осіб настає в порядку судочинства про адміністративне правопорушення [19].

На практиці мають місце випадки коли заробітну плату безпідставно виплачують не в повному обсязі, тобто частково з подальшою, у більшості випадків тривалою, затримкою виплати іншої частини. В таких випадках, за умови, що загальна сума заборгованості із зарплати перевищує повну місячну зарплату, в діях керівника підприємства буде склад злочину, передбачений ст. 175 КК України.

З метою правильної кваліфікації кримінального правопорушення за **ч. 2 ст. 175 КК України** щодо повноти та своєчасності виплати заробітної плати слід встановити наявність коштів та їх цільове використання, що відображено у документах обліку руху [6] (накладні на отримання товарно-матеріальних цінностей, касова книга, книга „Журнал-головна" тощо), основних засобів, інших не обігових матеріальних та нематеріальних активів за період з часу утворення заборгованості із виплати заробітної плати.

Окремо слід зауважити, що відповідно до ст. 28 Закону України “Про оплату праці” у разі **банкрутства** підприємства чи його ліквідації у судовому порядку зобов’язання перед працівниками щодо оплати праці виконується відповідно до вимог Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” [9]. Згідно з положеннями ч. 1 ст. 22, п. 2 ч. 1 ст. 31 зазначеного Закону ліквідаційна процедура відкривається постановою господарського суду, у ході якої **у другу чергу** задовольняються вимоги, що виникли із зобов’язань підприємства-банкрута перед працівниками підприємства.

Іншими об’єктами злочинного посягання, передбаченими ст. 175 КК України виступають:

Пенсія – форма соціального забезпечення, яка встановлюється для непрацевдатних, а при настанні передбачених законом умов і для інших категорій громадян, яка гарантує їм соціальне забезпечення за рахунок суспільних фондів.

Стипендія - вид соціальної виплати, яка встановлюється студентам, слухачам, учням учбових закладів, а також деяким іншим категоріям громадян з метою матеріального забезпечення їх соціального захисту.

Інша встановлена законом виплата - крім зарплати, пенсії; стипендії, інша встановлена законом виплата громадянам, яка здійснюється регулярно (щомісячно). Наприклад: грошове утримання військовослужбовців, осіб керівного та рядового складу органів внутрішніх справ, окремі види державної соціальної допомоги і т.п.

Критерії визначення повноти та своєчасності зазначених соціальних виплат у контексті ст. 175 КК України аналогічні тим, що наведені вище на прикладі заробітної плати.

Подальший аналіз ст. 175 КК України показує, що відповідальність уповноваженої службової особи за ознаками зазначеного кримінального правопорушення, настає лише у разі **безпідставної** невиклати зарплати. У процесі звичайної господарської діяльності на підприємстві виникнуть фінансові труднощі, наприклад, через зміни податкової політики в державі чи з інших причин, а негативні наслідки виникли не через упущення з боку керівника, а через об'єктивні обставини, то в такому випадку не може йти мова про вину керівника.

Якщо оплата праці не здійснюється з об'єктивних причин (наприклад у зв'язку з відрахуванням коштів (у встановленому законом розмірі) для погашення заборгованості працівника перед підприємством) або (відсутністю необхідних для виплати зарплати коштів на рахунках підприємства чи організації та інш.) склад даного злочину не утворюється.

Аналогічним чином, на практиці визначаються випадки, коли керівниками підприємств кошти спрямовуються на необхідні потреби

підприємства (основні засоби, оренда, паливо, сировина, електроенергія тощо), з метою запобігання, у іншому випадку, неможливості здійснення господарської діяльності та перспективи банкрутства.

