

УДК 343.3/7:349.2
DOI <https://doi.org/10.32782/2709-9261-2026-1-17-8>

Черевко Наталія Олександрівна,
кандидат наук з державного управління, доцент
(Херсонський державний аграрно-економічний університет, м. Херсон)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5456-8887>



КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

У статті досліджено кримінальну відповідальність за порушення законодавства про працю в Україні крізь призму особливостей складів кримінальних правопорушень і практики їх застосування. Проаналізовано норми Кримінального кодексу України, що передбачають відповідальність за порушення трудових прав працівників, а також проблеми кваліфікації та доведення суб'єктивної сторони злочинів цієї категорії. Узагальнено підходи національної судової практики та визначено ключові напрями вдосконалення кримінально-правового захисту трудових прав.

Ключові слова: кримінальна відповідальність, трудові права, порушення законодавства про працю, склад злочину, судова практика.

Постановка проблеми. Умовою реального забезпечення права людини на безпечні й здорові умови праці є не лише наявність розвинутого трудового законодавства, а й ефективний механізм **кримінальної відповідальності за його порушення** у випадках, коли діяння призводять до тяжкої шкоди життю й здоров'ю працівників або до системних грубих порушень їхніх прав. Практика показує, що саме в сфері охорони праці значна частина порушень виявляється через інспекційну діяльність, звернення працівників та профспілок, однак далеко не всі небезпечні порушення переходять у площину кримінального переслідування [1]. У багатьох справах простежуються труднощі з кваліфікацією, доведенням причинно-наслідкового зв'язку, визначенням кола відповідальних осіб і пропорційності санкцій наслідкам (тяжкі травми, загибель працівників) [2]. Зазначене створює розрив між декларованою конституційною гарантією захисту праці та фактичним рівнем кримінально-правової охорони, що й формує ядро досліджуваної проблеми.

На науковому рівні ця проблема поєднує щонайменше три важливі блоки завдань:

- удосконалення **понятійно-категоріального апарату** кримінального права щодо злочинів, пов'язаних із порушенням законодавства про працю (об'єкт, предмет, склад, спеціальний суб'єкт);
- забезпечення **узгодженості кримінальної, адміністративної й трудової відповідальності** у сфері охорони праці, щоб кримінальна відповідальність виступала винятковим, але реальним засобом реагування на найнебезпечніші порушення;
- підвищення **ефективності правозастосування** через чіткіші законодавчі формулювання, адаптовані до

сучасних умов (воєнний стан, ризикові виробництва, нові форми організації праці).

Практичне значення дослідження полягає в тому, що від змісту й конструкції норм про кримінальну відповідальність за порушення законодавства про працю прямо залежить рівень захищеності працівників, можливість справедливого покарання винних посадових осіб, а також превентивний вплив на роботодавців і державу як роботодавця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання притягнення до відповідальності за порушення законодавства про працю розробляється переважно в межах охорони праці та медичного права.

Пасічник В.В. та Яковчук Ю.В., аналізуючи механізми реагування на порушення норм охорони праці у воєнний час, детально розкривають зміст юридичної відповідальності й наголошують на взаємодії правових та організаційних інструментів: інспекційних перевірок, роботи служб охорони праці, звернень громадян [1]. Внесок цих авторів полягає у висвітленні ширшого контексту відповідальності (не лише кримінальної) та процедур виявлення порушень. Водночас вони майже не аналізують конструкцію складів злочинів і проблеми кваліфікації саме кримінальних правопорушень.

Макаренко О.Ю. та співавт. зосереджуються безпосередньо на кримінальній відповідальності за порушення вимог законодавства про охорону праці (ст. 271 КК України). На основі аналізу національного законодавства й судової практики вони виявляють невідповідність чинної криміналізації тяжкості наслідків, проблеми у формуванні сталої практики притягнення до відповідальності та обґрунтовують необхідність посилення санкцій, зокрема через збільшення строків позбавлення



волі та обов'язкове застосування додаткового покарання у вигляді заборони обіймати певні посади [2]. Проте автори зосереджуються переважно на порушеннях вимог охорони праці з тяжкими наслідками й менше уваги приділяють іншим формам порушень трудового законодавства (систематичні порушення режиму праці, невивплата зарплати тощо).

