

7. Кузнецова Н. Ф. Преступление и преступность/ Н. Ф. Кузнецова. – М.: Изд-во МГУ, 1969. – 232 с.
8. Великий сучасний словник української мови / [Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.]. – Київ - Ірпінь: ВТФ „Перун”, 2001. – 1440 с.
9. Про практику призначення судами кримінального покарання: постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 жовтня 2003 р. № 7 із змінами від 10 грудня 2004 р.// Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України у кримінальних справах: Навчально-практичний посібник/ Укл. Б. О. Кириць. – Львів: Ліга-прес, 2008. – 408 с.
10. Сахарук Т. В. Загальні засади призначення покарання за кримінальним правом України та зарубіжних країн: порівняльний аналіз: Дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.08; - Харків, 2006. – 230 с.: Бібліогр.: с. 197-226.

Федорак Л.М.

#### ЗМІСТ СТУПЕНЮ ТЯЖКОСТІ ВЧИНЕНОГО ЗЛОЧИНУ

В даній статті висвітлено проблемні питання врахування ступеню тяжкості вчиненого злочину при призначенні покарання та визначення його змісту.

**Ключові слова:** ознаки злочину, суспільна небезпека, ступінь тяжкості

Федорак Л.М.

#### СОДЕРЖАНИЕ СТУПЕНИ ТЯЖЕСТИ СОВЕРШЕННОГО ПРЕСТУПЛЕНИЯ

В данной статье раскрыты проблемные вопросы учета степени тяжести совершенного преступления при назначении наказания и определения его содержания

**Ключевые вопросы:** признаки преступления, общественная опасность, степень тяжести

Fedorak L.M.

#### THE MEANING OF THE MAGNITUDE OF THE COMMITTED CRIME

In the present article are given problem questions of taking into consideration the magnitude of the committed crime in the process of punishment assignment and identification of its contents.

**Keywords:** magnitude, crime, punishment.

*Чекан Н.М.*

### ХАРАКТЕРИСТИКА ОБ'ЄКТИВНОЇ СТОРОНИ ЗЛОЧИНУ – ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ( СТ.172 КК УКРАЇНИ).

УДК 343.41:349.2] (477)

**Постановка проблеми.** На теперішній час в Україні ситуація з дотримання трудових прав людини є досить складною. У більшості випадків це стосується приватного сектору економіки. Аналіз судової статистики в Україні підтверджує зростання частки категорії кримінальних справ у сфері порушення законодавства про працю. Серед них лівову частку займають кримінальні справи, порушені за ст.172 КК України. Але за-

стосування цієї норми кримінального закону ускладнюється певними факторами.

**Стан дослідження.** Проблемам кримінальної відповідальності за злочинні порушення трудових прав людини, що пов'язані з посяганням на життя та здоров'я, в радянській період приділялася певна увага у працях таких вчених як В.І. Антипов, В.І. Борисов, М.С. Браїнін, І.П. Лановенко, Ю.Б. Мельникова, О.Б. Сахаров. Злочинам даної категорії, які не посягають на життя та здоров'я, в цей період увага або взагалі не приділялася, або питання кримінальної відповідальності за ці злочини розглядалося у контексті більш важливої, на думку науковців, проблеми кримінальної відповідальності за порушення техніки безпеки [1;117]. З часу незалежності України проблемам кримінальної відповідальності за злочинні порушення трудових прав людини, що не пов'язані з посяганням на життя та здоров'я, свої праці присвятив В.І. Павликівський. Також злочини проти трудових прав розглядав О.М.Готін, С.Лихова в сукупності з іншими кримінально-караними посяганнями, які розміщені в п'ятому розділі КК України. В їх працях здійснено правовий аналіз підстав криміналізації порушень законодавства про працю, складів злочинів проти трудових прав людини й громадянина та дано їх кримінально-правову характеристику.

**Виклад основних положень.** Відповідно до ст.172 КК України об'єктивна сторона цього складу злочину може проявитися у двох формах: 1) незаконному звільненні працівника з роботи з особистих мотивів; 2) іншому грубому порушенні законодавства про працю.

