

## ЩОДО ПИТАННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПОРУШЕНЬ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ

**Кравцов Д. М.,**

*доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
ім. Ярослава Мудрого,  
канд. юрид. наук, доцент*

Одним з основних обов'язків працівника, відповідно до чинного КЗпП України, є дотримання вимог законодавства про охорону праці. Зокрема, відповідно до ст. 159 Кодексу, працівник зобов'язаний: а) знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; б) додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації; в) проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди; г) співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу.

Порушення встановленого обов'язку, за наявності в діяннях працівника складу дисциплінарного проступку, тягне за собою дисциплінарну відповідальність працівника.

Виходячи з переліку підстав дисциплінарного звільнення, чинне трудове законодавство передбачає лише одну дисциплінарну санкцію, яка може бути застосована до порушника законодавства про охорону праці. Такою санкцією є догана.

Проте проектом Трудового кодексу України<sup>1</sup> (законопроект № 1658 від 27.12.2014 р.) перелік підстав звільнення з роботи з ініціативи роботодавця, які застосовуються за порушення працівникам свої трудових обов'язків, пропонується розширити новою для національного законодавства нормою, яка дозволяє звільнити працівника у разі грубого порушення ним вимог правил з охорони праці, пожежної без-

---

<sup>1</sup> Трудовий кодекс України : проект закону № 1658 від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс] . – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

пеки або безпеки руху на транспорті, якщо це призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку (п. 5 ч. 1 ст. 92 проекту ТК).

Незважаючи на побоювання, що розширення переліку підстав дисциплінарного звільнення працівника з роботи за ініціативою роботодавця може стати тенденцією в розвитку трудового законодавства України, вважаємо ідею підвищення відповідальності працівника за порушення трудових обов'язків, які можуть призвести до тяжких наслідків у вигляді нещасного випадку або аварії, цілком правильною. З огляду на масштабність та значущість негативних наслідків порушення законодавства про охорону праці у вигляді нещасного випадку на виробництві або аварії, передбачене трудовим законодавством дисциплінарне стягнення у вигляді догани є неадекватним ступеню його небезпеки.

Разом з тим кваліфікація діяння працівника при порушенні ним законодавства про охорону праці, як дисциплінарного проступку, є важкою та відповідальною справою. В цьому процесі роботодавець має великий ризик припуститися помилки, що неодмінно призведе до втрат матеріального, організаційного та репутаційного характеру. Особливу небезпеку потягне за собою неправильна кваліфікація проступку працівника та обставин події, коли її наслідком буде звільнення працівника з роботи.

Зрозуміло, що на даний час практика застосування вищевказаної норми в Україні відсутня, але, аналізуючи її зміст, вже можна зробити акценти на питаннях, які в перспективі будуть предметом пильної уваги судових органів при розгляді питання про поновлення на роботі працівників, звільнених за зазначеною підставою. Незалежно від того, яке саме стягнення обере роботодавець до порушника законодавства про охорону праці: догану чи звільнення (у разі прийняття проекту ТК), помилки при кваліфікації його діяння можуть бути схожими, адже в основі прийняття рішення лежить одне порушення.

Помилки при притягненні порушника законодавства про охорону праці до дисциплінарної відповідальності можуть полягати у:

*1. Невиконанні роботодавцем обов'язку по ознайомленню працівників з інструкціями з техніки безпеки, правилами безпечного виконання робіт та іншими нормативно-правовими актами підприємства з охорони праці.*

Якщо в локальному акті буде відсутній підпис працівника, притягнення до відповідальності не буде законним, адже якщо працівник не був з ними ознайомлений, до відповідальності його притягнути не можна.

*2. Неправильній оцінці роботодавцем ситуації (в тому числі як такої, що створює реальну загрозу настання передбачених нормою закону наслідків).*

Причина такого явища може полягати у суб'єктивній оцінці події нещасного випадку роботодавцем, навіть незважаючи на те, що розслідування обставин події та висновки попередньо провадить колегіальний орган – комісія з розслідування нещасного випадку. Найчастіше трапляється це тоді, коли при розслідуванні нещасного випадку важко вказати на конкретні порушення норм з охорони праці, що могли б призвести до нещасного випадку.

*3. Недоведеності наявності причинного зв'язку між фактом порушення законодавства про охорону праці та наслідками такого порушення.*

Наприклад, багаторазове порушення з боку роботодавця правил з охорони праці у вигляді невидачі спецодягу протягом тривалого часу не призводить до нещасного випадку, але і раптова смерть працівника на роботі від серцевої недостатності за цих обставин в залежність від таких порушень поставлена бути не може. І навпаки, розвиток у працівника профзахворювання внаслідок непроведення вчасної атестації робочих місць можуть знаходитись у прямому причинному зв'язку.

*4. Неправильному встановленні винної особи.*

Якщо роботодавцем порушуються нормативні вимоги з охорони праці, це не означає автоматичного виникнення у нього права «карати» за порушення цих вимог формально відповідальну особу, особливо коли своїми безпосередніми діями він порушень не припускав. За систематичне та системне порушення на підприємстві всіх можливих правил з охорони праці всіма працівниками не має відповідати «крайній».

Буває і так, що працівник лише працював у неналежних, але створених для нього роботодавцем умовах, проте саме він визнається у цьому винним.

*5. Неправильному оформленні документів комісіями з розслідування нещасних випадків, внаслідок:*

– порушення порядку формування комісії (помилки при оформленні її створення; неналежна кількість та склад її членів);

– відсутності висновків щодо предмета розслідування: обставини та причини нещасного випадку, винні особи, обґрунтована кваліфікація, заходи по усуненню порушень та попередженню їх в майбутньому, відсутність посилань на порушені норми з охорони праці, відсутність додатків та ін.

*6. Незабезпеченні роботодавцем безпечних умов праці.*

Порушення правил з охорони праці є наслідком нестворення роботодавцем належних умов праці, таким чином, у діянні працівника відсутня вина – він не міг у створених умовах діяти інакше.

*7. Пропуску строку застосування дисциплінарного стягнення.*

Внаслідок тривалого лікування потерпілого або витраченого на створення та проведення розслідування нещасного випадку комісією з його розслідування часу роботодавцем можуть бути порушені строки притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.