



КОМІТЕТ НААУ
З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

МЕТОДИЧНИЙ МАТЕРІАЛ ДЛЯ АДВОКАТІВ

ОХОРОНА ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ



2025 рік



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

КОМІТЕТ З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

ОХОРОНА ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

МЕТОДИЧНИЙ МАТЕРІАЛ ДЛЯ АДВОКАТІВ

**Київ
2025**

Колектив авторів:

Поліщук В. — адвокат, голова Комітету НААУ з питань трудового права, медіатор, лектор Вищої школи адвокатури, сертифікований тьютор від Ради Європи, викладач Університету економіки та права «КРОК», керівник Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, e-mail: dovirytel@gmail.com;

Навроцький Д. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, e-mail: advokatnavrotsky@gmail.com;

Кайда Н. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, доктор юридичних наук, науковий співробітник Інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, тренер, розробник програм Української школи урядування, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, e-mail: nataliakaida84@gmail.com;

Якімова А. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, e-mail: ay3003@ukr.net

Кохан Н. — адвокат, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, e-mail: nataliya-kohan@ukr.net;

Василик І. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, кандидат історичних наук, проректор ВША НААУ, доцент, керівник науково-методичного Центру досліджень адвокатури і права НААУ, член Експертної та Науково-консультативної ради НААУ, лауреат Премії ім. Тараса Шевченка Київського Національного університету імені Тараса Шевченка, експерт з історії адвокатури України та правил адвокатської етики, e-mail: iryna_vasylyk@ukr.net;

Черевко Н. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, кандидат наук з державного управління, e-mail: advokat.ncherevko@gmail.com;

Долгоєр В. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, e-mail: dolhoiervaleria@gmail.com;

Погрібняк О. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, член Молодіжного Комітету, керівник Центру безоплатної правової допомоги при Дніпропетровському обласному об'єднанні профспілок (створений за підтримки данського уряду), e-mail: alexeyrogrebnyak@meta.ua;

Лисенко Г. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, e-mail: g.lysenko29@gmail.com;

Зайцева О. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, e-mail: oxanka13oz@gmail.com.

О-92 Охорона праці в умовах воєнного стану / В. Поліщук, Д. Навроцький, Н. Кайда, А. Якімова, Н. Кохан, І. Василик, Н. Черевко, В. Долгоєр, О. Погрібняк, Г. Лисенко, О. Зайцева. Х.: ФАКТОР-МЕДІА, 2025. 117 с.

ISBN 978-966-180-752-4

Методичний матеріал підготовлено колективом авторів, які практикують у трудових справах. У посібнику системно висвітлюються ключові аспекти охорони праці в умовах воєнного стану: нормативна база, обов'язки роботодавця, практики організації укриттів, розслідування нещасних випадків, відповідальність за порушення вимог, судова практика. Структура посібника відображає комплексність проблематики: правові основи, регламентація нещасних випадків, забезпечення безпеки під час повітряних тривог, а також механізми контролю за дотриманням стандартів. Посібник буде цікавим як адвокатам, так й роботодавцям, профспілкам, державним органам та безпосередньо самим працівникам.

УДК 331.45:347.965](477)"364"(072)

ЗМІСТ

ВСТУП	5
-------------	---

РОЗДІЛ 1. ПРАВОВІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ

1.1. Огляд законодавчих актів, що регулюють охорону праці в умовах воєнного стану	8
1.2. Обов'язки роботодавця щодо охорони праці під час війни	11
1.3. Проведення обов'язкових інструктажів, створення тимчасових укриттів та бомбосховищ	14
1.4. Судова практика з питань утримання та експлуатації захисних споруд	30
1.5. Заробітна плата під час перебування в укритті	40

РОЗДІЛ 2. НЕЩАСНІ ВИПАДКИ НА ВИРОБНИЦТВІ, ІНВАЛІДНІСТЬ І СМЕРТЬ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Визначення нещасного випадку на виробництві в умовах війни. Інвалідність працівників через нещасні випадки на виробництві	44
2.2. Практичні аспекти у випадках, коли нещасні випадки відбуваються під час обстрілів, авіаударів або під час виконання робіт у зонах бойових дій	50
2.3. Юридичні наслідки інвалідності, що виникла через бойові дії, та відповідальність роботодавців за невиконання вимог щодо охорони праці	55
2.4. Судова практика у випадку смерті працівника під час виконання трудових обов'язків в умовах війни. Права спадкоємців на компенсацію за загибель працівника	60

РОЗДІЛ 3. ПОВІТРЯНІ ТРИВОГИ, УКРИТТЯ ТА БОМБОСХОВИЩА

3.1. Практичні питання організації укриттів на підприємствах, відповідальність за належне забезпечення працівників.....	68
3.2. Процедура облаштування укриттів та бомбосховищ на підприємствах.....	72
3.3. Відповідальність за відсутність належних укриттів або несвоєчасну евакуацію працівників.....	74

РОЗДІЛ 4. ПЕРЕВІРКИ ПІДПРИЄМСТВ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ВИМОГ ОХОРОНИ ПРАЦІ

4.1. Порядок перевірок підприємств під час воєнного стану	77
4.2. Хто має право проводити перевірки на підприємстві щодо охорони праці в умовах війни	79
4.3. Права роботодавців та працівників під час перевірок.....	96
4.4. Порушення вимог охорони праці та відповідальність роботодавця	104

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	115
----------------------------------	-----

ВСТУП

Із 2014 року російська федерація здійснює збройну агресію проти України, тобто вчиняє дії, визначені у статті 3 Резолюції 3314 (XXIX) Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 14 грудня 1974 року як акт збройної агресії.

Відповідно до заяви Верховної Ради України «Про відсіч збройній агресії російської федерації та подолання її наслідків», текст якої схвалено у постанові Верховної Ради України від 21 квітня 2015 року № 337-VIII, збройна агресія російської федерації проти України розпочалася 20 лютого 2014 року з тимчасової окупації Кримського півострова, зокрема Автономної Республіки Крим і міста Севастополя (перша фаза збройної агресії).

Друга фаза збройної агресії російської федерації проти України розпочалася у квітні 2014 року, коли контрольовані, керовані і фінансовані спецслужбами російської федерації озброєні бандитські формування проголосили створення «Донецької народної республіки» (7 квітня 2014 року) та «Луганської народної республіки» (27 квітня 2014 року).

Третя фаза збройної агресії російської федерації розпочалася 27 серпня 2014 року масовим вторгненням на територію Донецької та Луганської областей регулярних підрозділів збройних сил російської федерації.

24 лютого 2022 року розпочалася та триває ще одна фаза збройної агресії російської федерації проти України — повномасштабне вторгнення збройних сил російської федерації на суверенну територію України.

Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64 /2022, затвердженням Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX, на всій території України введено воєнний стан із 5 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року, дія якого триває дотепер.

Сучасна історія України нерозривно пов'язана з боротьбою за власну незалежність, територіальну цілісність та право на вільний демократичний розвиток. Починаючи з 2014 року, держава перебуває у стані відсічі збройній агресії російської федерації, яка відтоді набувала різних форм — від тимчасової окупації окремих територій, створення квазіутворень під контролем іноземних спецслужб до відкритої фази широкомасштабного вторгнення 24 лютого 2022 року.

Ці обставини докорінно змінили не лише політичний та безпековий ландшафт країни, а й суттєво вплинули на всі сфери суспільного життя, включно з правовими, соціальними й трудовими відносинами.

Воєнний стан, запроваджений Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 і затверджений Верховною Радою України, перетворився на безпрецедентний виклик для системи охорони праці. Традиційні механізми забезпечення безпеки працівників зіткнулися з новими загрозами — повітряними тривогами, ракетними обстрілами, окупацією, мобілізаційними процесами, руйнуванням виробничої інфраструктури. В умовах, коли економіка країни одночасно функціонує та обороняється, питання захисту життя та здоров'я працюючих набувають першочергового значення. Адже саме працівники є рушійною силою відновлення та стійкості держави і їхній захист безпосередньо впливає на соціальну стабільність та ефективність національної економіки.

Охорона праці в умовах війни — це не лише формальне дотримання законодавчих норм. Це комплекс заходів, які мають гнучко реагувати на реалії воєнного часу, поєднувати конституційні гарантії права на безпечні умови праці (статті 43, 45 Конституції України) з практичними можливостями роботодавців та державних інституцій. Україна, як член Міжнародної організації праці, бере на себе зобов'язання дотримуватися міжнародних стандартів у сфері безпеки та гігієни праці. Це означає, що навіть у період війни держава повинна забезпечити неперервність правових гарантій та їхню адаптацію до екстремальних умов.

Актуальність цієї теми підсилюється тим, що безпека працівників безпосередньо залежить від дій роботодавців, органів державної влади та самих трудових колективів. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» закріпив основи гнучкого регулювання трудових процесів, але водночас підтвердив незмінність ключового принципу: роботодавець зобов'язаний створити безпечні умови праці навіть у кризових обставинах. Відповідно охорона праці трансформувалася із суто виробничого питання у сферу, що охоплює цивільний захист, створення укриттів, організацію евакуаційних заходів, забезпечення психосоціальної підтримки та навчання працівників алгоритмів дій під час надзвичайних ситуацій.

У цьому контексті адвокатська спільнота, а також правозастосовні органи отримали нові завдання: вони мають забезпечувати правову допомогу як роботодавцям, так і працівникам, надавати консультації щодо застосування спеціального законодавства, захищати права постраждалих унаслідок нещасних випадків чи порушень у сфері безпеки праці, супроводжувати судові спори, пов'язані з компенсаціями та соціальними гарантіями. Особливої ваги набуває правильне тлумачення норм у світлі форс-мажорних обставин, адже від цього залежить баланс між інтересами роботодавців і правами працівників.

Методичний матеріал, який підготував Комітет НААУ, системно висвітлює ключові аспекти охорони праці в умовах воєнного стану: від нормативної бази та обов'язків роботодавця до практики організації укриттів, розслідування нещасних випадків, відповідальності за порушення вимог та судових прецедентів. Його структура відображає комплексність проблематики: правові основи, регламентація нещасних випадків, забезпечення безпеки під час повітряних тривог, а також механізми контролю за дотриманням стандартів. Таким чином, цей методичний матеріал є не лише практичним посібником для адвокатів, а й важливим орієнтиром для роботодавців, профспілок, державних органів і самих працівників. Оскільки у період воєнного стану важливо визначити основні виклики та пріоритети, які постають перед правовою системою України та суспільством загалом, у центрі уваги перебуває не лише збереження життя і здоров'я працівників, а й формування культури безпеки, що здатна забезпечити сталий розвиток країни навіть в умовах екзистенційної загрози. Системний аналіз правових, організаційних та практичних аспектів дозволяє зробити висновок: охорона праці під час війни є фундаментальним елементом національної безпеки, а отже, невід'ємною складовою стратегії перемоги та відновлення України.

РОЗДІЛ 1.

ПРАВОВІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ

1.1. Огляд законодавчих актів, що регулюють охорону праці в умовах воєнного стану

Запровадження воєнного стану в Україні з 24 лютого 2022 року внаслідок повномасштабної збройної агресії стало не лише безпрецедентним викликом для системи національної безпеки, а й потужним стрес-тестом для ключових інституцій держави, включаючи систему регулювання трудових відносин і охорони праці. Сотні тисяч працівників були змушені працювати в умовах евакуації, загроз повітряних тривоги, обстрілів, руйнування інфраструктури або мобілізації керівного складу. Частина підприємств перемістилася на нові території, де довелося швидко адаптувати умови праці та відновлювати системи безпеки практично «з нуля».