Що стосується першої форми об'єктивної сторони, то мною її охарактеризовано в статті «Проблеми застосування законодавства про кримінально – правову охорону права на працю в діяльності органів кримінальної юстиції»[2].

Другою формою об'єктивної сторони складу злочину, передбаченого ст.172 КК України, є грубе порушення законодавства про працю. Хоча ця стаття КК України встановлює кримінальну відповідальність за грубе порушення законодавства про працю, проте вона не визначає самого цього поняття, з якого б і мали впливати певні підстави для притягнення до цього виду відповідальності. Тому воно має оціночний характер і це ускладнює можливість чіткого розмежування «грубого» порушення законодавства про працю від «іншого» порушення, яке тягне за собою адміністративну відповідальність (ст.41КупАП). Тому необхідно чітко розмежувати цей склад злочину від адміністративного правопорушення.

У судовій практиці визнаються кримінально-караними діями такі випадки грубого порушення законодавства про працю:

**1) використання праці особи як найманого працівника без укладення трудового договору та виплати заробітної плати в «конвертах».**

Відповідно до ст.24-1 КЗпП України та наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001 року №260 «Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою» суб'єкт підприємницької діяльності, який використовує найману працю, зобов'язаний з працівником у тижневий строк з моменту фактичного допущення його до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання та на підставі цього внести відповідні записи до трудової книжки працівника (про прийняття чи/та звільнення з роботи). А ст.24 КЗпП України встановлений децю інший порядок прийняття на роботу особи на підприємство, установу, організацію, тобто до юридичної особи. Зокрема, укладення трудового договору на підприємстві, установі, організації оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.

З часу офіційного працевлаштування особи на роботу роботодавець зобов'язаний один раз в місяць при нарахуванні або виплаті зарплати (в залежності від фонду) сплачувати страхові внески до пенсійного фонду, фондів державного загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання, з тимчасової втрати працездатності. Неукладення офіційного трудового договору призводить до того, що найманій особі, яка фактично виконує роботу працівника, заробітна плата виплачується в «конверті» без відомості, не подаючи при цьому відповідні дані в державні контролюючі органи, не сплачуючи страхових внесків до фондів. Внаслідок цього особа позбавляється прав на пенсійне забезпечення, на оплачувану відпустку, на соціальний захист під час тимчасової непрацездатності у зв'язку з хворобою, у сфері охорони праці.

Однак, аналіз судової практики свідчить, що на даний час за використання праці особи як найманого працівника без офіційного працевлаштування настає як кримінальна відповідальність за ст.172 КК України, так і адміністративна відповідальність за ст. 41 ч.1КУпАП в залежності від кількості працевлаштованих осіб та тривалості використання їх праці. Але вважаю, що склад цього злочину є в діяннях винної особи навіть у разі використання праці без укладення трудового договору хоча б однієї та більше осіб, за яку їй виплачено заробітну плату в «конверті» за один місяць або більше часу. Такої ж позиції притримуються й деякі органи кримінальної юстиції. Наприклад, *прокурором м. Калуша Івано-Франківської області 10.02.2007 року порушено кримінальну справу №286237 за ч.1 ст.172 КК України щодо приватного підприємця Ц.,*

який в порушення ст. 43,45,46 Конституції України, п.6 ч.1 ст.24, ст. 24-1 КЗпП та Наказу Міністерства праці та соціальної політики № 260 від 08.06.2001 року „Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, 5 січня по 10 лютого 2007 року прийняв на роботу на посаду вантажника гр .Б, не уклавши при цьому з ним трудового договору та не зареєструвавши його в міськрайцентрі зайнятості. [3]. Також Долинським міжрайпрокурором Івано-Франківської області 24.06.2008 року порушено кримінальну справу № 300561 за ст. 172 ч.1 КК України щодо Х., який будучи суб'єктом підприємницької діяльності - фізичною особою, порушив ст. ст. 21,24,24-1,26,48 КЗпП та Наказу Міністерства праці та соціальної політики № 260 від 08.06.2001 року „Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою» А саме, у нього в кузні з жовтня 2007 року, з вересня 2006 року та з червня 2007 року по 20 червня 2008 року працювали різноробочим М., слюсарем К. та зварником К-2., без укладення трудових угод. Заробітну плату підприсмець Х. виплачував їм без відомості[4]. Обидві кримінальні справи розглянуті судом та закриті з нереабілітуючих підстав.

