

## *Романюк Василь Володимирович*

студент 2-го курсу соціально-правового факультету  
Національного університету «Одеська юридична академія»

### **ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ**

Відповідно до статті 44 Закону України «Про охорону праці», за порушення законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці (розділ VIII) встановлюються дисциплінарна, адміністративна, матеріальна, кримінальна відповідальність. Зазначена відповідальність працівників стимулює дотримання законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці усіх сторін виробничого процесу. Цілком зрозуміло, що забезпечення питання відповідальності за порушення законодавства про охорону праці приділяється серйозна увага.

Стосовно дисциплінарної відповідальності, передбачаються дисциплінарні стягнення у вигляді догани та звільнення з роботи (стаття 147 КЗпП України). Так, відповідно до статті 147-1 КЗпП України стягнення застосовують органи, які надали право прийняття на роботу при наявності порушення вимог охорони праці, що призводять чи можуть призвести до тяжких наслідків.

Дисциплінарне стягнення застосовується не пізніше одного місяця з моменту його демаскування, і не пізніше півроку з дня здійснення, не рахуючи період звільнення працівника від роботи з причини тимчасової непрацездатності або знаходження особи на відпустці. Перш ніж накласти дисциплінарне стягнення, роботодавець повинен вимагати від працівника пояснення у письмовій формі. У випадку, якщо пояснення не було надано в зазначений строк, дисциплінарне стягнення накладається на підставі доказів, що є у роботодавця.

Адміністративна ж відповідальність настає за будь-які посягання на умови праці. Згідно зі статтею 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, порушення законів та нормативно-правових актів з охорони праці є підставою адміністративної відповідальності у формі штрафу накладених на працівників і, зокрема, службових осіб підприємств, а також власників підприємств.

Законом України "Про внесення змін до статей 19 та 43 Закону України "Про охорону праці" ухваленим Верховною Радою України передбачається посилення адміністративної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці та приведення цих норм у відповідність до чинного законодавства України.

Статтею 43 Закону України «Про охорону праці» передбачено що за порушення законодавства про охорону праці та не здійснення розпоряджень посадових осіб центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, притягаються центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в межах, встановлених законом. Максимальним розміром штрафу не може бути перевищення середньомісячного фонду заробітної платні у розмірі п'яти відсотків за попередній рік.

Матеріальна відповідальність працівників регламентується статтями 130-138 КЗпП України. Так умовою накладення матеріальної відповідальності на працівника є: факт заподіяння прямої дійсної шкоди; вина працівника; протиправні дії або бездіяльності працівника; наявність причинного зв'язку між заподіянням шкоди та протиправними діями працівника.

Відповідальність може бути накладена лише за наявності усіх зазначених умов; відсутність хоча б однієї з них виключає матеріальну відповідальність працівника.

Кримінальна відповідальність за порушення правил охорони праці передбачена статтями Кримінального кодексу України, що об'єднані в розділ X “Злочини проти безпеки праці”. Суб'єктом злочину є будь-яка службова особа підприємства, установи, а також власник підприємства чи уповноважена ним особа. Кримінальна відповідальність настає не за будь-яке порушення, а за порушення вимог законодавства, якщо це порушення створювало небезпеку для життя або здоров'я громадян.

Тож система контролю за дотриманням правил безпеки на виробництві у формі правових приписів різних видів відповідальності залежно від їх тяжкості є основоположним явищем у законодавстві потужних правових держав. Незважаючи на наявність такої бази, необхідність впроваджувати в законодавство України зміни, які дозволять ефективніше використовувати систему охорони праці, є очевидним. Таким чином слід забезпечити вичерпність можливих наслідків недотримання вимог щодо належних, безпечних та здорових умови праці

### *Список використаних джерел*

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2696-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
3. Кримінальний кодекс України. – 2001 р. - № 25-26. – Ст. 131.
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – Додаток до №51. – Ст. 1122.

5. Закон України Про внесення змін до статей 19 та 43 Закону України «Про охорону праці» від 02.06.2011 № 3458-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 50. – Ст. 668.

**Ключові слова:** відповідальність, порушення законодавства, охорона праці, законодавство, стягнення.

*Науковий керівник: д.ю.н., професор Чанишева Г. І.*

### ***Сопова Єлизавета Павлівна***

студентка 2-го курсу соціально-правового факультету  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ПРОБЛЕМА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЖІНОК ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ**

Важкі умови пострадянського перехідного періоду вплинули на формування правового суспільства в Україні і, на жаль, через це виникає низка проблем, в тому числі проблема гендерної нерівності при прийнятті або під час роботи.

Стаття 22 КЗпП України зазначає, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається [1].

Вимоги до працівників встановлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Такі вимоги можуть стосуватися, зокрема, наявності у працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку. Роботодавці можуть встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника [3].

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей [2].