У цих умовах звучить ключове питання: чи діє охорона праці під час війни? Відповідь чітка: так, діє, і це прямо передбачено у чинному законодавстві України. Безпечні та гігієнічні умови праці залишаються конституційним правом кожного працівника (ст. 43, 45 Конституції України) навіть у період воєнного стану. Це право також є одним з основоположних елементів міжнародних стандартів у сфері праці, зокрема Конвенцій МОП № 155 та № 187, учасником яких є Україна. Крім того, держава зобов'язана не лише зберігати правові гарантії, але й адаптувати засоби їх реалізації до умов надзвичайного періоду, не допустивши знецінення безпеки працівників. Для цього було ухвалено спеціальне законодавство, зокрема Закон України № 2136-IX, який дозволив гнучке реагування на загрози без повного демонтажу трудових стандартів.

Водночас практики охорони праці — від роботодавця до уповноваженої особи — повинні чітко розуміти, які нормативно-правові акти залишаються чинними, які мають спеціальний (тимчасовий)

статус, а також які положення зазнали змін або можуть бути застосовані з урахуванням форс-мажорних обставин.

Законодавство про охорону праці в умовах воєнного стану становить собою сукупність актів, що включають Кодекс законів про працю України, закони України «Про охорону праці», «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування», а також підзаконні нормативно-правові акти, прийняті на їх виконання.

До таких актів належать державні санітарні норми, правила, інструкції, стандарти, положення, технічні регламенти та інші документи, які встановлюють мінімальні вимоги безпеки й гігієни праці та є обов’язковими до виконання усіма суб’єктами господарювання, незалежно від форм власності та галузі діяльності:

- Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX;

- Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX;

- Закон України «Про систему громадського здоров’я» від 06.09.2022 № 2573-IX;

- постанова КМУ «Деякі питання виконання робіт підвищеної небезпеки та експлуатації (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки на період дії воєнного стану» від 24.03.2022 № 357;

- постанова КМУ «Про затвердження переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи або оточуючих» (із змінами) від 10.05.2022 № 577;

- постанова КМУ «Про внесення змін до пункту 4 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці» від 30.06.2023 № 660;

- постанова КМУ «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» від 13.03.2022 № 303 (із змінами). Кабінет Міністрів України у постанові від 20.01.2023 № 59 вніс зміни до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 № 337, доповнивши його розділом «Процедура

розслідування нещасних випадків у період дії правового режиму воєнного (надзвичайного) стану в Україні або окремих її місцевостях», у якому передбачається спрощена процедура розслідування нещасних випадків, що сталися з працівниками підприємств / установ / організацій, їх філій, представництв та інших відокремлених і структурних підрозділів під час виконання трудових обов'язків унаслідок воєнних (бойових) дій (бомбардувань, ракетних і артилерійських обстрілів; мінувань територій і приміщень; захоплення в полон; масових терористичних актів, що супроводжуються загибеллю людей чи руйнуванням особливо важливих об'єктів життєзабезпечення тощо);

— наказ МОЗ «Про затвердження Переліку категорій осіб, які для виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби) з особливими вимогами до стану психічного здоров'я підлягають періодичному психіатричному огляду, та Змін до Порядку проведення попередніх, періодичних та позачергових психіатричних оглядів, у тому числі на предмет вживання психоактивних речовин» від 26.01.2024 № 139;

— наказ МОЗ «Про внесення змін до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 23 липня 2002 року № 280» від 08.11.2023 № 1925 стосовно проведення профілактичних медичних оглядів;

— НПАОП 0.00-7.22-23 Мінімальні вимоги до забезпечення знаками безпеки та здоров'я на роботі;

— НПАОП 0.00-7.24-23 Вимоги до суб'єктів господарювання, які мають намір виконувати (виконують) експертизу стану охорони праці та безпеки промислового виробництва, проводити (проводять) технічний огляд, експертне обстеження (технічне діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;

— НПАОП 11.1-1.16-23 Правила безпеки в нафтогазодобувній промисловості;

— НПАОП 0.00-7.23-23 Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я працівників, які потенційно зазнають ризику у вибухонебезпечних середовищах;

— НПАОП 02.0-7.01-23 Мінімальні вимоги щодо безпеки і здоров'я на роботі працівників лісового господарства та під час виконання робіт із зеленими насадженнями;

— НПАОП 0.00-1.72-14 Мінімальні вимоги щодо безпеки і здоров'я під час експлуатації великовантажних автомобілів

та інших технологічних транспортних засобів під час розробки рудних і нерудних копалин відкритим способом;

— НПАОП 28.52-1.32-14 Мінімальні вимоги щодо безпеки і здоров'я під час паяльних робіт;

— наказ Міненерговугілля України «Про затвердження Правил охорони праці під час роботи з інструментом та пристроями» від 19.12.2013 № 966.

1.2. Обов'язки роботодавця щодо охорони праці під час війни

У період дії воєнного стану в Україні, оголошеного з 24 лютого 2022 року, питання охорони праці набуває особливого значення. Законодавство не лише зберігає вимоги до безпечних і здорових умов праці, але й покладає на роботодавця обов'язок адаптувати ці вимоги до реалій надзвичайної ситуації. Принцип «роботодавець відповідає за створення безпечних умов праці» залишається чинним незалежно від обставин.

Загальні обов'язки роботодавця визначено у Законі України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII, що залишається базовим джерелом у регулюванні відносин щодо безпеки та гігієни праці. Відповідно до статті 13 цього Закону роботодавець зобов'язаний створити на кожному робочому місці умови праці, що відповідають вимогам безпеки, гігієни, а також забезпечити належний технічний стан устаткування, провести навчання, інструктажі, забезпечити працівників засобами індивідуального захисту, організувати контроль за дотриманням вимог охорони праці та фінансувати відповідні заходи.

У зв'язку із введенням воєнного стану Верховна Рада України ухвалила спеціальний Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX.

Цей Закон передбачає можливість зміни істотних умов праці, зокрема тривалості, місця виконання роботи, режиму робочого часу тощо. Однак навіть за наявності такого права роботодавець не звільняється від обов'язку дотримуватися вимог охорони праці.

У статті 6 вказаного Закону прямо встановлено, що заборона примусової праці та право працівника на безпечні та здорові умови праці зберігаються в умовах воєнного стану в повному обсязі.

Крім того, Закон передбачає можливість застосування дистанційної роботи та гнучких форм зайнятості. Роботодавець зобов'язаний інформувати працівника про зміну умов праці та забезпечити адаптацію системи охорони праці до нових умов (наприклад, онлайн-інструктаж, доступ до ЗІЗ тощо).

За наказом Міністерства економіки України від 29 серпня 2024 року № 22778 унесено зміни до Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держгірпромнагляду № 15 від 26 січня 2005 року.

Оцінка ризиків не є формальністю — вона повинна містити аналіз загроз саме в умовах бойових дій. Згідно зі ст. 13 ЗУ «Про охорону праці» це є прямим обов'язком роботодавця. У складних безпечових умовах (обстріли, окупація, загроза вибухів, обмежена мобільність працівників) роботодавець має провести оцінку професійних ризиків з урахуванням ситуації в регіоні. Результати оцінки повинні враховуватися під час організації режиму праці, розробленні інструкцій з безпеки, забезпеченні укриттів, організації евакуації.

Роботодавець зобов'язаний організувати робочий простір так, щоб не наражати працівників на невиправдану небезпеку. Зокрема:

- забезпечити доступ до укриттів або забезпечити переміщення до місць, де такі укриття є;
- обладнати аварійне освітлення, сигнальні системи, таблички з інструкціями дій у надзвичайних ситуаціях.

Здійснити розроблення або оновлення плану евакуації та ознайомити працівників з ним.

Навіть якщо працівники працюють дистанційно, роботодавець має надати рекомендації щодо безпечної організації робочого місця вдома (ст. 60-2 КЗпП).

Серед актуальних змін — доповнення типового плану новою темою «Психосоціальна підтримка та перша психологічна допомога на робочому місці». Також дозволено проводити інструктажі в онлайн-режимі, дистанційно або у скороченому обсязі, за умови документального підтвердження ознайомлення працівника з відповідною інформацією. Відповідно до Типового положення про

порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05) під час прийняття на роботу та в процесі трудової діяльності працівники проходять за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з охорони праці, надання домедичної допомоги постраждалим у разі нещасних випадків, а також щодо правил поведінки у разі виникнення аварійних ситуацій.

Під час укладання трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця також покладається обов'язок забезпечити систематичне проведення інструктажу (навчання) з питань охорони праці та протипожежної безпеки, що стосується використання працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем. Такий інструктаж (навчання) може здійснюватися дистанційно із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. Підтвердженням проведення такого інструктажу вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем і працівником.

Дистанційна перевірка знань допускається за умови:

- забезпечення візуальної аутентифікації особи, яка проходить перевірку знань з питань охорони праці;
- особистої присутності членів комісії з перевірки знань.

Процес реалізується шляхом передачі відео-, аудіо-, графічної та текстової інформації у синхронному режимі. Перевірка знань здійснюється за нормативно-правовими актами з охорони праці, вимоги яких належать до функціональних обов'язків працівника.

У разі якщо під час дії воєнного стану підприємство тимчасово не працює, строки проведення інструктажів з охорони праці переносяться. Підставою для цього є відповідний наказ керівника, згідно з яким працівники перебувають у стані простою, відпустки або призупинення трудового договору.

Якщо перерва в роботі працівника, що виконував роботи з підвищеною небезпекою, становить понад 30 календарних днів, після повернення до роботи обов'язковим є проведення позапланового інструктажу з охорони праці. Для працівників, які повертаються до робіт, що не належать до категорії підвищеної небезпеки, у такому випадку проводиться повторний інструктаж.

Працівники, яким після простою було проведено позаплановий інструктаж, не звільняються від обов'язку проходження повторного

інструктажу у разі наближення терміну його проведення (раз на три місяці — для робіт з підвищеною небезпекою, раз на шість місяців — для інших робіт). Відлік нового строку ведеться від дати попереднього повторного інструктажу.

У разі звільнення працівника у зв'язку з воєнним станом та його повторного прийняття на роботу, незалежно від тривалості перерви, проводиться вступний і первинний інструктажі.

Якщо під час дії воєнного стану до роботи залучаються працівники за сумісництвом, їм необхідно проходити навчання, інструктажі та перевірку знань з питань охорони праці як за основною професією, так і за професією, яку вони суміщають.

1.3. Проведення обов'язкових інструктажів, створення тимчасових укриттів та бомбосховищ

Відповідно до статті 139 КЗпП України працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір.

У статті 153 КЗпП України визначено, що на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці, їх забезпечення покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником і роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу. За використання праці домашніх працівників створення належних, безпечних і здорових умов праці покладається на сторони трудового договору.

Також на підставі цієї статті та статті 13 Закону України «Про охорону праці» на роботодавця покладається обов'язок проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної безпеки.

Трудові колективи наділяються правом обговорення і схвалення комплексних планів поліпшення умов праці, охорони праці та проведення санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання таких планів.

У разі укладення трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.

Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем і працівником.

За виконання дистанційної роботи або використання праці домашніх працівників роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання відповідної роботи.

Врахувавши положення статті 13 Закону України «Про охорону праці», з метою забезпечення функціонування системи управління охороною праці, роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці, а саме:

- створити відповідні служби і призначити посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затвердити інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролювати їх додержання;

- розробити і затвердити положення, інструкції, інші акти з охорони праці, цивільної оборони, що діють у межах підприємства (далі — акти підприємства), та встановити правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечити безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці.

Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення таких вимог.

Відповідно до статті 18 Закону України «Про охорону праці» працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні

проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Перелік робіт із підвищеною небезпекою затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок.

Порядок проведення навчання та перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці визначається у типовому положенні, яке затверджує центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці та здійснюється відповідно до наказу Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15, яким затверджено Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці. Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.

У типовому положенні про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці встановлюється порядок навчання та перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників у процесі трудової діяльності.

Його вимоги є обов'язковими для виконання усіма центральними, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, бюджетними установами та суб'єктами господарювання незалежно від форми власності та видів діяльності.

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці, надання до медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також правил поведінки у разі виникнення аварії.