Конопенко В. та Демура М., аналізуючи дисциплінарну й кримінальну відповідальність медичних працівників, показують, що медичні правопорушення на перетині трудового й кримінального права страждають від нечіткої законодавчої регламентації (зокрема ст. 140 КК України) та відсутності єдиного підходу до визначення об'єктивної сторони складу злочину [3]. Їхній внесок – у показі того, як невизначеність кримінально-правових норм у сфері професійної діяльності, пов'язаної з працею, призводить до безпідставних кримінальних переслідувань і необхідності виправдувальних вироків. Однак вони розглядають, перш за все, медичну діяльність, а не широкий спектр трудових правовідносин.

В сукупності зазначені дослідження не вирішують низку важливих аспектів загальної проблеми:

- відсутня комплексна модель системи кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства (не лише охорони праці), яка б поєднувала різні склади злочинів, їхню ієрархію та співвідношення з адміністративною/дисциплінарною відповідальністю;

- недостатньо опрацьовані критерії відмежування кримінально караних порушень від менш суспільно небезпечних;

- потребує подальшого опрацювання питання спеціального суб'єкта злочину (коло посадових осіб, можливість відповідальності юридичних осіб).

З огляду на виявлені прогалини в регулюванні та правозастосуванні, **метою статті** доцільно визначити комплексний аналіз кримінальної відповідальності за порушення законодавства про працю в Україні з урахуванням особливостей складів відповідних кримінальних правопорушень, проблем їх кваліфікації та доведення, а також сучасної судової практики застосування статей 172, 175 та 271 КК України.

Виклад основного матеріалу. Формування нового ринку праці й поява нових його учасників в особі роботодавців різних організаційно-правових форм та видів власності зумовили значне погіршення стану дотримання законності у сфері трудових відносин, поширення злочинних порушень у цій галузі [4]. Право на працю є фундаментальним людським правом, гарантованим міжнародними та національними стандартами, проте воєнний стан в Україні вніс суттєві зміни в його реалізацію, що потребує наукового осмислення й правового забезпечення [5].

Кримінальний кодекс України (далі – КК) містить низку складів злочинів, які прямо стосуються порушення трудових прав громадян. Серед ключових із них можна виокремити: грубе порушення законодавства про працю (стаття 172 КК України), що охоплює незаконне звільнення, безпідставну відмову у прийнятті на роботу та інші умисні істотні порушення трудових прав; грубе порушення угоди про працю (стаття 173 КК України), яке має місце у випадках невиконання роботодавцем або уповноваженою особою умов укладеного трудового договору; невивплату заробітної плати чи інших передбачених законом виплат (стаття 175 КК України), якщо така невивплата здійснюється умисно понад один місяць без належних підстав; а також порушення вимог законодавства про охорону праці (стаття 271 КК Укра-

їни), що полягає у створенні небезпечних умов праці, які спричинили або могли спричинити шкоду здоров'ю працівників [1].

Окрім зазначених норм, доцільно також звернути увагу на інші положення кримінального законодавства, пов'язані зі сферою праці. Зокрема, це стаття 149 КК України «Торгівля людьми», яка передбачає відповідальність за експлуатацію праці, а також стаття 150-1 КК України «Використання дитячої праці» [6].

Для цієї категорії злочинів характерною є складна структура об'єкта посягання, а також підвищений рівень труднощів у доведенні суб'єктивної сторони, зокрема умислу. Запровадження кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства спрямоване на забезпечення ефективного захисту прав працівників, закріплених у Конституції України (статті 43–46) та Кодекс законів про працю України [7; 8].