Якщо ж особа працювала без укладення трудового договору менше, ніж один місяць, та їй заробітну плату ще не виплачували, то вважаю, що роботодавця слід притягати до адміністративної відповідальності за ст. 41ч.1КУпАП. Наприклад, вироком Шполянського районного суду Черкаської області засуджено С. за ч.1 ст 172 КК України за те, що вона грубо порушила трудове законодавство. А саме у неї з середини лютого до початку березня 2008 року без укладення трудового договору та реєстрації в Шполянському центрі зайнятості систематично використовувала найману працю К., яка кожену середу, п'ятницю, суботу та неділю з 8 до 12 год. реалізовувала хліб на ринках міста. Переглядаючи вказаний вирок в порядку виключного провадження Верховний Суд України зазначив, що допущене С. порушення законодавства про працю є грубим, оскільки воно обмежує трудові права громадянина, тягне за собою ненадання передбачених законом соціальних пільг, компенсацій, тобто ставить працівника в умови соціальної незахищеності. Такі обставини, що К. працювала неповний робочий день, неповний робочий тиждень, їй не завдано моральної та матеріальної шкоди, не впливають на наявність об'єктивної сторони складу злочину, передбаченого ст. 172 КК України. Разом з тим ці дії, хоча і містять ознаки вказаного кримінального діяння, однак через малозначимість не становлять суспільної небезпеки, оскільки ними не заподіяна істотна шкода як фізичній особі, так і су-

пільству або державі. Тому ухвалою Верховного суду України на спільному засіданні Судової палати у кримінальних справах і Військової судової колегії від 05.06.2009 року за клопотанням заступника Генерального прокурора України скасовано вирок Шполянського районного суду Черкаської області від 08.04.2008 року стосовно С., а справу закрито на підставі ч.2 ст. 11 КК України[5]. Тому вважаю, що в таких випадках є склад адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 41 ч.1 КУпАП [5].

В практиці також виявляються випадки підміни трудового договору цивільно-правовим договором. Найчастіше це трапляється при виконанні робіт по будівництву об'єктів. А саме, суб'єкт господарювання, який зобов'язався збудувати об'єкт або виконати інші будівельні роботи, укладає договір підряду з фізичною особою або групою фізичних осіб про виконання будівельних робіт. Тому виникає питання, чи такі дії суб'єкта господарської діяльності є законними. У відповідності до ст.875 ЦК України сторонами договору будівельного підряду є підрядчик та замовник. У свою чергу підрядчик поділяється на генерального підрядника та субпідрядника. Законодавцем визначено в Законі України «Про майнову відповідальність за порушення умов договору підряду (контракту) про виконання робіт на будівництві об'єкту », що підрядником та замовником в будівельному підряді є юридична особа будь-якої форми власності. Тобто, фізична особа чи група фізичних осіб, так звана бригада, не можуть бути генеральним підрядником чи субпідрядником в договорі будівельного підряду.

Таким чином, приходжу до висновку, що використання праці фізичних осіб на будівельних майданчиках за договором будівельного підряду, а не за трудовим договором, є незаконним і повинно бути кримінально-караним діянням. Ця проблема має важливе значення, оскільки тільки період роботи по трудовому договору дає право цим особам отримувати допомогу відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Крім того, саме робота за трудовим договором зобов'язує суб'єкта господарювання створити безпечні умови праці для своїх працівників, за незабезпечення яких роботодавець несе відповідальність. А в договорі будівельного підряду суб'єкт господарювання звільняє себе від такої відповідальності, перекладаючи цей обов'язок по техніці безпеки на фізичну особу .