На підприємствах на основі типового положення, з урахуванням специфіки виробництва та вимог нормативно-правових актів з охорони праці формуються плани-графіки проведення навчання, інструктажів та перевірки знань з питань охорони праці, які мають бути оприлюднені роботодавцем.

Організацію навчання та перевірки знань з питань охорони праці працівників, у тому числі під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємстві здійснюють працівники служби кадрів або інші спеціалісти, яким роботодавець доручив організацію цієї роботи.

Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці.

Відповідальність за організацію і здійснення інструктажів, навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці покладається на роботодавця.

У статті 20 Закону України «Про охорону праці» гарантується, що у колективному договорі, угоді сторони можуть зазначати для своїх працівників соціальні гарантії у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений у законодавстві, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Організація проведення інструктажів з питань охорони праці регулюється у пункті 6 Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, яке затверджене наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15.

Відповідно до згаданого Типового положення працівники під час прийняття на роботу та періодично повинні проходити на підприємстві інструктажі з питань охорони праці, надання домедичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих. За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці (далі — інструктажі) поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Вступний інструктаж проводиться:

- з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;
- із працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
- з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження трудового або професійного навчання;
- з екскурсантами у разі екскурсії на підприємство.

Вступний інструктаж проводиться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця, який в установленому у Типовому положенні порядку пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнано, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програма та тривалість інструктажу затверджуються роботодавцем.

Запис про проведення вступного інструктажу для осіб, які приймаються на роботу відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця, робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці (додаток 5), який зберігається службою охорони праці або працівником, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у наказі про прийняття працівника на роботу.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці із працівником:

- новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до фізичної особи, яка використовує найману працю;
- який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого;
- який виконуватиме нову для нього роботу;
- відрядженим працівником іншого підприємства, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Первинний інструктаж на робочому місці проводиться індивідуально або з групою осіб одного фаху за чинними на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт.

Повторний інструктаж проводиться на робочому місці індивідуально з окремим працівником або групою працівників, які виконують однотипні роботи, за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу. Повторний інструктаж проводиться в терміни, визначені у нормативно-правових актах з охорони праці, які діють у галузі, або роботодавцем (фізичною особою, яка використовує найману працю) з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше:

- 1 разу на 3 місяці — на роботах підвищеної небезпеки;
- 1 разу на 6 місяців — для решти робіт.

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці:

- у разі введення в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів з охорони праці, а також під час внесення змін та доповнень до них;
- у разі зміни технологічного процесу, заміни або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці;
- за порушень працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що призвели до травм, аварій, пожеж тощо;
- у разі перерви в роботі виконавця робіт більш ніж на 30 календарних днів — для робіт підвищеної небезпеки, а для решти робіт — понад 60 днів.

Позаплановий інструктаж з учнями, студентами, курсантами, слухачами проводиться під час трудового і професійного навчання за порушень ними вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо. Позаплановий інструктаж може проводитися індивідуально з окремим працівником або з групою працівників одного фаху. Обсяг і зміст позапланового інструктажу визначаються в кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, що спричинили потребу його проведення.

За метою проведення

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками:

- під час ліквідації аварії або стихійного лиха;
- у разі проведення робіт, на які відповідно до законодавства оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

Цільовий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників. Обсяг і зміст цільового інструктажу визначаються залежно від виду робіт, що виконуватимуться.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі завершуються перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці, особою, яка проводила інструктаж.

У разі незадовільних результатів перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після первинного, повторного чи позапланового інструктажів протягом 10 днів додатково проводяться інструктаж і повторна перевірка знань.

За незадовільних результатів перевірки знань після цільового інструктажу допуск до виконання робіт не надається. Повторна перевірка знань при цьому не дозволяється.

Про проведення первинного, повторного, позапланового та цільового інструктажів та їх допуск до роботи, особа, яка проводила інструктаж, вносить запис до журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці на робочому місці (додаток 6). Сторінки журналу реєстрації інструктажів повинні бути пронумеровані, прошнуровані і скріплені печаткою (за її наявності).

У разі виконання робіт, що потребують оформлення наряду-допуску, цільовий інструктаж реєструється в цьому наряді-допуску, а в журналі реєстрації інструктажів не обов'язково.

Перелік професій та посад працівників, які звільняються від повторного інструктажу, затверджується роботодавцем. До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана з безпосереднім обслуговуванням об'єктів, машин, механізмів, устаткування; застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробленням сировини, матеріалів тощо.

Під час виконання робіт з підвищеною небезпекою відповідно до пункту 7 Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, яке затверджене

наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15, новоприйняті на підприємство працівники після первинного інструктажу на робочому місці до початку самостійної роботи повинні під керівництвом досвідчених, кваліфікованих працівників пройти стажування протягом не менше 2 — 15 змін або дублювання протягом не менше шести змін. Таке стажування або дублювання проводиться, як правило, під час професійної підготовки на право виконання робіт підвищеної небезпеки у випадках, передбачених у нормативно-правових актах з охорони праці.

Допуск до стажування (дублювання) оформлюється в наказі (розпорядженні) роботодавця. У наказі (розпорядженні) визначається тривалість стажування (дублювання) та вказуються прізвище та ініціали працівника, відповідального за проведення стажування (дублювання).

На підставі наказу Міністерства освіти і науки України від 18.04.2006 № 304 «Про затвердження Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах, установах, організаціях, підприємствах, що належать до сфери управління Міністерства освіти і науки України» визначається, що під час прийняття на роботу і в процесі роботи посадові особи та інші працівники установ та закладів освіти мають пройти інструктаж, навчання та перевірку знань з питань охорони праці, надання домедичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також правил поведінки в разі виникнення аварій та надзвичайних ситуацій відповідно до Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15.

Посадові особи установ та закладів освіти, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу та періодично (один раз на три роки) мають пройти навчання і перевірку знань з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності за участю профспілок.

Основні вимоги Положення є обов'язковими для виконання учасниками освітнього процесу та іншими працівниками установ та закладів.

Окрім інструктажів з охорони праці, відповідно до статті 40 Кодексу цивільного захисту України від 02.10.2012 № 5403-VI працююче населення повинно пройти навчання з питань цивільного захисту, бути навчене дій у надзвичайних ситуаціях. Таке навчання працюючого населення дій у надзвичайних ситуаціях є обов'язковим і здійснюється в робочий час за рахунок коштів роботодавця за програмами підготовки населення дій у надзвичайних ситуаціях, а також під час проведення спеціальних об'єктових навчань і тренувань з питань цивільного захисту.

Для отримання працівниками відомостей про конкретні дії у надзвичайних ситуаціях з урахуванням особливостей виробничої діяльності суб'єкта господарювання у кожному суб'єкті господарювання обладнується інформаційно-довідковий куточок з питань цивільного захисту.

Особи під час прийняття на роботу та працівники щороку за місцем роботи проходять інструктаж із питань цивільного захисту, пожежної безпеки та дій у надзвичайних ситуаціях.

Особи, яких приймають на роботу, пов'язану з підвищеною пожежною небезпекою, мають попередньо пройти спеціальне навчання (пожежно-технічний мінімум). Працівники, зайняті на роботах з підвищеною пожежною небезпекою, один раз на рік проходять перевірку знань відповідних нормативних актів з пожежної безпеки, а посадові особи до початку виконання своїх обов'язків і періодично (один раз на три роки) проходять навчання та перевірку знань з питань пожежної безпеки.

Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань цивільного захисту, зокрема з пожежної безпеки, забороняється. Програми навчання з питань пожежної безпеки погоджуються із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту.

Постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці відповідно до статті 160 КЗпП України покладається на роботодавця. Трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників, враховуючи статтю 41 Закону України «Про охорону праці», уповноважені здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці.

СТВОРЕННЯ ТИМЧАСОВИХ УКРИТТІВ ТА БОМБОСХОВИЩ

Згідно зі статтею 141 КЗпП України роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

Питання створення та утримання захисних споруд цивільного захисту (до яких належать бомбосховища та найпростіші укриття, що можуть використовуватися як тимчасові) регулюється у Кодексі цивільного захисту України, Законі України «Про охорону праці» та низці підзаконних нормативно-правових актів у сфері цивільного захисту.

У статті 153 КЗпП України передбачається, що на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці, їх забезпечення покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником і роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу. За використання праці домашніх працівників створення належних, безпечних і здорових умов праці покладається на сторони трудового договору.

Окрім цього, за статтею 13 Закону України «Про охорону праці» визначаються обов'язки роботодавця: із забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці, вживати заходів щодо запобігання аваріям, пожежам та ліквідації їх наслідків, а також забезпечувати належне утримання будівель і споруд, укриттів виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом, забезпечувати усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин; розробляти і затверджувати положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діятимуть у межах підприємства та встановлюватимуть правила поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці.

Безпосередньо основні засади цивільного захисту, зокрема щодо створення, утримання та використання фонду захисних споруд

цивільного захисту, визначаються у Кодексі цивільного захисту України (КЦЗУ).

Відповідно до пункту 14 статті 1 Кодексу цивільного захисту України захисні споруди цивільного захисту — інженерні споруди, призначені для захисту населення від впливу небезпечних факторів, що виникають внаслідок надзвичайних ситуацій, воєнних дій або терористичних актів.

За статтею 32 Кодексу цивільного захисту України до захисних споруд цивільного захисту належать сховища та протирадіаційні укриття.

Для тимчасового укриття населення також використовуються:

споруди подвійного призначення — будівлі, споруди чи їх окремі частини, призначені для використання за основним функціональним призначенням з метою забезпечення суспільних або господарських потреб, а також мають відповідні захисні властивості та спроєктовані, побудовані або пристосовані таким чином, щоб забезпечити умови для тимчасового перебування людей у разі виникнення небезпеки їх життю та здоров'ю під час надзвичайної ситуації, воєнних (бойових) дій та терористичних актів;

первинні (мобільні) укриття — це технічний виріб, у тому числі блок-модульного типу, призначений для короткострокового (до 4 годин) захисту населення на місцевості шляхом зменшення непрямой дії звичайних засобів ураження під час воєнних (бойових) дій;

найпростіші укриття — це цокольне або підвальне приміщення, інша споруда підземного простору, в якій створені умови для тимчасового перебування людей (не менше 48 годин) у разі виникнення небезпеки їх життю та здоров'ю з метою зменшення непрямой дії звичайних засобів ураження під час воєнних (бойових) дій та/або терористичних актів.

Захисні споруди цивільного захисту, споруди подвійного призначення, первинні (мобільні) та найпростіші укриття складають фонд захисних споруд цивільного захисту, є об'єктами такого фонду, мають стратегічне значення для забезпечення захисту населення і належать до засобів колективного захисту.

Усі захисні споруди цивільного захисту повинні відповідати стандартизованим державним будівельним нормам, які затверджені у наказі Міністерства розвитку громад, територій та інфраструктури

України від 10 серпня 2023 року № 702 «Захисні споруди цивільного захисту. ДБН В.2.2-5:2023».

У пунктах 15 та 16 статті 20 Кодексу цивільного захисту України передбачено, що до завдань і обов'язків суб'єктів господарювання у сфері цивільного захисту належать:

- забезпечення дотримання вимог законодавства щодо створення, зберігання, утримання, використання та реконструкції захисних споруд цивільного захисту;

- здійснення обліку захисних споруд цивільного захисту, які перебувають на балансі (утриманні).

У частині 8 статті 32 Кодексу цивільного захисту України та постанові Кабінету Міністрів України «Деякі питання використання об'єктів фонду захисних споруд цивільного захисту» від 10.03.2017 № 138, визначається Порядок створення, утримання фонду захисних споруд цивільного захисту, включення об'єктів до складу та виключення таких об'єктів з фонду захисних споруд цивільного захисту та ведення його обліку.