Безпосереднім об'єктом таких кримінальних правопорушень виступають базові трудові права особи, зокрема право на працю, належні та безпечні умови праці, своєчасне отримання заробітної плати, а також гарантії захисту від незаконного звільнення. У певних випадках додатковим об'єктом посягання можуть бути життя та здоров'я працівників, що особливо характерно для правопорушень, передбачених статтею 271 КК України [6].

Об'єктивна сторона цього злочину виражається у вчиненні як активних дій, так і бездіяльності, які спричиняють істотне порушення трудових прав працівників. До таких проявів, зокрема, належать незаконне звільнення, безпідставна відмова у прийнятті на роботу, систематична чи умисна невивплата заробітної плати, а також ігнорування обов'язку щодо створення належних і безпечних умов праці. Важливими ознаками складу є наявність шкідливих наслідків для працівника та встановлення причинного зв'язку між протиправною поведінкою посадової особи і фактом порушення трудових прав. При цьому грубим порушенням визнаються дії або бездіяльність, що мають очевидно свідомий, умисний і демонстративний характер, свідчать про явну зневагу до вимог трудового законодавства та прав працівника.

Суб'єктом цього злочину виступає спеціальна особа, яка наділена відповідними управлінськими чи організаційно-розпорядчими повноваженнями у сфері трудових відносин. Йдеться про керівника підприємства, установи чи організації, а також інших посадових осіб, на яких покладено обов'язок забезпечувати дотримання норм трудового законодавства та гарантій працівників.

Суб'єктивна сторона правопорушення характеризується, як правило, прямим умислом. Особа усвідомлює протиправний характер власної поведінки, передбачає можливість або неминучість настання негативних наслідків для працівника і свідомо допускає чи бажає їх настання. Мотивація таких дій може бути різною і включати особисту неприязнь до працівника, прагнення отримати економічну вигоду або ж діяти на підставі дискримінаційних переконань чи упереджень.

Кваліфікуючими ознаками правопорушення є його вчинення стосовно найбільш уразливих категорій працівників, зокрема вагітних жінок, неповнолітніх осіб чи одиноких батьків, а також настання тяжких наслідків, включаючи загибель людей або інші значні негативні результати. Подібні діяння визнаються підвищено суспільно небезпечними, що обумовлює застосування більш суворих заходів кримінально-правового впливу та підвищений рівень відповідальності винних осіб.

Водночас встановлення умислу або наявності особистих мотивів у діях роботодавця є однією з найскладні-

ших процесуальних задач у кримінальних провадженнях цієї категорії. Якщо об'єктивні порушення трудового законодавства можуть бути підтверджені належними письмовими доказами – такими як накази, розрахункові документи чи матеріали перевірок, – то суб'єктивна сторона злочину потребує глибшого дослідження внутрішнього психічного ставлення особи до вчинюваних дій. Йдеться про з'ясування того, чи усвідомлювала особа протиправність своєї поведінки, чи передбачала можливість настання негативних наслідків і чи прагнула їх настання або свідомо їх допускала.

Доказування умислу, особливо у випадках, коли мова йде про особисту зацікавленість, неприязні відносини або дискримінаційні мотиви, як правило, має непрямий характер. Такі обставини встановлюються на підставі сукупності доказів, серед яких можуть бути показання свідків, службова та електронна переписка, відомості про конфліктні ситуації, а також попередні дії роботодавця щодо конкретного працівника. У зв'язку з цим навіть за наявності очевидного факту порушення трудових прав судова практика нерідко стикається з ситуаціями, коли склад злочину не визнається доведеним саме через недостатність доказів умисної форми вини. Це, у свою чергу, істотно ускладнює ефективне притягнення роботодавців до кримінальної відповідальності. Водночас аналіз судових рішень різних інстанцій дає можливість виокремити певні підходи до кваліфікації таких діянь.

