

**ПОЗБАВЛЕННЯ ПРАВА ОБІЙМАТИ ПЕВНІ ПОСАДИ
АБО ЗАЙМАТИСЯ ПЕВНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ
У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ: ДИСКУСІЙНІ ПИТАННЯ**

Дараганова Ніна Володимирівна

*доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри адміністративного, фінансового
та інформаційного права
Державного торговельно-економічного університету
м. Київ, Україна*

Урегулювання правовідносин з охорони праці та питань захисту життя та здоров'я людини у процесі здійснення трудової діяльності є одним із важливих напрямів діяльності правової демократичної держави. Цей напрям є визначальними для державної політики в Україні, особливо нині, у зв'язку зі збройною агресією Росії проти України, коли українські підприємства опинились у суперечливій ситуації щодо охорони праці, та враховуючи те, що навіть у довоєнний період на підприємствах малого та середнього бізнесу мало місце ігнорування, не виконання вимог з охорони праці¹.

Отже, у випадку порушень установлених законодавством норм з охорони праці, мають діяти заходи примусу, зокрема і притягнення винних осіб до адміністративної відповідальності.

Притягнення до адміністративної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці здійснюється відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення² (далі – КУпАП). Насамперед, відповідно до норм ст. 41 «Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці», а також згідно норм ст. 47 «Порушення права державної власності на надра»; ст. 57 «Порушення вимог щодо охорони надр»; ст. 58 «Порушення правил і вимог проведення робіт по геологічному вивченню надр»; ст. 93 «Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів з безпечного ведення робіт у галузях промисловості»; ст. 94

¹ Бризгалов М. В., Курепін В. М. (2022). Сучасний стан охорони праці в Україні та за кордоном. *Інформаційно-психологічна та техногенна безпека: історичні аспекти, особливості захисту суспільства та особистості*. С. 13–14. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/12064>

² Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-Х (2023). Вилучено з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/card2#Card>

«Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про зберігання, використання та облік вибухових матеріалів у галузях промисловості», ст. 188-4 «Невиконання законних вимог центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці». Адміністративна відповідальність за ці правопорушення настає, якщо ці порушення за своїм характером не тягнуть за собою відповідно до закону кримінальної відповідальності (ст. 9 КУпАП).

Розглядати справи, згідно норм ст. 231 КУпАП, має право центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці (на сьогодні цим органом є Державна служба з питань праці – Держпраці). Цією ж статтею визначено і перелік посадових осіб, які мають право від імені Держпраці розглядати справи про адміністративні правопорушення та накладати адміністративні стягнення. Насамперед, ними є державні інспектори, а також: головні державні інспектори, начальники інспекцій Держпраці, та їх заступники; начальники управлінь і відділів Держпраці, та їх заступники; керівник Держпраці та його заступники.

Ефективність правозастосовної діяльності щодо адміністративної відповідальності за порушення вимог законодавства з охорони праці визначається й тим, наскільки грамотно сконструйовані правові норми, які підлягають застосуванню. І удосконалення законодавства, насамперед, вважаємо, пов'язано з удосконаленням стягнень за порушення норм ч. 5 ст. 41 КУпАП.

Так, характеризуючи адміністративні стягнення передбачені у ч. 5 ст. 41 КУпАП слід зазначити, що її нормами визначено лише один вид адміністративних стягнень – штраф. Штрафом, згідно зі ст. 27 КУпАП, є грошове стягнення, що накладається на громадян, посадових та юридичних осіб за адміністративні правопорушення у випадках і розмірі, встановлених цим кодексом та іншими законами України. За порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, згідно ч. 5 ст. 41 КУпАП, встановлено накладення штрафу. По-перше, на працівників – від чотирьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, та, по-друге, на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності – від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Проте, на наш погляд, застосування до винних осіб лише штрафних санкцій не відповідає нинішнім складним реаліям у сфері охорони праці в Україні. Вважаємо, що у разі повторного протягом року вчинення особами порушення вимог законодавства про охорону праці, передбаченого в ч. 5 ст. 41 КУпАП, до винних осіб мають бути

застосовані й інші санкції. У цьому разі має бути, по-перше, передбачено підвищення розміру штрафних санкцій, та, по-друге, застосований такий вид адміністративного стягнення, як позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю.

При цьому, згідно з вимогами ч. 5 ст. 30 КУпАП позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю може бути призначено судом на строк від шести місяців до одного року незалежно від того, чи передбачене воно в санкції статті (санкції частини статті) особливої частини цього кодексу, коли, з урахуванням характеру адміністративного правопорушення; особи, яка вчинила це правопорушення; інших обставин справи суд визнає за неможливе збереження за цією особою права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю. Проте у ч. 6 цієї ж статті позбавлення права обіймати певні посади призначається судом строком на один рік, у разі, коли його спеціально передбачено в санкції статті (санкції частини статті) особливої частини КУпАП. Отже, якщо в першому випадку суд, з урахуванням характеру адміністративного правопорушення та інших обставин, має можливість призначити таке стягнення, то в другому – суд має беззаперечно застосувати таку санкцію до винної особи.

Проаналізувавши норми КУпАП, в яких законодавець встановив таку санкцію, як позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, зокрема, ст. 172-4 (порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності), ст. 172-5 (порушення встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків), ст. 172-6 (порушення вимог фінансового контролю), ст. 172-7 (порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів), ст. 172-9-1 (порушення заборони розміщення ставок на спорт, пов'язаних з маніпулюванням офіційним спортивним змаганням), вважаємо, що забезпечення належної реалізації прав громадян на охорону праці потребує введення такої санкції, як позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю. Зазначена санкція має застосовуватися до посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності у разі повторного протягом року вчинення цими особами порушення вимог законодавства про охорону праці.

У зв'язку з цим, пропонуємо до ст. 41 КУпАП додати ч. 5-1 такого змісту: «5-1. Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною п'ятою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, – тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян – суб'єктів підприємницької

діяльності – від сорока до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік».

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-298-5-43>

ПОШУК РЕЗЕРВІВ ІНСТИТУЦІЙНОЇ СПРОМОЖНОСТІ МИТНИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Дорофєєва Лілія Максимівна

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри адміністративного, фінансового
та інформаційного права
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
м. Ужгород, Україна*

23 червня 2022 року Україна отримала статус кандидата на вступ до Європейського Союзу, що стало не тільки додатковим підтвердженням раніше обраного євроінтеграційного курсу нашої країни, а й свідченням глибокої довіри Європейської спільноти до українського народу та одностайної підтримки нашої боротьби за демократичні цінності.

Проте, такий статус не лише пропонує нові можливості та відкриває перспективи для покращення умов життя, але й одночасно окреслює широке коло завдань, які задля вступу до ЄС ми маємо виконати в достатньо стислі терміни і не зважаючи на воєнний стан. Основною умовою приєднання держав до ЄС є здійснення глибоких політичних, соціально-економічних, правових та інституційних реформ, спрямованих на розбудову розвинутої і сталої демократії та ринкової економіки, що вимагає додаткових зусиль по виконанню зобов'язань щодо адаптації законодавства України до права Європейського Союзу.

Одним із таких критеріїв є синхронізація митного законодавства та формування підходів до організації здійснення митної справи з урахуванням того, що Європейський Союз є, насамперед, союзом митним. Відтак, всі держави-члени Євросоюзу є частиною митного союзу ЄС і дотримуються однакових митних правил і процедур.

Угода про асоціацію вимагає від України привести свою митну систему та митне законодавство у відповідність із митним законодавством ЄС. З огляду на це, проблематику розвитку національної митної служби в сучасних умовах слід розглядати у двох