Фонд захисних споруд створюється міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими держадміністраціями, іншими органами державної влади, органами місцевого самоврядування, суб'єктами господарювання, іншими юридичними особами та фізичними особами — підприємцями.

Утримання захисних споруд цивільного захисту у готовності до використання за призначенням здійснюється їхніми власниками, користувачами, юридичними особами, на балансі яких вони перебувають (у тому числі споруд, що не увійшли до їх статутних капіталів у процесі приватизації (корпоратизації)), за рахунок власних коштів.

Суб'єкти господарювання створюють фонд захисних споруд.

Відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ України № 579 від 09.07.2018 «Про затвердження вимог з питань використання та обліку фонду захисних споруд цивільного захисту» у цих вимогах унормовано питання утримання та експлуатації захисних споруд цивільного захисту.

Фонд захисних споруд — сукупність усіх захисних споруд та інших споруд, що можуть бути використані для укриття населення. Відповідно Фонд захисних споруд складається із захисних споруд

(сховищ та протирадіаційних укриттів), зокрема швидкоспоруджуваних, споруд подвійного призначення та найпростіших укриттів (далі — споруди фонду захисних споруд) і є основним засобом колективного захисту населення.

Відповідно до пункту 6 постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання використання об'єктів фонду захисних споруд цивільного захисту» від 10.03.2017 № 138, створення фонду захисних споруд здійснюється шляхом:

- реалізації положень розділу (схем) інженерно-технічних заходів цивільного захисту містобудівної та проектної документації на будівництво об'єктів у частині будівництва захисних споруд / споруд подвійного призначення з обов'язковим включенням завершених будівництвом сховищ, протирадіаційних укриттів, споруд подвійного призначення до складу фонду захисних споруд;

- комплексного освоєння підземного простору міст та інших населених пунктів для розміщення в ньому споруд соціально-побутового, виробничого та господарського призначення, що можуть бути використані для укриття населення як споруди подвійного призначення;

- будівництва захисних споруд / споруд подвійного призначення з обов'язковим включенням завершених будівництвом об'єктів до складу фонду захисних споруд;

- облаштування (приспосовування) підземної частини станції метрополітену та включення її до складу фонду захисних споруд як споруди подвійного призначення;

- відновлення пошкоджених (зруйнованих) захисних споруд / споруд подвійного призначення;

- реконструкції (зі зміною функціонального призначення) наявних будівель і споруд (їх частини) різного функціонального призначення або проведення капітального ремонту відповідних об'єктів;

- облаштування (приспосовування) та включення до складу фонду захисних споруд як найпростіших укриттів об'єктів різного призначення, які експлуатуються, зокрема цокольних або підвальних приміщень, інших об'єктів підземного простору, зокрема гірських та інших виробків, підземних порожнин;

- будівництва захисних споруд / споруд подвійного призначення, облаштування (приспосовування) найпростіших укриттів

та виготовлення, встановлення (монтювання) первинних (мобільних) укриттів в умовах особливого періоду;

— завчасного придбання (виготовлення) та утримання первинних (мобільних) укриттів, що мають відповідати вимогам, вказаним у Технічному регламенті засобів цивільного захисту, який затверджений постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Технічного регламенту засобів цивільного захисту» від 26 травня 2023 р. № 535.

Для проведення огляду міністерствами, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, іншими органами державної влади, органами місцевого самоврядування, суб'єктами господарювання, у сфері управління (власності) яких перебуває відповідний об'єкт (будівля, споруда, приміщення), утворюються постійні або тимчасові комісії, до яких за зверненням балансоутримувача залучаються посадові особи ДСНС (її територіальних органів) та інші необхідні фахівці в межах повноважень. Голову комісії визначає орган, який утворює відповідну комісію.

За результатами огляду складається акт огляду об'єкта (будівлі, споруди, приміщення) щодо можливості його використання для укриття населення (далі — акт огляду) за формою, передбаченою у вимогах щодо ведення обліку фонду захисних споруд. У разі встановлення можливості використання об'єкта як споруди подвійного призначення в акті огляду зазначаються рекомендації щодо можливості надалі включення такого об'єкта до складу фонду захисних споруд за результатами проведення технічної інвентаризації без реконструкції (капітального ремонту) або після їх проведення.

Первинне (мобільне) укриття — технічний виріб, зокрема блок модульного типу, призначений для короткострокового (до чотирьох годин) захисту населення на місцевості шляхом зменшення прямої дії звичайних засобів ураження під час воєнних (бойових) дій. Первинне (мобільне) укриття монтюється чи виготовляється з дотриманням вимог національних стандартів та/або технічних регламентів, що заявлені у документі про відповідність.

Рішення про встановлення первинного (мобільного) укриття та визначення місця його розміщення приймає балансоутримувач, який у триденний строк письмово повідомляє:

— у разі розміщення первинного (мобільного) укриття на земельних ділянках державної, комунальної власності — органам виконавчої влади, Верховній Раді Автономної Республіки Крим, органам місцевого самоврядування, які відповідно до повноважень, визначених с. 122 Земельного кодексу України, розпоряджаються землями державної або комунальної власності;

— у разі розміщення первинного (мобільного) укриття на земельних ділянках, що перебувають у приватній власності, — власникам земельних ділянок.

У разі розміщення первинного (мобільного) укриття на земельній ділянці, що перебуває в користуванні, власник (розпорядник) такої земельної ділянки письмово інформує землекористувача про розміщення відповідного об'єкта.

Утримання об'єктів фонду захисних споруд у готовності до використання за призначенням здійснюється їх балансоутримувачами.

У разі використання одного об'єкта фонду захисних споруд кількома центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими держадміністраціями, іншими органами державної влади, органами місцевого самоврядування чи суб'єктами господарювання, фізичними особами — підприємцями вони беруть участь в утриманні такого об'єкта відповідно до укладених між ними договорів.

Під час утримання та експлуатації захисних споруд / споруд подвійного призначення не допускається зниження захисних та інших властивостей відповідних споруд, передбачених у нормативних актах та проєктній документації.

Відповідно до пункту 17 постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання використання об'єктів фонду захисних споруд цивільного захисту» від 10.03.2017 № 138, суб'єкти господарювання здійснюють облік об'єктів фонду захисних споруд, які перебувають у них на балансі (на утриманні, в управлінні тощо). Керівники таких суб'єктів господарювання несуть персональну відповідальність за забезпечення обліку, проведення інвентаризації, державної реєстрації права власності і речового права на захисні споруди та достовірне і своєчасне подання відомостей про об'єкти фонду захисних споруд до міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, до сфери управління яких вони належать та до власності (господарського управління, оперативного управління) яких належать

захисні споруди державної власності, що перебувають у суб'єктів господарювання приватної форми власності на підставі іншого речового права (користування, володіння тощо).

Отже, відповідно до частини 2 статті 32 Кодексу цивільного захисту України фонд захисних споруд цивільного захисту утворюється з метою забезпечення укриття населення. До нього включаються: сховища, протирадіаційні укриття, а також споруди подвійного призначення та найпростіші укриття, а у постанові Кабінету Міністрів України «Деякі питання використання об'єктів фонду захисних споруд цивільного захисту» від 10.03.2017 № 138 регулюються: порядок створення фонду захисних споруд; порядок утримання фонду захисних споруд; порядок обліку осіб, які укриваються; порядок виключення об'єктів з фонду захисних споруд; порядок використання у мирний час захисних споруд для господарських, культурних і побутових потреб.

Згідно з частиною 2 статті 20 Кодексу цивільного захисту України організація заходів цивільного захисту суб'єкта господарювання здійснюється підрозділами (посадовими особами) з питань цивільного захисту, які створюються (призначаються) керівниками зазначених суб'єктів господарювання з урахуванням таких вимог:

1) у суб'єктах господарювання, які належать до відповідних категорій цивільного захисту, із чисельністю працюючих понад 3 тисячі осіб створюються підрозділи з питань цивільного захисту;

2) у суб'єктах господарювання, а також закладах охорони здоров'я із загальною чисельністю працюючих та осіб, які перебувають на лікуванні, від 200 до 3 тисяч осіб, та у суб'єктах господарювання, які належать до другої категорії цивільного захисту, призначаються посадові особи з питань цивільного захисту;

3) у закладах освіти із чисельністю 500 і більше осіб, які здобувають освіту за денною формою, призначаються посадові особи з питань цивільного захисту;

4) у суб'єктах господарювання з чисельністю працюючих до 200 осіб призначаються особи з питань цивільного захисту за рахунок штатної чисельності суб'єкта господарювання.

Порядок діяльності підрозділів з питань цивільного захисту або призначених осіб визначається у відповідних положеннях про них або посадових інструкціях. Положення про підрозділ (посадова інструкція працівника) з питань цивільного захисту затверджує

керівник, що його створив (призначив), на підставі типового положення про такий підрозділ, яке затверджує центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері цивільного захисту.

Порядок діяльності підрозділів з питань цивільного захисту здійснюється на підставі Положення про підрозділ (Типового положення про підрозділ з питань цивільного захисту суб'єкта господарювання, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Типового положення про підрозділ з питань цивільного захисту суб'єкта господарювання» від 20.04.2017 № 325).

Посадова інструкція працівника розробляється з урахуванням наказу Державної служби України з надзвичайних ситуацій «Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників у сфері цивільного захисту» від 05.12.2018 № 707 (пункт 18 «Фахівець з питань цивільного захисту»).

Таким чином, питання створення та утримання тимчасових укриттів і бомбосховищ (як складових фонду захисних споруд) регулюється у Кодексі цивільного захисту України та деталізується у відповідних постановах Кабінету Міністрів України. Роботодавці та органи місцевого самоврядування несуть відповідальність за створення та утримання фонду захисних споруд на відповідних територіях та об'єктах.

1.4. Судова практика з питань утримання та експлуатації захисних споруд

Якщо у роботодавця є правовстановлювальний документ на конкретну нерухомість, і за цією адресою наявна захисна споруда цивільного захисту, то такий роботодавець зобов'язаний притримуватися усіх правил щодо організації безпечного перебування працівників. Окрім того, у пунктах 1, 2 глави 2 розділу VII Вимог під час приведення в готовність та використання фонду захисних споруд, які затверджені наказом Міністерства внутрішніх справ України № 579 від 09.07.2018, передбачено, що роботодавець має

право визначити відповідальну особу за обслуговування та експлуатацію захисної споруди.

Проблематика готовності укриттів безпосередньо перетинається з питаннями охорони праці. Роботодавці зобов'язані не лише організувати безпечний виробничий процес, а й забезпечити працівників доступом до захисних споруд, які відповідають вимогам законодавства. Проте, як свідчить практика, балансоутримувачі нерідко ігнорують свої обов'язки, а органи контролю позбавлені повноважень на безпосереднє звернення до суду з позовами про приведення таких споруд у належний стан. Забезпечення належного функціонування захисних споруд і виконання роботодавцями своїх обов'язків у сфері охорони праці є не лише виробничим чи соціальним завданням, а й частиною загальнонаціональної безпеки.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 26.03.2025 у справі № 520/29483/23 (адміністративне провадження № К/990/50385/24) щодо права прокурора на звернення до суду

Відповідно до пункту 3 статті 131-1 Конституції України в Україні діє прокуратура, яка, серед іншого, здійснює представництво інтересів держави в суді у виключних випадках і в порядку, визначених у законі.

Згідно зі статтею 46 КАС України сторонами в адміністративному процесі є позивач і відповідач. Позивачем в адміністративній справі можуть бути громадяни України, іноземці чи особи без громадянства, підприємства, установи, організації (юридичні особи), суб'єкти владних повноважень. Відповідачем в адміністративній справі є суб'єкт владних повноважень, якщо інше не встановлено у цьому Кодексі. Згідно з частинами третьою — п'ятою статті 53 КАС України у визначених у законі випадках прокурор звертається до суду з позовною заявою, бере участь у розгляді справ за його позовами, вступає за своєю ініціативою у справу, провадження у якій відкрито за позовом іншої особи, до початку розгляду справи по суті, подає апеляційну, касаційну скаргу, заяву про перегляд судового рішення за нововиявленими або виключними обставинами.