Зокрема, у постанові Касаційного кримінального суду Верховного Суду від 10 червня 2020 року у справі № 321/1753/16-к розглядалося питання щодо незаконного звільнення працівника, вчиненого з особистих мотивів. У цій справі суди зосередили увагу не лише на формальному порушенні трудових гарантій, а й на встановленні реальних причин звільнення, зокрема наявності особистої неприязні або зацікавленості з боку роботодавця.

Суд наголосив, що для притягнення до кримінальної відповідальності недостатньо лише встановити факт незаконного звільнення – необхідно довести, що воно було зумовлене саме особистими мотивами чи іншою неправомірною зацікавленістю. Такий підхід свідчить про підвищений стандарт доказування у справах цієї категорії та орієнтацію судів на встановлення суб'єктивної сторони правопорушення [9]. Суд дійшов висновку, що суди першої та апеляційної інстанцій обґрунтовано встановили наявність особистої зацікавленості роботодавця, яка фактично зумовила звільнення бухгалтера. Ключовими доказами стали матеріали внутрішнього службового листування, показання колег, а також підтверджені обставини тривалого конфлікту між обвинуваченим і потерпілою. Було встановлено, що звільнення не мало під собою ані виробничих, ані дисциплінарних підстав, а стало проявом особистої неприязні та способом впливу на працівницю.

Верховний Суд відхилив касаційну скаргу, погодившись із висновками судів попередніх інстанцій щодо правильності застосування положень частин 1 і 2 статті 172 КК України.

Водночас у постанові Касаційного кримінального суду Верховного Суду від 02.06.2023 у справі № 754/45548/19 було продемонстровано інший підхід. У тій справі йшлося про неодноразові незаконні звільнення одного працівника, якого кожного разу поновлювали на посаді за рішеннями суду. Суд наголосив, що сам по собі факт порушення трудового законодавства не є достатньою підставою для кримінальної відповідальності – необхідно довести, що дії посадової особи

були зумовлені особистими мотивами [10]. Оскільки таких доказів у матеріалах справи не було, суд дійшов висновку про відсутність складу злочину, передбаченого статтею 172 КК України [11]. У матеріалах справи не виявлено жодних доказів, які б підтверджували наявність особистої неприязні, дискримінаційного ставлення або корисливих мотивів керівника. Було встановлено лише неналежне виконання ним трудових обов'язків, що свідчить про адміністративний або дисциплінарний характер порушення, але не утворює складу кримінального правопорушення [11]. У зв'язку з цим суд констатував відсутність складу злочину, передбаченого статтею 172 КК України.

Водночас у постанові Касаційного кримінального суду Верховного Суду від 23 лютого 2023 року у справі № 372/2485/20 суд підтвердив правомірність кваліфікації дій посадової особи за частиною 1 статті 172 КК України, визнавши їх незаконним звільненням працівника, вчиненим з особистих мотивів. [12]. У цій справі встановлено, що керівник комунального підприємства звільнив працівницю із формальним посиланням на «неналежне виконання посадових обов'язків», однак суд дійшов висновку про відсутність фактичних підстав для такого рішення. Суди першої та апеляційної інстанцій проаналізували службову документацію, наказ про звільнення, доповідні записки, корпоративне листування, а також допитали свідків – зокрема працівників колективу, які підтвердили наявність тривалого особистого конфлікту між керівником і звільненою. Також встановлено, що напередодні звільнення керівник неодноразово висловлював небажання працювати з цією працівницею, що зафіксовано в службових чатах і підтверджено показаннями свідків. Касаційна інстанція погодилася з висновками попередніх судів, зазначивши, що сукупність доказів – систематичність протиправної поведінки, невідповідність між офіційно зазначеними підставами звільнення та реальними обставинами, а також емоційний характер взаємодії з підлеглою – свідчить про наявність прямого умислу та особистої зацікавленості.