Однак, є перешкоди для притягнення приватного підприємця чи керівника юридичної особи до кримінальної відповідальності за ст. 172 КК України в даній ситуації. Цією перешкодою є те, що хоча фізична особа чи група фізичних осіб не може бути стороною договору будівельного

підряду, але в ЦК України чи в іншому законі не вказано, що договір є недійсним у випадку його укладення неналежною стороною. Зокрема, у відповідності до ст. 204 ЦК України правочин є правомірним, якщо його недійсність прямо не встановлена законом (нікчемний правочин) або якщо він не визнаний судом недійсним. А згідно з ст. 215 ЦК України не вимагається визнання судом нікчемного правочину недійсним. Тобто, для того, щоб вирішити питання про порушення кримінальної справи за ст.172 КК України в даній ситуації, необхідно, щоб суд виніс рішення, яким визнав би недійсним договір підряду (субпідряду), укладеного з фізичною особою чи групою фізичних осіб. І це рішення повинно вступити в законну силу. Однак, дана процедура є досить довгою у часі та не сприяє захисту трудових прав громадян. Тому пропоную внести доповнення до ЦК України, в якому закріпити, що будь-який письмовий договір, укладений неналежною стороною чи неналежними сторонами, є недійсним.

## ***2) будь-яке порушення законодавства про працю неповнолітнього***

Зважаючи на свою фізичну та розумову незрілість, дитина потребує спеціальної охорони і турботи, включаючи надійний правовий захист. Мною спеціально вжито термін «дитина», а не термін «неповнолітній», для того, щоб акцентувати увагу, що неповнолітній працівник є ще дитиною. А тому кримінальне законодавство повинно суворіше відноситися до порушень у сфері праці неповнолітнього. Хоча, аналіз міжнародного законодавства та законодавства про працю нашої держави свідчить, що ці два терміни є тотожні. Зокрема, дитиною у відповідності до ст.1 Конвенції про права дитина визнається «кожна людська істота до досягнення 18-річного віку, якщо за законом, що застосовується до даної дитини, вона не досягає раніше повноліття». А в КЗпП України та Законі України «Про охорону праці» також зазначено, що неповнолітні - це особи, які не досягли 18-ти років.

У ст.172 КК України закріплено, що злочином є грубе порушення законодавства про працю, вчиненого щодо неповнолітнього. Однак, вважаю, що враховуючи особливий статус такої особи, доцільніше було б, щоб до кримінальної відповідальності притягалися винні особи за будь-яке, а не лише за грубе порушення законодавства про працю неповнолітнього. Випадками такого порушення, за вчинення яких, на мою думку, повинна наступати кримінальна відповідальність є ті, якими порушуються норми розділу 13 КЗпП України ( ст. ст. 187-195), а саме:

- використання праці неповнолітнього неофіційно без укладення письмового трудового договору та виплата йому заробітної плати в «конверті»

Порядок укладення трудового договору з неповнолітнім також передбачений ст. ст. 24, 24-1 КЗпП України. На практиці часто трапляються випадки використання праці неповнолітнього без офіційного його оформлення на роботу. Наприклад, *прокуратурою Волванського району Донецької області в 2008 році порушено кримінальну справу за ч.2 ст.172 КК України стосовно приватного підприємця, яка прийняла на роботу вантажником неповнолітнього без укладення трудового договору* [6];

- допуск до роботи та використання праці неповнолітнього, який молодший 16 років або без згоди батьків неповнолітнього, який досяг 15-річного віку (ст. 188 КЗпП України);

- допуск до роботи та використання праці неповнолітнього без проходження попереднього та періодичного медичного огляду, які мають на меті виявити його придатність за станом здоров'я до майбутньої роботи та здійснювати постійний медичний контроль за станом здоров'я дитини, з'ясування впливу виробничого середовища на її організм. *Прикладом такого порушення законодавства про працю неповнолітнього є кримінальна справа, порушена прокуратурою Слов'янська в 2008 році за ст.172 ч.2 КК України щодо приватного підприємця, який займаючись виробництвом і реалізацією керамічних виробів, прийняв на роботу ливарем неповнолітнього хлопця без укладення трудового договору й попереднього медичного огляду*[6];