Прокурор, який звертається до суду в інтересах держави, в позовній чи іншій заяві, скарзі обґрунтовує, у чому полягає порушення інтересів держави, необхідність їх захисту, визначені у законі

підстави для звернення до суду прокурора, а також зазначає орган, уповноважений державою здійснювати відповідні функції у спірних правовідносинах.

У разі відкриття провадження за позовною заявою, поданою прокурором в інтересах держави в особі органу, уповноваженого здійснювати функції держави у спірних правовідносинах, зазначений орган набуває статусу позивача. У разі відсутності такого органу або відсутності у нього повноважень щодо звернення до суду прокурор зазначає про це в позовній заяві і в такому разі прокурор набуває статусу позивача.

Отже, прокурор у визначених у законі випадках наділений повноваженнями здійснювати представництво інтересів держави або конкретної особи шляхом звернення до суду з позовом, якщо таке представництво належним чином обґрунтоване.

Виключними випадками, за умови настання яких прокурор може здійснювати представництво інтересів держави в суді, є порушення або загроза порушення інтересів держави. Ключовим для застосування цієї норми є поняття «інтерес держави».

Інтереси держави можуть збігатися повністю, частково або не збігатися зовсім з інтересами державних органів, державних підприємств та організацій чи з інтересами господарських товариств із часткою державної власності у статутному фонді. Проте держава може вбачати свої інтереси не тільки в їх діяльності, але й в діяльності приватних підприємств, товариств.

Отже, системне тлумачення вказаних приписів дозволяє дійти висновку, що у статті 53 КАС України вимагається вказувати в адміністративному позові, скарзі чи іншому процесуальному документі докази на підтвердження підстав заявлених позовних вимог із зазначенням, у чому саме полягає порушення інтересів держави, та обставини, що зумовили необхідність їх захисту прокурором.

У пункті 2 частини першої статті 2 Закону України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII «Про прокуратуру» (далі — Закон «Про прокуратуру») визначено, що на прокуратуру покладається функція представництва інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених у цьому Законі.

Згідно з частиною третьою статті 23 указанного Закону прокурор здійснює представництво в суді законних інтересів держави у разі порушення або загрози порушення інтересів держави, якщо

захист цих інтересів не здійснює або неналежним чином здійснює орган державної влади, орган місцевого самоврядування чи інший суб'єкт владних повноважень, до компетенції якого належать відповідні повноваження, а також у разі відсутності такого органу. Наявність таких обставин обґрунтовується прокурором у порядку, передбаченому у частині четвертій цієї статті.

Аналіз положень частини третьої статті 23 Закону «Про прокуратуру» дає підстави стверджувати, що прокурор може представляти інтереси держави в суді лише у двох випадках:

1) якщо захист цих інтересів не здійснює або неналежним чином здійснює орган державної влади, орган місцевого самоврядування чи інший суб'єкт владних повноважень, до компетенції якого належать відповідні повноваження;

2) у разі відсутності такого органу.

У першому випадку прокурор набуває право на представництво, якщо відповідний суб'єкт владних повноважень не здійснює захисту або здійснює неналежно.

Колегія суддів звертає увагу на те, що захищати інтереси держави повинні насамперед відповідні суб'єкти владних повноважень, а не прокурор. Щоб інтереси держави не залишилися незахищеними, прокурор виконує субсидіарну роль, зокрема, замінює відповідного суб'єкта владних повноважень в судовому провадженні у разі, якщо той всупереч закону не здійснює захисту або робить це неналежно. У кожному такому випадку прокурор повинен навести, а суд перевірити причини, які перешкоджають захисту інтересів держави належним суб'єктом і які є підставами для звернення прокурора до суду.

Прокурор не може вважатися альтернативним суб'єктом звернення до суду і замінювати належного суб'єкта владних повноважень, який може і бажає захищати інтереси держави.

Такий висновок узгоджується з правовою позицією, викладеною у постановках Верховного Суду від 25 квітня 2018 року у справі № 806/1000/17, від 19 липня 2018 року у справі № 822/1169/17, від 13 травня 2021 року у справі № 806/1001/17 та Великої Палати Верховного Суду від 13 лютого 2019 року у справі № 826/13768/16, від 26 травня 2020 року у справі № 912/2385/18.

Своє право на звернення до суду із цим позовом керівник Новобаварської окружної прокуратури міста Харкова Харківської області

обґрунтовує бездіяльністю ГУ ДСНС у Харківській області, яка полягає у невжитті уповноваженим органом належних заходів щодо зобов'язання балансоутримувача привести захисну споруду у стан готовності до використання.

Тобто у позовній заяві прокурор зазначив, що суб'єктом владних повноважень, який мав би бути позивачем у цій справі, є ГУ ДСНС у Харківській області. Але з огляду на його бездіяльність інтереси держави ним не захищаються, у зв'язку з чим із цим позовом звертається саме прокурор.

З огляду на це Верховний Суд зазначає про таке.

Контроль за готовністю захисних споруд цивільного захисту до використання за призначенням забезпечує центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, спільно з відповідними органами та підрозділами цивільного захисту, місцевими державними адміністраціями (частина п'ятнадцята статті 32 Кодексу цивільного захисту України).

Згідно з пунктом 3 Порядку створення, утримання фонду захисних споруд цивільного захисту та ведення його обліку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 10 березня 2017 року № 138, балансоутримувач захисної споруди — власник захисної споруди або юридична особа, яка утримує її на балансі.

Здійснення контролю за готовністю захисних споруд цивільного захисту до використання за призначенням забезпечує ДСНС разом з відповідними органами та підрозділами цивільного захисту, місцевими держадміністраціями (пункт 12 вищевказаного Порядку).

Вимоги щодо утримання та експлуатації захисних споруд цивільного захисту затверджені у наказі МВС України від 9 липня 2018 року № 579 (далі — наказ № 579).

Отже, саме прокурор мав довести правові підстави звернення до суду із цим позовом як у частині компетенції ГУ ДСНС у Харківській області, так і своїх повноважень на звернення до суду в інтересах держави.

Аналіз чинних законодавчих положень щодо обсягу повноважень ДСНС дає змогу дійти висновку, що законодавець у відповідних профільних нормативно-правових актах не наділив ДСНС правом на звернення до суду із позовом щодо приведення у стан готовності захисних споруд та відповідно правом на оскарження бездіяльності

балансоутримувачів щодо допущеного неналежного стану таких захисних споруд.

Таких висновків дійшов Верховний Суд, зокрема, у постанові від 24 січня 2025 року у справі № 520/13228/23 та у справі № 520/30126/23, обставини яких є подібними з обставинами цієї справи, і з огляду на частину третю статті 341 КАС України колегія суддів вважає за потрібне застосувати правові висновки, викладені у наведених постановках, до спірних правовідносин.

У контексті порушеного питання варто також зауважити, що відповідно до частини шостої статті другої Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» визначено, зокрема, що заходи контролю здійснюються органами державного нагляду (контролю) у сфері охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання, відтворення і охорони природних ресурсів у частині додержання вмісту рідкого біопалива (біокомпонентів) у паливі моторному і паливі моторному альтернативному та/або його відповідності критеріям сталості, державного архітектурно-будівельного контролю (нагляду), державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення, державного нагляду (контролю) у сфері пожежної та техногенної безпеки, державного контролю за додержанням законодавства у сфері моніторингу, звітності та верифікації викидів парникових газів, державного нагляду (контролю) у сфері державних резервів у встановленому у цьому Законі порядку з урахуванням особливостей, визначених у законах у відповідних сферах та міжнародними договорами, зокрема державного нагляду (контролю) в галузі цивільної авіації — з урахуванням особливостей, установлених у Повітряному кодексі України, нормативно-правових актах, прийнятих на його виконання (Авіаційних правилах України), та міжнародних договорах у сфері цивільної авіації.

У частині 4 статті 4 указанного Закону визначено, що виключно у законах встановлюються:

- органи, уповноважені здійснювати державний нагляд (контроль) у сфері господарської діяльності;
- види господарської діяльності, які є предметом державного нагляду (контролю);

- повноваження органів державного нагляду (контролю) щодо зупинення виробництва (виготовлення) або реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг;

- вичерпний перелік підстав для зупинення господарської діяльності;

- спосіб та форми здійснення заходів здійснення державного нагляду (контролю);

- санкції за порушення вимог законодавства і перелік порушень, які є підставою для видачі органом державного нагляду (контролю) припису, розпорядження або іншого розпорядчого документа.

Орган державного нагляду (контролю) не може здійснювати державний нагляд (контроль) у сфері господарської діяльності, якщо закон прямо не уповноважує такий орган на здійснення державного нагляду (контролю) у певній сфері господарської діяльності та не визначає повноваження такого органу під час здійснення державного нагляду (контролю).

Указані норми також визначають прямий зв'язок між законодавчим положенням та повноваженням контролюючого органу здійснювати той чи інший вид державного нагляду за діяльністю суб'єктів господарювання.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 11.08.2023 у справі № 560/10015/22 (адміністративне провадження № К/990/3557/23) за позовом заступника керівника Округної прокуратури міста Хмельницького в особі Головного управління Державної служби України з надзвичайних ситуацій у Хмельницькій області до Товариства з обмеженою відповідальністю «Літма» про зобов'язання привести у стан готовності захисну споруду — сховище

Обставини справи. ГУ ДСНС у Хмельницькій області виявило порушення вимог законодавства щодо утримання захисних споруд цивільного захисту, розташованих на території Хмельницької міської територіальної громади протягом 2021 — 2022 років різними суб'єктами, у переліку яких є ТОВ «Літма». Порушення цього товариства зафіксовані у пунктах 17 — 36 акта, складеного ГУ ДСНС у Хмельницькій області № 173 від 19 березня 2021 року, у зв'язку із чим винесено припис про усунення вказаним товариством порушень вимог законодавства у сфері цивільного захисту, техногенної

та пожежної безпеки зі строком виконання до 19 травня 2021 року, а директора товариства 19 березня 2021 року притягнуто до відповідальності за статтею 188-8 Кодексу України про адміністративне правопорушення.

Касаційну скаргу подала Хмельницька обласна прокуратура.

Обґрунтування Суду. У позовній заяві прокурор зазначив, що ГУ ДСНС у Хмельницькій області, який мав би бути позивачем у цій справі, не виконує своїх функцій та, відповідно, не здійснює захисту інтересів держави, а тому із вказаним позовом звертається саме прокурор в інтересах ГУ ДСНС у Хмельницькій області як позивача у цій справі. У контексті наведеного необхідно з'ясувати, чи наділений ГУ ДСНС у Хмельницькій області належним обсягом компетенції, щоб набути повноваження позивача у цій справі.

Згідно з пунктом 3 Порядку створення, утримання фонду захисних споруд цивільного захисту та ведення його обліку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 10 березня 2017 року № 138 (далі — Порядок № 138), балансоутримувач захисної споруди — власник захисної споруди або юридична особа, яка утримує її на балансі. Здійснення контролю за готовністю захисних споруд цивільного захисту до використання за призначенням забезпечує ДСНС разом з відповідними органами та підрозділами цивільного захисту, місцевими держадміністраціями (пункт 12 Порядку № 138).

У пункті 1 «Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій», затвердженого постановою КМ України від 16 грудня 2015 року № 1052 (далі — Положення № 1052), встановлено, що Державна служба України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ і який реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їх виникненню, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, а також гідрометеорологічної діяльності.

Законом України від 21 квітня 2021 року № 2228-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо розмежування повноважень між центральним органом виконавчої влади,

що забезпечує формування державної політики у сфері цивільного захисту, та центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту» із Кодексу цивільного захисту України виключено статтю 67 «Повноваження центрального органу виконавчої влади, який здійснює державний нагляд у сфері техногенної та пожежної безпеки».