Суд окремо наголосив, що навіть формальне дотримання процедури звільнення не виключає кримінальної відповідальності, якщо доведено, що справжнім мотивом були особисті неприязні відносини або упередженість, а не об'єктивні управлінські причини. У підсумку Верховний Суд залишив рішення попередніх інстанцій без змін, відхиливши касаційну скаргу сторони захисту.

Водночас застосування статті 175 КК України щодо невилплати заробітної плати має власні особливості. Зокрема, у вирокі Лубенського міськрайонного суду від 29 квітня 2021 року (справа № 539/2868/15-к) наголошено, що кримінальна відповідальність за цією статтею настає виключно у разі повної невилплати заробітної плати, тоді як випадки часткової затримки виплат або їх неповного здійснення підлягають кваліфікації як адміністративні правопорушення [13]. Окрім цього, заслуговує на увагу вирок Шевченківського районного суду м. Києва від 7 травня 2020 року у справі № 761/33934/18, відповідно до якої особу було виправдано у зв'язку з недоведеністю наявності складу кримінального правопорушення, передбаченого частиною 1 статті 175 КК [14]. Суд апеляційної інстанції підтримав зазначену позицію, а касаційна скарга прокурора була залишена без задоволення з огляду на відсутність належних і достатніх доказів вини особи.

Висновки. Проведений аналіз свідчить, що кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю в Україні має фрагментарний і винятковий

характер та застосовується переважно у випадках наявності доведеного прямого умислу, особистих мотивів або настання тяжких наслідків для працівників. Незважаючи на формальну наявність у Кримінальному кодексі України низки норм, спрямованих на захист трудових прав, їх практична реалізація залишається обмеженою.

Судова практика демонструє сталу тенденцію до суворого тлумачення ознак складу злочину, зокрема суб'єктивної сторони, що зумовлює значну кількість виправдувальних вироків або закриття кримінальних проваджень. Суди послідовно виходять із того, що сам факт порушення трудового законодавства не є достатнім для кримінально-правової оцінки діяння, якщо відсутні докази особистої зацікавленості, неприязні або інших мотивів, які свідчили б про умисний характер порушення.

Встановлено, що основні проблеми правозастосування пов'язані з розмежуванням кримінальної, адміні-

стративної та дисциплінарної відповідальності, а також із доведенням причинно-наслідкового зв'язку між діями посадової особи та порушенням трудових прав працівника. Особливої складності набуває кваліфікація діянь у ситуаціях, коли роботодавець формально дотримується процедурних вимог, але фактично діє з особистих мотивів або зловживає своїми управлінськими повноваженнями.

З огляду на це кримінально-правові норми у сфері праці виконують переважно превентивну функцію та мають застосовуватися як крайній засіб реагування на найбільш небезпечні й суспільно шкідливі порушення трудових прав. Подальше вдосконалення кримінальної відповідальності за порушення законодавства про працю доцільно пов'язувати з уточненням ознак складів злочинів, виробленням єдиних підходів до доведення умислу та посиленням узгодженості між кримінальним, трудовим і адміністративним законодавством.