- залучення неповнолітнього до нічних, надурочних робі та робіт у вихідні дні. У ст. ст.54,55,62,67,68,69,73 КЗпП України врегульовані питання праці осіб (в тому числі неповнолітніх ) в нічний час, у вихідні дні, та під час надурочних робіт. Зокрема, цим законом заборонено залучення неповнолітніх до нічних (протягом періоду з 10 години вечора до 6 години ранку), надурочних (роботи понад встановлену тривалість робочого часу) робіт та робіт у вихідні дні (загальним вихідним днем є неділя). З цього приводу *Селідовським міжрайонним прокурором Донецької області в 2008 році порушено кримінальну справу за ч.2 ст. 172 КК України стосовно власника (приватного підприємця) однієї з автостанцій, який прийняв на роботу в нічну зміну, без укладення трудового договору та попереднього медичного огляду неповнолітнього* [7];

- допуск неповнолітнього чи використання його праці на підземних роботах, важких роботах чи на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, перелік яких закріплений наказом Міністерства охорони здоров'я від 31.03.1994 р №46 «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких заборонено застосування праці неповнолітніх». З цього приводу *Далинською міжрайпрокуратурою Івано-Франківської області в 2008 році порушено кримінальну справу за ст.172 ч.2 КК України щодо приватного підприємця*

смія, який допустив неповнолітнього до роботи рамником, на якій заборонено використання праці неповнолітнього, використовуючи його працю на стрічковій рамі для розтилювання деревини без укладення трудового договору та проходження попереднього медичного огляду[4];

- залучення неповнолітнього до підіймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, які затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я від 22.03.1996 року №59 «Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми»;

- використання праці неповнолітнього з перевищенням встановленої законом скороченої тривалості робочого часу – скорочена тривалість робочого часу для неповнолітнього закріплена в ст. 51 КЗпП України;

- порушення умов оплати праці неповнолітнього, тобто не нарахування та не виплата йому зарплати при скороченій тривалості щоденної роботи в тому ж розмірі, як і працівникам відповідної категорії при повній тривалості щоденної роботи;

- ненадання неповнолітньому щорічної відпустки – тривалість щорічної відпустки неповнолітнього становить 31 календарний день, порядок її надання неповнолітньому регламентований в ст. 195 КЗпП України та ст. 10 Закону України «Про відпустки»;

### **3) будь-яке порушення законодавства про працю вагітних жінок, матерів, які мають дітей віком до 14 років чи дитину-інваліда**

Захист трудових прав вагітної жінки чи жінки-матері тісно пов'язано з фізичним та моральним розвитком дитини. А тому кримінально – караними повинні бути будь-які діяння (так само, як і щодо неповнолітніх), які порушують законодавство про їх працю. А саме порушення ст.ст. 176,177,178,183,184 КЗпП України: 1) залучення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до 3-х років до робіт в нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні та направлення їх у відрядження; 2) залучення жінок, що мають дітей віком від 3-х до 14 років або дітей - інвалідів до надурочних робіт або направлення їх у відрядження без їх згоди; 3) не переведення вагітної жінки у відповідності до медичного висновку на іншу легшу роботу або незбереження в такому випадку середнього заробітку у разі, якщо легша робота є менш оплачувана, або незбереження середнього заробітку за всі пропущені робочі дні, під час яких вирішувалося питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів; 4) ненадання жінці, що має дитину або дітей віком до півтора року, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткової перерви для годування дитини не рідше ніж через 3 години тривалістю не менше 30 хвилин кожна при наявності однієї грудної дитини та не



менше години при наявності двох і більше грудних дітей або не включення тривалості цих перерв до робочого часу і не оплата їх за середнім заробітком; 5) звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей до 3-х років, одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи роботодавця, крім повної ліквідації, оскільки в законі є конкретна вказівка про заборону їх звільнення з роботи.

**4) не нарахування заробітної плати працівнику в мінімальному, встановленому законодавством, розмірі, не нарахування доплат, надбавок до зарплати, встановлених законодавством**

В судовій практиці на даний час немає єдиної позиції щодо кваліфікації дій винних осіб, які виплачують заробітну плату в розмірі, що є нижчим від мінімальної, а також не виплачують доплат, надбавок до зарплати, встановлених законодавством. Зокрема, такі діяння органами кримінальної юстиції кваліфікуються або за ст. 172 КК, або за ст. 175 КК України. Вважаю, що в цих випадках слід притягати винних осіб до відповідальності за ст. 172 КК, бо склад злочину, передбачений ст. 175 КК, є в тому випадку, якщо умисно безпідставно не виплачується заробітна плата працівникові, яка нарахована та заборгованість якої відображена в бухгалтерських документах.