Відтак Кодекс цивільного захисту населення України не передбачає повноважень ГУ ДСНС у Хмельницькій області на звернення до суду із пред'явленими позовними вимогами як позивача, то, відповідно, у заступника керівника Окружної прокуратури міста Хмельницького в особі ГУ ДСНС у Хмельницькій області також немає права на звернення до суду з такими вимогами.

З огляду на наведене, встановивши, що заступник керівника Окружної прокуратури міста Хмельницького в особі ГУ ДСНС у Хмельницькій області не має права на звернення до суду із вказаним позовом, суд першої інстанції, з висновком якого погодився суд апеляційної інстанції, дійшов правильного висновку про необхідність повернення позовної заяви прокуророві.

Рішення Київського окружного адміністративного суду від 11.08.2023 у справі № 320/9256/22 за позовом керівника Дарницької окружної прокуратури міста Києва, що діє в інтересах Головного управління Державної служби України з надзвичайних ситуацій у м. Києві з позовом до Товариства з обмеженою відповідальністю «НПО Веста», в якому просить суд зобов'язати привести у стан готовності захисну споруду цивільного захисту — сховище

Обставини справи. На обґрунтування позовних вимог зазначено про те, що у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України та введенням на всій території України воєнного стану, органи прокуратури ретельно опрацьовують інформацію та повідомлення щодо порушення вимог законодавства України у сфері використання та забезпечення функціонування об'єктів цивільного захисту (захисних споруд). Встановлено, що за адресою: вул. Бориспільська, 7, м. Київ, розташована захисна споруда цивільного захисту — сховище № 101385, яке перебуває у власності відповідача та в умовах воєнного стану через недодержання та порушення власником вимог законодавства України у сфері

використання та забезпечення функціонування об'єктів цивільного захисту (захисних споруд) є неготовим до використання за призначенням, через що не здатне забезпечити захист цивільного населення та у разі використання за призначенням може створювати загрозу для життя та здоров'я людей. Наведене суперечить інтересам держави у сфері підготовки країни до оборони в умовах воєнного стану та захисту життя людини.

Обґрунтування суду. Підсумовуючи, суд висноває, що систематичне нежиття відповідачем як власником сховища визначених у законодавстві заходів щодо приведення сховища № 101385 по вул. Бориспільській, 7 у Дарницькому районі міста Києва до стану готовності суперечить інтересам держави у сфері підготовки країни до оборони в умовах воєнного стану та захисту життя людей. Відповідач на порушення вимог статті 32 Кодексу цивільного захисту України, пунктів 9, 10 Порядку, розділу II Вимог щодо утримання та експлуатації захисних споруд цивільного захисту протягом тривалого часу не виконує вказані вимоги законодавства і сховище по вул. Бориспільська, 7 у м. Києві не готове для використання за призначенням, що підтверджується актами комплексних перевірок, актами оцінки стану, протоколом огляду місця події.

На підставі вищевикладеного, з огляду на наявність правових підстав для звернення прокурора із цим позовом та встановлену під час розгляду цієї справи протиправну бездіяльність відповідача, суд дійшов висновку про наявність обґрунтованих підстав для зобов'язання відповідача вчинити дії, спрямовані на приведення у стан готовності захисної споруди з метою використання її за призначенням відповідно до Вимог щодо утримання та експлуатації захисних споруд цивільного захисту, затверджених наказом Міністерства внутрішніх справ України № 579 від 09.07.2018.

Отже, позовні вимоги і в цій частині є обґрунтованими та підлягають задоволенню.

Суд вважає, що належним та обґрунтованим способом виконання рішення суду в цій справі є покладення з боку суду контролю за виконанням рішення суду на Головне управління ДСНС у м. Києві.

1.5. Заробітна плата під час перебування в укритті

З початком повномасштабної збройної агресії російської федерації проти України виникла нагальна потреба адаптації трудового законодавства до викликів воєнного часу. Однією з актуальних проблем стало правове врегулювання режиму роботи та оплати праці працівників при перебуванні в укритті під час повітряних тривог. Часті випадки зупинення роботи внаслідок небезпеки для життя працівників потребують чіткого визначення механізмів правового реагування з боку роботодавця, що ґрунтуються на принципах захисту трудових прав та охорони праці.

Відповідно до статті 43 Конституції України кожному гарантується право на належні, безпечні й здорові умови праці. У воєнний час ці гарантії набувають особливої значущості. Вимоги щодо створення безпечних умов праці відображені також у частині 2 статті 158 КЗпП, за якою роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту здоров'я працівників.

Важливим є положення частини 5 статті 153 КЗпП: працівник має право відмовитися від виконання роботи, яка становить явну небезпеку для його життя чи здоров'я. Право на залишення робочого місця у зв'язку із загрозою здоров'ю повністю кореспондується з умовами, що виникають під час повітряної тривоги.

Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» 1981 року (чинна для України з 04.01.2013). Згідно з пунктом «е» статті 3 поняття «здоров'я» включає не лише відсутність хвороби, а й фізичні та психічні елементи, що впливають на безпеку працівника.

Таким чином, психоемоційне напруження та небезпека фізичному здоров'ю під час повітряної тривоги є частиною чинників, які повинні враховуватися під час формування безпечних умов праці.

Простій — це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідоротною силою або іншими обставинами (частина 1 статті 34 КЗпП).

Відповідно до частин 2, 3 статті 6 Закону України «Про охорону праці» № 2694-ХІІ працівник має право відмовитися від роботи,

якщо існує небезпека для його життя чи здоров'я, із відповідним повідомленням керівництва. За таких обставин у разі зупинення роботи не з вини працівника за ним зберігається середній заробіток.

Проте слід звернути увагу, що перебування в укритті не є виробничою ситуацією в розумінні зазначеного Закону, а належить до категорії обставин невідвортної сили, як це визначено в частині 1 статті 34 КЗпП.

За частиною 1 статті 113 КЗпП час простою не з вини працівника, у тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Таким чином, залежно від виробничих можливостей роботодавця та конкретних обставин виникає три варіанти врегулювання організації та оплати праці у разі оголошення повітряної тривоги: працівник може виконувати роботу в укритті, працівник переводиться на іншу роботу або працівник не може виконувати роботу в укритті.

Працівник може виконувати роботу в укритті. У такому разі робочий процес не переривається і працівнику виплачується заробітна плата в повному обсязі. Простій не оформлюється.

Тобто якщо є технічна можливість виконувати роботу в укритті, оплата праці повинна здійснюватися в повному обсязі без застосування норм щодо оплати праці простою.

Працівник під час простою переводиться на іншу роботу.

За частиною 2 статті 34 КЗпП у разі простою працівник може бути переведений на іншу роботу, з урахуванням спеціальності, за його згодою. Якщо нова робота менш оплачувана — зберігається середній заробіток.

У законодавстві не встановлено обмеження щодо кількості переведень протягом календарного року або їх загальної тривалості протягом року. Строк переведення обмежений періодом один місяць. Це узгоджується і з роз'ясненнями органів Держпраці.

Проте застосування цього варіанта ускладнюється короткочасністю, непередбачуваністю тривог та процедурними аспектами. У роботодавця відсутня можливість застосовувати переведення як панацею до кожної повітряної тривоги, бо у нього просто не буде часу оформити всі необхідні для цього документи.

Працівник не може виконувати роботу в укритті. Роботодавець зобов'язаний створити безпечні умови праці, включно з можливістю працівника залишити робоче місце під час тривоги. Примушення залишатися на робочому місці може кваліфікуватися як порушення трудового законодавства.

У випадку, коли працівник не може виконувати роботу в укритті, роботодавець повинен оформити простій відповідно до статті 113 КЗпП. У цьому випадку працівнику гарантується виплата не менше ніж $2/3$ тарифної ставки (окладу) з урахуванням відпрацьованого часу. Колективний договір може передбачати вищу оплату.

Якщо простій виникає на підприємствах, які фінансуються з державного чи місцевого бюджету, застосовуються також рекомендації постанови КМУ від 7 березня 2022 р. № 221 «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану», згідно з якими керівникам державних органів, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, до припинення чи скасування воєнного стану в Україні в межах фонду заробітної плати, передбаченого у кошторисі, надано право самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу).

У частині третій статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» зазначено, що колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії тощо.

До прикладу, у пункті 5.1.2 Галузевої угоди між Міністерством культури та інформаційної політики України та Професійною спілкою працівників культури України на 2023 — 2028 роки рекомендується передбачати у колективних договорах забезпечувати збереження середнього заробітку за час перебування працівників в укритті, якщо таке перебування припадає на робочий час.

Також у Галузевій угоді на 2021 — 2025 роки, підписаній між Міністерством освіти і науки та Профспілкою працівників освіти і науки України, передбачається збереження заробітної плати для працівників, які перебувають в укриттях під час повітряних тривог.

Тобто у будь-якому випадку працівник, який перебуває в укритті під час повітряних тривог у робочий час, повинен отримувати оплату праці не менше ніж $2/3$ тарифної ставки встановленого розряду (окладу) незалежно від форми власності підприємства.

Слід також звернути увагу, що перебування працівника в укритті не може бути підставою для відпрацювання цих годин надалі з метою отримання заробітної плати за час перебування в укритті.

Важливо також розмежувати випадки, коли працівник уже розпочав роботу на підприємстві до оголошення повітряної тривоги і коли працівник запізнюється на роботу через її оголошення.

Якщо працівник вже перебуває на робочому місці і в момент оголошення повітряної тривоги змушений перебувати в укритті, то такий час вважається робочим часом, і за нього повинна здійснюватися оплата праці відповідно до законодавства та колективних договорів.

У разі запізнення працівника на роботу через перебування в укритті (наприклад, у зв'язку з повітряною тривоگوю або затримкою транспорту) час відсутності може бути оплачений як простій не з вини працівника. Це слід передбачити у колективному договорі або внутрішніх актах підприємства, наприклад за умови своєчасного інформування роботодавця і прибуття на роботу цього ж дня.

Це положення відповідає принципу оплати праці за фактично виконану роботу і сприяє чіткішому розмежуванню трудових прав і обов'язків у складних умовах воєнного часу.

Перебування працівника в укритті під час повітряної тривоги в робочий час є законним способом забезпечення права на безпечні умови праці. Роботодавець зобов'язаний відповідно оформити такі перерви як простій або забезпечити можливість віддаленої роботи в укритті. Виплата заробітної плати має здійснюватися у розмірі не менше $2/3$ тарифної ставки, а у випадку включення відповідних положень до колективного договору — в повному обсязі чи іншому розмірі. Наявність чітких гарантій у колективних договорах щодо оплати за час перебування в укриттях сприяє захисту працівників в умовах підвищених ризиків воєнного стану.

РОЗДІЛ 2.

НЕЩАСНІ ВИПАДКИ НА ВИРОБНИЦТВІ, ІНВАЛІДНІСТЬ І СМЕРТЬ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Визначення нещасного випадку на виробництві в умовах війни. Інвалідність працівників через нещасні випадки на виробництві

В умовах правового режиму воєнного стану питання класифікації нещасного випадку на виробництві набуло нових практичних і правових викликів.

Згідно з частиною першою статті 13 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникам безпечні та нешкідливі умови праці, у тому числі за умов підвищеної небезпеки або надзвичайних ситуацій. У контексті воєнного стану це означає, що роботодавець несе відповідальність за дотримання вимог безпеки навіть за обставин бойових дій, зокрема через забезпечення працівників засобами захисту, проведення інструктажів та ухвалення рішень про припинення або відтермінування робіт у небезпечних зонах.

У статті 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» нещасний випадок визначено як обмежену в часі подію або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактору чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю працівника або настала його смерть.

Відповідно до частини другої статті 30 Закону України «Про загальнообов'язкове соціальне страхування» факт нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання розслідується в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, відповідно до Закону України «Про охорону праці».

Згідно зі статтею 171 КЗпП України роботодавець повинен проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві відповідно до порядку, встановленого Кабінетом Міністрів України.