Список використаних джерел

1. Пасічник В. Б., Яковчук Ю. В. Деякі питання застосування заходів щодо запобігання порушенням норм охорони праці в умовах воєнного стану в Україні. *Вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2025. № 87 (3). С. 96–101. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.3.14>
2. Makarenko O. Y., Nazymko Ye. S., Krasnova Yu. A., Makarenko N. A., Doroshenko V. A. Problematic issues of attracting criminal responsibility for the crimes against industrial safety. *Науковий вісник Національного гірничого університету.* 2022. № 4. С. 91–95. <https://doi.org/10.33271/nvngu/2022-4/091>
3. Кононенко В., Демура М. Проблемні питання притягнення до дисциплінарної та кримінальної відповідальності медичних працівників. *Проблеми законності.* 2021. № 152. С. 135–151. <https://doi.org/10.21564/2414-990X.152.226284>
4. Ткаченко В. В., Волощук Т. В. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю. *Наука і правоохорона.* 2015. № 4. С. 126–131
5. Cherevko N. Right to work under martial law: Legislative aspect in Ukraine. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ.* 2024. Т. 14, № 3. С. 55–65. <https://doi.org/10.56215/naia-chasopis/3.2024.55> (дата звернення: 11.02.2026).
6. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2341-14> (дата звернення: 11.02.2026).
7. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08> (дата звернення: 11.02.2026).
8. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.02.2026).
9. Постанова Верховного Суду у справі № 321/1753/16-к від 15.04.2020 р. *Єдиний державний реєстр судових рішень.* URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88815768> (дата звернення: 10.02.2026).
10. Постанова Верховного Суду у справі № 754/45548/19 від 02.06.2023 р. *Єдиний державний реєстр судових рішень.* URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108822245> (дата звернення: 10.02.2026).
11. Черевко Н. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю. Вища школа адвокатури НААУ. 2025. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/kriminalna-vidpovidalnist-za-porushennia-zakonodavstva-pro-praciu> (дата звернення: 11.02.2026).
12. Постанова Верховного Суду у справі № 754/37020/21 від 07.07.2023 р. *Єдиний державний реєстр судових рішень.* URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109242229> (дата звернення: 10.02.2026).
13. Вирок Лубенського міськрайонного суду Полтавської області у справі 539/2868/15-к від 29.04.2021 р. *Єдиний державний реєстр судових рішень.* URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96618655> (дата звернення: 10.02.2026).
14. Вирок Шевченківського районного суду м. Києва у справі № 761/33934/18 від 07.05.2020 р. *Єдиний державний реєстр судових рішень.* URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89678666> (дата звернення: 10.02.2026).

References

1. Pasichniuk, V. B., & Yakovchuk, Y. V. (2025). Okremi pytannia zastosuvannia zakhodiv shchodo zapobihannia porushenniam norm okhorony pratsi v umovakh voiennoho stanu v Ukraini [Some issues of the certain measures of preventing the violations of labor protection standards in the conditions of martial state in Ukraine]. *Visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Pravo – Uzhhorod National University Herald. Series: Law*, 87(3), 96–101. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.3.14> [in Ukrainian].
2. Makarenko, O. Y., Nazymko, Ye. S., Krasnova, Yu. A., Makarenko, N. A. & Doroshenko, V. A. (2022). Problematic issues of bringing disciplinary and criminal liability of medical workers. *Naukovyi visnyk Natsionalnoho hirnychoho universytetu – Scientific Bulletin of the National Mining University*, (4), 91–95. <https://doi.org/10.33271/nvngu/2022-4/091>
3. Kononenko, V., & Demura, M. (2021). Problemni pytannia prytiahnennia do dystsyplinarnoi ta kryminalnoi vidpovidalnosti medychnykh pratsivnykiv [Problematic issues of bringing disciplinary and criminal liability of medical workers]. *Problemy zakonnosti – Problems of Legality*, (152), 135–151. <https://doi.org/10.21564/2414-990X.152.226284> [in Ukrainian].