Вказане питання є вкрай суперечним у правозастосовній діяльності. Згідно з Узагальненням судді Верховного Суду України О.Ф. Селівона та головного консультанта управління узагальнення судової практики О.С. Іщенко «Практика розгляду судами кримінальних справ про невиклату заробітної плати, стипендій, пенсій чи інших установлених законом виплат¹», поняття «безпідставність» є оціночним, можна виявити й конфлікт інтересів підприємства та його працівників, коли за наявності заборгованості з виплати заробітної плати кошти, що надходили на рахунок підприємства, витрачались для підтримання його діяльності. У таких випадках при вирішенні питання про притягнення керівника підприємства до кримінальної відповідальності за ст. 175 КК слід виходити з положень ст. 39 цього Кодексу, яка містить поняття крайньої необхідності. У даному випадку, позиція ВСУ прямо суперечить вимогам ст.15 Закону України „Про оплату праці“ якою встановлено, що оплата праці здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Підсумовуючи викладене можна зробити висновок, що заборгованість із заробітної плати залишається однією з найбільш поширених та гострих проблем у суспільстві. Масові довгострокові невиклати заробітної плати призводять до негативних економічних наслідків та посилення соціальної напруженості у суспільстві.

Своєчасне і якісне розслідування кримінальних правопорушень, пов'язаних з невиклатою заробітної плати, пенсій, стипендій, інших встановлених законом виплат громадянам залишається в умовах сьогодення найбільш ефективною формою впливу на винних службових осіб, є надважливою складовою частиною заходів держави, спрямованих на практичну реалізацію передбаченого ст. 43 Конституції України права на

заробітну плату та своєчасне її отримання, а також права на соціальний захист, у тому числі права на отримання пенсій та інших видів соціальних виплат.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР - Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Кодекс законів про працю від 10.12.71 № 322-VIII. - Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 № 108/95-ВР - Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
4. Закон України “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати” від 19.10.2000 N 2050-III Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2050-14>
5. Закон України “Про індексацію грошових доходів населення” від 06.02.2003 N 491-IV- Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>
6. Закон України “Про державну статистику” від 13.07.2000 № 1922-III; режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2614-12>
7. Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.1999 № 996-XIV Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
8. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 01.06.1993 № 3356-XII – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
9. Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 01.06.1992 N 2344-XII – Режим доступу <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2343-12>
10. Постанова кабінету міністрів України про «Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджено постановою КМУ від

17.07.2003 №1078» - Режим доступу <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-п>

11. Постанова кабінету міністрів України про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затверджено постановою КМУ від 20.12.1997- Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1427-97-п>

12. Постанова кабінету міністрів України “Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою” від 03.04.1993 № 244 – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/244-93-п>

13. Постанова кабінету міністрів України Положення про Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю, затверджено постановою КМУ від 18.01.2003 № 50 – Режим доступу <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/386/2011>

14. “Звіт з праці”, затверджено наказом Державного комітету статистики України від 21.07.2003 № 244;

15. Наказ Державного комітету статистики України № 5 Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати від 13.01.2004.

16. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України про Порядок проведення перевірки стану додержання законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що проводиться посадовими особами Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю та його територіальних органів, затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України 21.03.2003 № 72 – режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1291-12>

17. Інструкція з оформлення органами Держнаглядпраці матеріалів про адміністративні правопорушення, затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України 21.03.2103 № 72. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0433-03>

Шевелев К.Е., Авдеев А.А. Практические аспекты определения объекта преступления, предусмотренного ст. 175 УК Украины

Статья посвящена практическим аспектам квалификации криминальных правонарушений в сфере оплаты труда. В ней изложен краткий анализ дефиниций и нормативно-правых актов, которые определяют объект преступления, предусмотренного ст. 175 УК Украины.

Шевелев К.Є., Авдєєв О.О. Практичні аспекти визначення об'єкту злочину, передбаченого ст. 175 КК України

Стаття присвячена окремим практичним аспектам кваліфікації кримінальних правопорушень у сфері оплати праці. У ній наведено скорочений аналіз основних дефініцій та нормативно-правових актів, які визначають об'єкт злочину, передбаченого ст. 175 кримінального кодексу України.

Shevelev K.E., Avdeev A.A. Practical definition of the object of the crime under Art. 175 Criminal Code of Ukraine

The article is devoted to practical aspects of specific training of criminal offenses in the area of remuneration. There are brief analysis of the basic definitions and normative acts that define the object of the crime under Art. 175 Criminal Code of Ukraine.