У статті 22 Закону України «Про охорону праці» також установлено, що роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням із всеукраїнськими об'єднаннями профспілок. За підсумками розслідування нещасного випадку, професійного захворювання або аварії роботодавець складає акт за встановленою формою, один примірник якого він зобов'язаний видати потерпілому або іншій заінтересованій особі не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування. У разі відмови роботодавця скласти акт про нещасний випадок чи незгоди потерпілого з його змістом питання вирішуються посадовою особою органу державного нагляду за охороною праці, рішення якої є обов'язковим для роботодавця. Рішення посадової особи органу державного нагляду за охороною праці може бути оскаржене в судовому порядку.

Відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 337, нещасний випадок вважають пов'язаним із виробництвом, якщо подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища сталися в процесі виконання ним трудових обов'язків або в дорозі (на транспортному засобі підприємства чи за дорученням роботодавця). Порядок також визначає перелік обставин, за яких нещасний випадок визнають пов'язаним із виробництвом.

Постановою Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» № 59 від 20.01.2023 доповнено Порядок № 337 окремим розділом «Процедура розслідування нещасних випадків у період дії правового режиму воєнного (надзвичайного) стану в Україні або окремих її місцевостях».

Так, відповідно до п. 141¹⁵ Порядку № 337 нещасні випадки, що сталися з працівниками підприємств (установ, організацій), їх філій, представництв та інших відокремлених і структурних

підрозділів, особами, які працюють на умовах цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених у законі, фізичними особами — підприємцями, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства, особами, які фактично допущені до роботи без оформлення трудового договору, під час виконання трудових обов'язків внаслідок воєнних (бойових) дій (бомбардувань, ракетних та артилерійських обстрілів, мінувань територій та приміщень, захоплення в полон, інших протиправних дій, здійснення масових терористичних актів, що супроводжуються загибеллю людей чи руйнуванням особливо важливих об'єктів життєзабезпечення тощо), підлягають спеціальному розслідуванню незалежно від ступеня тяжкості травм (ушкодження здоров'я). Дія зазначеної постанови поширюється на офіційно оформлених працівників, а також осіб за ЦПД, ФОП, членів фермерських господарств чи фактично допущених до роботи без оформлення.

За роз'ясненнями Державної служби України з питань праці від 04.03.2022 «Щодо розслідування нещасних випадків в умовах воєнного стану», нещасні випадки, які трапляються з працівниками під час виконання ними трудових (посадових) обов'язків внаслідок вищезазначених подій, незалежно від наявності при цьому впливу небезпечних, шкідливих або інших виробничих факторів, підлягають розслідуванню згідно з вимогами Порядку та надалі забезпеченню державою конституційних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав на соціальний захист.

Отже, якщо нещасний випадок відбувся під час виконання таких завдань, він може бути кваліфікований нещасним випадком на виробництві, навіть якщо причиною стала військова агресія за наявності таких умов:

- працівник виконував трудові обов'язки або діяв в інтересах роботодавця;
- подія сталася в робочий час, у службовому відрядженні або на території роботодавця;
- є причинно-наслідковий зв'язок між дією і нещасним випадком;
- обставини підтверджені документально (акт Н-1, пояснення, довідки, свідки тощо).

Наприклад, працівник підприємства здійснював обов'язки з охорони території і під час ракетного удару дістав поранення — такий

випадок за наявності підтвердження буде вважатися нещасним випадком на виробництві, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків. Натомість, якщо працівник перебував поза межами робочого місця у неробочий час і постраждав від обстрілу під час особистих справ, подія не буде кваліфікована як виробнича травма. Відтак ключовим є доказовий зв'язок між виконанням службового завдання й настанням нещасного випадку.

Працівник, який зазнав ушкодження здоров'я, має оперативно повідомити безпосереднього керівника або роботодавця про подію. Крім того, працівник зобов'язаний надати письмові пояснення (у разі можливості), пройти медичне обстеження або лікування, а також за потреби сприяти встановленню обставин події (надати контактні дані свідків, фото, відео тощо).

Новації воєнного стану, визначені у Порядку № 337:

- спеціальна комісія створюється за участю Держпраці, ПФУ, військових адміністрацій і роботодавця;
- роботодавець повинен повідомити про нещасний випадок протягом 1 доби;
- розслідування може проводитися дистанційно.

Варто зауважити! У пункті 29 указанного Порядку визначено, що факт настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) на виробництві може бути встановлено в судовому порядку. Якщо такий факт встановлено в судовому порядку і нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) не підлягають спеціальному розслідуванню, розслідування організовує підприємство (установа, організація), де сталися такі випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), або його правонаступник у разі реорганізації цього підприємства (установи, організації).

Рішення комісії (спеціальної комісії) та відповідний акт можуть бути оскаржені до суду. У цьому випадку суд має встановити наявність або відсутність порушень під час їх складання, у тому числі й перевірити обґрунтованість визнання комісією нещасного випадку таким, що пов'язаний / не пов'язаний з виробництвом, і відповідно до цього ухвалити рішення.

У контексті кваліфікації нещасного випадку на виробництві доцільно вживати терміни «втрата працездатності» або «встановлення інвалідності», оскільки поняття «непрацездатність» у трудовому

та соціальному праві часто асоціюється з тимчасовою втратою працездатності (наприклад, у зв'язку із хворобою).

За даними Держстату, у 2022 році в Україні зафіксовано 4877 потерпілих від нещасних випадків (гострих професійних захворювань (отруень) / аварій). Із них причиною 635 випадків є соціальний конфлікт (страйк, оголошена та неоголошена війна, терористичний акт, блокада, революція, заколот, повстання, масові заворушення, громадська демонстрація, протиправні дії третіх осіб тощо). Із загальною кількістю нещасних випадків 238 особам (4,88 %) встановлено інвалідність. Для порівняння, у 2021 році цей показник становив 3,5 %. Офіційних даних статистики за інші роки повномасштабного вторгнення не наведено.

Отже, нещасні випадки на виробництві в умовах збройної агресії російської федерації проти України все частіше призводять до стійких розладів здоров'я, втрати працездатності або інвалідності працівників. З огляду на це важливо висвітлити новачі у механізмі встановлення інвалідності, а також порядок соціального захисту та забезпечення таких осіб.

Станом на 2025 рік в Україні відбувається поступовий перехід від класичної системи медико-соціальних експертних комісій (МСЕК) до нової моделі — через експертні команди з оцінювання повсякденного функціонування особи. Такий підхід запроваджений відповідно до оновленого Порядку встановлення ступеня стійкої втрати професійної працездатності в рамках проведення оцінювання повсякденного функціонування особи, затвердженого наказом МОЗ від 05.06.2012 № 420 (із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства охорони здоров'я № 2067 від 10.12.2024) (далі — Порядок № 420), що акцентує увагу не лише на медичному діагнозі, а й на реальному рівні втрати професійної працездатності та функціональних обмежень особи. Це відображає європейські стандарти індивідуального підходу до встановлення інвалідності. Зокрема, висновок щодо ступеня втрати працездатності формується за результатами комплексної оцінки, яка включає аналіз поданих документів, зокрема акта розслідування за формами Порядку № 337, направлення від роботодавця або Пенсійного фонду України.

Відповідно до Порядку встановлення ступеня стійкої втрати професійної працездатності в рамках проведення оцінювання повсякденного функціонування особи, затвердженого наказом Міністерства

охорони здоров'я України 05 червня 2012 року № 420 (у редакції наказу Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 2024 року № 2067) (далі — Порядок № 420), ступінь стійкої втрати професійної працездатності здійснюється в закладах охорони здоров'я експертними командами з оцінювання повсякденного функціонування особи та встановлюється у відсотках.

Визначення ступеня стійкої втрати професійної працездатності для осіб, які втратили працездатність внаслідок нещасного випадку та/або отримали професійне захворювання на виробництві, здійснюється відповідно до Порядку № 420 та за наявності доданих до електронного направлення сканованих копій таких документів:

1) акта розслідування за формами, наведеними в додатках 11, 11-1, 21 до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року № 337;

2) направлення роботодавця чи профспілкового органу підприємства, на якому особа одержала травму чи професійне захворювання, або територіального органу Пенсійного фонду України чи суду.

Після встановлення працівникові непрацездатності роботодавець відповідно до статей 10 та 14 Закону України «Про охорону праці» зобов'язаний вжити заходів для професійної адаптації, забезпечити працевлаштування (за можливості) на іншій посаді або сприяти проходженню перекваліфікації.

Отже, в умовах збройної агресії та дії правового режиму воєнного стану питання кваліфікації нещасного випадку на виробництві та встановлення надалі інвалідності набувають особливої ваги. Правильна юридична кваліфікація події, своєчасне документування, дотримання Порядку № 337 та наявність доказів службового зв'язку є ключовими факторами для захисту прав працівника на відшкодування шкоди та соціальні гарантії. Таким чином, війна не звільняє роботодавця від обов'язку гарантувати життя і здоров'я працівників — навпаки, вимагає ще більшої уваги до правових і моральних аспектів охорони праці.

2.2. Практичні аспекти у випадках, коли нещасні випадки відбуваються під час обстрілів, авіаударів або під час виконання робіт у зонах бойових дій

Робота в умовах бойових дій потребує специфічного підходу до фіксації обставин нещасного випадку. Відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 337 (далі — Порядок № 337), в таких випадках обов'язковими діями роботодавця є:

- своєчасне інформування Держпраці про нещасний випадок (протягом доби) та військової адміністрації;
- створення комісії з розслідування;
- збирання доказової бази (акти, пояснення, фото, медичні довідки).

Попри формалізований механізм розслідування нещасних випадків, передбачений у Порядку № 337, практика його реалізації у зоні бойових дій стикається з численними ускладненнями. Серед основних проблем — несвоєчасне повідомлення роботодавцем про подію, відсутність або неправильне оформлення актів форми Н-1, втрата доказової бази через знищення майна, небезпеку для членів комісії, а також відсутність медичних довідок через евакуацію чи нестачу фахівців. Зазначені обставини потребують оперативного реагування через можливість залучення адвокатів або представників постраждалого на всіх етапах оформлення.

З огляду на контекст воєнного стану можуть виникати практичні виклики, зокрема обмежений доступ до місця інциденту (мінування, обстріли, окупація); відсутність медичної допомоги або документів; складнощі зі збиранням доказів (свідчення, фото / відео, документи про працю); доведення, що працівник перебував саме на виконанні службового завдання; уточнення причинно-наслідкового зв'язку між бойовою дією і нещасним випадком.

Згідно з оперативними даними про нещасні випадки зі смертельним наслідком та групі нещасні випадки, пов'язані з виробництвом, зареєстровані Держпраці, за період із 01.01.2025

до 23.06.2025 на підприємствах України зафіксовано 104 працівники, які постраждали внаслідок бойових дій. Для порівняння, у 2024 році зафіксовано 283 випадки, у 2023 — 165 випадків.

За 2022 — 2025 роки задокументовано, зокрема, підлив на міні, ракетний обстріл / удар, ударна хвиля від вибуху, обстріл та наїзд танка на автотранспорт, обвал будівлі внаслідок бомбардування / ракетного удару, артилерійський обстріл, обстріл зі стрілецької зброї, обстріл з танку / БТР, обстріл (на висоті), авіаудар / авіабомбардування, фізичне насильство (викрадення та катування), вибух резервуарів з вибухонебезпечною речовиною через ракетний удар.

В умовах бойових дій особливої важливості набуває коректне розмежування між виробничими та невиробничими нещасними випадками. Ключовим критерієм залишається зв'язок із виконанням трудових обов'язків. Якщо працівник постраждав під час обстрілу чи авіаудару, але в робочий час і в межах завдання роботодавця, подія розглядається як виробнича. Натомість, якщо подія сталася під час перебування особи в місці подій без службового завдання або поза робочим часом, вона не визнається пов'язаною з виробництвом. Таке розмежування має критичне значення для визначення права на соціальні виплати.