4. Tkachenko, V. V., & Voloshchuk, T. V. (2015). Kryminalna vidpovidalnist za porushennia zakonodavstva pro pratsiu [Criminal liability for violations of labor legislation]. *Nauka i pravoohorona – Science and Law Enforcement*, (4), 126–131. [in Ukrainian].
5. Cherevko, N. (2024). Right to work under martial law: Legislative aspect in Ukraine. *Yurydychnyi chasopys Natsionalnoi akademii vnutrishnikh sprav – Legal Journal of the National Academy of Internal Affairs*, 14(3), 55–65. <https://doi.org/10.56215/naia-chasopis/3.2024.55>.
6. Kryminalnyi kodeks Ukrainy [Criminal Code of Ukraine]. (2001, April 5). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
7. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]. (1971, December 10). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
8. Konstitutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine]. (1996, June 28). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
9. Supreme Court of Ukraine. (2020, April 15). Postanova u spravi № 321/1753/16-к [Decision in case № 321/1753/16-к]. [reyestr.court.gov.ua – Unified State Register of Court Decisions](https://reyestr.court.gov.ua/Review/88815768) Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88815768> [in Ukrainian].
10. Supreme Court of Ukraine. (2023, June 2). Postanova u spravi № 754/45548/19 [Decision in case No. 754/45548/19]. [reyestr.court.gov.ua – Unified State Register of Court Decisions](https://reyestr.court.gov.ua/Review/108822245). Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108822245> [in Ukrainian].
11. Cherevko, N. (2025, October 20). Kryminalna vidpovidalnist za porushennia zakonodavstva pro pratsiu [Criminal liability for violations of labor legislation]. *Higher School of Advocacy*. Retrieved from <https://www.hsa.org.ua/blog/kryminalna-vidpovidalnist-za-porushennia-zakonodavstva-pro-pratsiu> [in Ukrainian].
12. Supreme Court of Ukraine. (2023, July 7). Postanova u spravi № 3754/37020/21 [Decision in case № 754/37020/21]. [reyestr.court.gov.ua – Unified State Register of Court Decisions](https://reyestr.court.gov.ua/Review/109242229). Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109242229> [in Ukrainian].
13. Lubny City District Court of Poltava Region (2021, April 29). Vyrok u spravi № 539/2868/15-к [Judgment in case № 539/2868/15-к]. [reyestr.court.gov.ua – Unified State Register of Court Decisions](https://reyestr.court.gov.ua/Review/96618655). Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96618655> [in Ukrainian].
14. Shevchenkivskiyi District Court of Kyiv. (2020, May 7). Vyrok u spravi № 761/33934/18. [Judgment in case № 761/33934/18] [reyestr.court.gov.ua – Unified State Register of Court Decisions](https://reyestr.court.gov.ua/Review/89678666) Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89678666> [in Ukrainian].

Cherevko Nataliya,

Candidate of Science in Public Administration, Associate Professor

(*Kherson State Agrarian and Economic University, Kherson*)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5456-8887>

CRIMINAL LIABILITY FOR VIOLATION OF LABOR LEGISLATION

The article examines criminal liability for violations of labour legislation in Ukraine through the prism of substantive criminal law and judicial practice. The study focuses on criminal offences related to the infringement of employees' labour rights, primarily those provided for in Articles 172, 175 and 271 of the Criminal Code of Ukraine. Particular attention is paid to the elements of the corpus delicti, including the object, objective and subjective elements, as well as the characteristics of the special subject of these offences.

The author analyses the main problems of qualification and proof in criminal proceedings concerning violations of labour legislation, emphasising the difficulties in establishing intent and distinguishing criminal liability from administrative or disciplinary responsibility. Based on the analysis of national case law, it is demonstrated that courts apply criminal law provisions in this area restrictively and consider criminal liability to be an exceptional measure, applicable only in cases of proven deliberate conduct motivated by personal interest or other unlawful motives.

The research highlights that the mere fact of violating labour legislation is insufficient to establish criminal liability without clear evidence of intent and a causal link between the actions of the offender and the infringement of labour rights. The study also identifies inconsistencies in law enforcement practice and the lack of uniform approaches to the interpretation of the subjective element of labour-related crimes.

The article concludes that criminal law norms in the field of labour protection perform primarily a preventive function and should be applied as a last resort. Further improvement of criminal liability for violations of labour legislation requires clarification of the elements of criminal offences, harmonisation with labour law provisions, and the development of consistent judicial approaches to proving intent in such cases.

Key words: *criminal liability, labour rights, violations of labour legislation, corpus delicti, judicial practice.*

Дата першого надходження статті до видання: 12.02.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 24.03.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 11.05.2026