**Висновки.** У статті висловлена позиція необхідності чіткого розмежування «грубого» порушення законодавства про працю від «інішого» порушення, яке тягне за собою адміністративну відповідальність (ст. 41 КупАП). Також у ній охарактеризовано кримінально-карані діяння, які в судовій практиці визнаються грубим порушенням законодавства про працю

1. Лановенко І.П. Борьба с преступлениями против трудовых прав и безопасности производства. К.: «Наукова думка», 1971. — 146 с.
2. Чекал Н.М. Проблеми застосування законодавства про кримінально-правову охорону права на працю в діяльності органів кримінальної юстиції // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб. наук. ст. за матеріалами VI Між нар. Наук.-практ. Конф., Луцьк, 29-30 травня 2009р./ Уклад. Т.Д. Климчук. - Луцьк: Волинська обласна друкарня, 2009. – С.687-689
3. Кримінальна справа № 286237 // Архів Калуського міського суду Івано-Франківської області
4. Кримінальна справа № 300561 // Архів Долинського районного суду Івано-Франківської області
5. Лист Генерального прокурора України від 30.07.2009 року №09-321 вих -09-275 ОКВ
6. Інформаційне повідомлення: »10 карних справ порушили на Донеччині через порушення трудових прав дітей»// <http://www.radiosvoboda.org/archive/news/20080615/630/630.html?id=1139770>

7. Інформаційне повідомлення: «На авто мийках Донеччини експлуатують дітей  
// [http:// www.human-rights.unian.net/ukr/detail/187842](http://www.human-rights.unian.net/ukr/detail/187842)

Чекан Н.М.

#### ХАРАКТЕРИСТИКА ОБ'ЄКТИВНОЇ СТОРОНИ ЗЛОЧИНУ – ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ( СТ.172 КК УКРАЇНИ)

У статті охарактеризовано об'єктивну сторону злочину – грубе порушення законодавства про працю. Зокрема, автором досліджено випадки грубого порушення законодавства про працю, які судовій практиці визнаються кримінально-караними діяннями. Крім того, ним запропоновано внести доповнення до нормативних актів України з метою усунення проблем, які існують в практиці при застосуванні ст. 172 КК України.

**Ключові слова:** грубе порушення законодавства про працю; неповнолітні; мінімальний розмір заробітної плати; трудовий договір.

Чекан Н.М.

#### ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЪЕКТИВНОЙ СТОРОНЫ ПРЕСТУПЛЕНИЯ – ГРУБОЕ НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО ТРУДА ( СТ.172 УК УКРАИНЫ)

В статье охарактеризовано объективную сторону преступления – грубое нарушение законодательства о труде. В ней автором исследованы случаи грубого нарушения законодательства о труде, которые в судебной практике считаются уголовно-наказуемыми преступлениями. Кроме того, предложено внести дополнения к нормативным актам Украины с целью устранения проблем, которые существуют при применении ст. 172 УК Украины.

**Ключевые слова:** грубое нарушение законодательства о труде; несовершеннолетние; минимальный размер заработной платы; трудовой договор.

Чекан Н.

#### THE CHARACTERISTIC OF THE OBJECTIVE SIDE OF THE CRIME – FLAGRANT VIOLATION OF THE LAW OF LABOUR”

The article characterizes the objective side of the crime – flagrant violation of the Law of Labour. In particular, the author has investigated the cases of flagrant violation of the Law of Labour. They are admitted to be criminal punished activities. Besides the author proposed to introduce the addition to the Normative Acts of Ukraine in order to remove the problems which are in the practice of using Article 172 CC of Ukraine.

**Keywords:** flagrant violation of the Law of Labour, a minor rate of wages, Labour agreement