За таких обставин є надважливим встановлення мети перебування працівника на місці події та забезпечення правильного оформлення первинної документації — це основа для визнання події виробничою. Доказами можуть бути:

- табель обліку робочого часу;
- акт роботодавця з фіксацією дати, часу події, детального опису обставин;
- встановлення службової мети перебування на місці події;
- фото, відео місця події;
- письмові пояснення свідків.

У випадках, коли традиційне документування (табелі, накази, рапорти, маршрути) неможливе через характер ситуації, допускається використання альтернативних джерел: відеозаписів, листування у месенджерах, пояснень свідків, фотофіксації, журналів чергувань або даних служби безпеки підприємства. Особливе значення має мета перебування працівника на місці події, що може бути підтверджено внутрішніми документами або службовими завданнями.

У разі якщо неможливо оперативно оформити табелі обліку часу або інші документи для підтвердження перебування працівника на роботі, можуть використовуватися: записи відеоспостереження (якщо доступні), скріншоти службових переписок, журнали чергування, маршрутні листи, а також письмові свідчення колег. Комісія з розслідування має право залучати будь-які наявні альтернативні докази.

Встановлення причинного зв'язку між травмою та бойовими діями також має базуватися на медичних висновках (виписках із закладів охорони здоров'я, де зафіксовано характер поранень), а за потреби — висновках судово-медичної або військово-лікарської експертизи. Висновки про характер ушкоджень (наприклад, осколкові поранення, контузії) можуть прямо вказувати на зв'язок із зовнішнім впливом, характерним для бойових дій.

Важливо враховувати, що під час розслідування можуть виникати об'єктивні труднощі у доступі до місця події або до документів, що унеможлиблює проведення очного засідання комісії або обстеження. У таких випадках відповідно до п. 141-21 Порядку № 337 допускається дистанційне проведення засідання комісії з використанням конференц-зв'язку, а також складання протоколів на підставі наявної інформації. Як альтернатива фізичному обстеженню можуть використовуватися дані з відкритих джерел (OSINT), супутникові знімки або фото з дронів.

У ситуаціях, коли неможливо зібрати первинну доказову базу традиційними методами (через відсутність доступу до місця події або загибель свідків), важливим джерелом підтвердження факту події є офіційні повідомлення військової адміністрації, ДСНС, Сил оборони України, комунікації місцевих органів влади, офіційні зведення щодо обстрілів чи руйнувань. Такі документи можуть бути використані як допоміжний доказ у справі про визнання події нещасним випадком на виробництві.

Окремо варто враховувати міжнародні підходи. Відповідно до Конвенцій МОП № 121 та № 155 роботодавець несе відповідальність за створення безпечних умов праці навіть у період збройного конфлікту. Якщо працівник постраждав у зв'язку з роботою, навіть у результаті бойових дій, держава та роботодавець зобов'язані забезпечити компенсацію відповідно до законодавства.

Національна судова практика свідчить про таке.

Постанова Дніпровського апеляційного суду від 27.03.2024 у справі № 212/5914/23 про визнання недійсним та скасування акта Н-1 та зобов'язання проведення повторного розслідування нещасного випадку та вказати реальний діагноз: «Закритий перелом плечового суглобу праворуч. Закрита черепно-мозкова травма: струс головного мозку. Забій, гематома потиличної ділянки»

Колегія суддів вважає помилковим висновок суду першої інстанції про наявність підстав для зобов'язання відповідача зазначити фактичні події, а саме: в контексті п. 9 діагнозу за листком непрацездатності або довідкою лікувально-профілактичного закладу, замінивши «забої, садна м'яких тканин голови, лівої половини грудної клітки» на діагноз «закритий перелом плечового суглобу праворуч. Закрита черепно-мозкова травма: Струс головного мозку. Забій, гематома потиличної ділянки», огляду на те, що суд перебрав на себе повноваження органу, який проводить розслідування нещасних випадків на виробництві, оскільки прийняв рішення замість відповідного компетентного органу, тому рішення суду першої інстанції в цій частині підлягає скасуванню.

Акт про нещасний випадок на виробництві було складено 23 липня 2004 року, проте надалі позивач неодноразово звертався до лікарів зі скаргами на головні болі, головокружіння, слабкість, порушення сну, погіршення пам'яті для проведення обстеження та лікування. Відповідно до висновку лікаря-травматолога від 18 квітня 2022 року у позивача наявний стан після перенесеної в 2004 року ЗЧМТ. Також позивачу видано направлення на МСЕК від 20 квітня 2022 року із зазначеним діагнозом при направленні. З аналізу матеріалів справи виходить, що позивач про порушення свого права дізнався після спливу значного часу після складення оскаржуваних акта про нещасний випадок та акта про розслідування нещасного випадку, коли на початку 2021 року відчув значне погіршення стану здоров'я та був направлений на огляд МСЕК у зв'язку з виробничою травмою, при цьому при огляді МСЕК мають враховуватися акт про нещасний випадок та акт про розслідування нещасного випадку, у яких фактичний діагноз позивача зазначено неправильно. Отже, із цим позовом позивач звернувся до суду в межах загальних строків позовної давності з моменту, коли дізнався про порушення свого права.

Постанова Першого апеляційного адміністративного суду від 25.07.2024 у справі № 200/1095/24 про визнання протиправною бездіяльності, що полягає у неутворенні комісії зі спеціального розслідування нещасного випадку та зобов'язання утворити комісію зі спеціального розслідування нещасного випадку, що стався 09 березня 2022 року у місті Маріуполі Донецької області

Позивач є лікарем, яка зазнала травми під час виконання трудових обов'язків у м. Маріуполі під час авіаудару 9 березня 2022 року, подала позов до Держпраці. Суд установив, що місто Маріуполь Донецької області, де зареєстрований роботодавець та де з позивачем стався нещасний випадок, дійсно входить до переліку територій, які тимчасово окуповані Російською Федерацією. Проте для утворення комісії зі спеціального розслідування нещасного випадку виїзд представників відповідача на тимчасово окуповану територію не потрібен. Крім того, у законодавстві передбачено можливість спеціальної комісії працювати з використанням конференц-з'язку (дистанційно), у тому числі з використанням електронної пошти, а у разі виникнення загрози життю та здоров'ю членам спеціальної комісії під час проведення розслідування нещасного випадку, що вже розпочалося, передбачено можливість зупинення та продовження розслідування.

Отже, введення на території України воєнного стану не є перешкодою для ухвалення відповідачем — суб'єктом владних повноважень рішення про утворення комісії зі спеціального розслідування нещасного випадку.

Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 09.09.2024 у справі № 500/8176/23 про визнання протиправною бездіяльності та зобов'язання вчинити дії

Для застосування спеціального порядку за п. 141¹⁵ або п. 141¹⁶ слід довести воєнний контекст події (обстріл, міна тощо), а не лише те, що країна перебуває у стані війни. Посилання на військовий стан без підтвердження фактичних бойових дій у місці події недостатньо для зміни процедури розслідування. Апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції та відмовив у задоволенні позову працівника про зобов'язання Держпраці провести спеціальне розслідування нещасного випадку, оскільки подія не відбулася у зоні бойових дій, а тому не підпадає під п. 141¹⁵ або п. 141¹⁶

Порядку № 337. Відповідно випадок мав розслідуватися за загальною процедурою.

Таким чином, у період збройного конфлікту підходи до розслідування нещасних випадків потребують адаптації до реалій часу. Для ефективного розслідування нещасних випадків у зонах бойових дій потрібен гнучкий підхід, який враховує виклики воєнного часу, але водночас забезпечує дотримання чинного законодавства та прав працівників. Попри форс-мажорні обставини, роботодавець зобов'язаний дотримуватися процедур, передбачених у Порядку № 337, максимально документувати обставини інциденту та сприяти встановленню причинно-наслідкового зв'язку між травмою й трудовою діяльністю. Для цього можуть використовуватися усі допустимі джерела доказів — як традиційні, так і альтернативні. Головна мета — забезпечення захисту прав постраждалих працівників та реалізація гарантій, закріплених у національному та міжнародному праві.

2.3. Юридичні наслідки інвалідності, що виникла через бойові дії, та відповідальність роботодавців за невиконання вимог щодо охорони праці

Умови воєнного стану в Україні створили нові виклики у сфері охорони праці. Зросла кількість випадків, коли працівники отримують поранення або втрачають працездатність внаслідок бойових дій, зокрема під час виконання трудових обов'язків. Це зумовлює необхідність переосмислення підходів до кваліфікації таких випадків як виробничих, визначення юридичних наслідків інвалідності та відповідальності роботодавців за неналежне забезпечення безпеки праці.

Україна, як учасник Конвенцій МОП № 121 і № 155, зобов'язана дотримуватися міжнародних стандартів щодо забезпечення безпечних умов праці і надання соціальних гарантій постраждалим працівникам. Ці документи є базою для формування національного законодавства та забезпечення прав працівників, зокрема у складних умовах

воєнного стану. Важливо, що Конвенції не обмежують випадки травмування певними обставинами — якщо травма пов'язана з виконанням трудових обов'язків, вона має кваліфікуватися як виробнича.

Конвенція № 121 МОП «Про пільги у випадку трудового каліцтва або професійного захворювання» (ратифікована Законом України від 14.09.2011 № 3794-VI) зобов'язує державу забезпечити соціальні гарантії постраждалим працівникам, а саме:

- щомісячні грошові виплати в разі стійкої втрати працездатності;
- одноразова допомога у разі смерті працівника;
- надання допомоги утриманцям загиблого;
- організації медичної, професійної та соціальної реабілітації;
- забезпечення відшкодування без вини працівника.

Особливістю Конвенції є те, що вона не обмежує види травм чи причин події, а виходить із принципу: якщо працівник постраждав під час виконання службових обов'язків, він має право на захист.

Це положення особливо актуальне в умовах війни, коли нещасні випадки на виробництві все частіше пов'язані з бойовими діями, обстрілами чи мінуванням, але водночас мають усі ознаки виробничої травми.

Україна також є учасницею Конвенції МОП № 155 «Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище», яка встановлює обов'язок роботодавця забезпечити безпечні та здорові умови праці навіть за надзвичайних обставин. Відповідно до положень Конвенції держава повинна вживати заходів для запобігання виробничим травмам, включаючи ризики, пов'язані з військовими діями. Цей підхід підтримується практикою Європейського суду з прав людини, зокрема у справі *Brincat and Others v. Malta*, де було визнано, що держави зобов'язані гарантувати ефективну систему захисту працівників від шкідливих впливів на здоров'я.

Зазначене підтверджується у національному законодавстві. Відповідно до статті 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 (із змінами, внесеними Законом № 4170-IX від 19.12.2024) одним з видів загальнообов'язкового державного соціального страхування є страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Страховим випадком вважається:

- нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання (у тому числі встановлене чи виявлене у період, коли потерпілий не перебував у трудових відносинах з підприємством, на якому він захворів), що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму;

- нещасний випадок, що стався, або професійне захворювання, яке виникло внаслідок порушення застрахованим нормативних актів про охорону праці.

Страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, підлягають:

- особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених у законі, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання або у фізичних осіб;

- особи, обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах;

- фізичні особи — підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах;

- здобувачі професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої, післядипломної освіти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять, під час занять, коли вони набувають професійних навичок, у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;

- діти до 18 років або до закінчення навчання, але не більш як до досягнення ними 23 років, які народилися з інвалідністю внаслідок заподіяння шкоди зародку через травмування жінки на виробництві або її професійного захворювання під час вагітності.

Застрахуватися від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, можуть добровільно члени особистого селянського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах.

Порушення застрахованою особою правил охорони праці, що спричинило нещасний випадок або професійне захворювання, не звільняє страховика від виконання зобов'язань перед потерпілим.

Страховими виплатами є грошові суми, які уповноважений орган управління виплачує застрахованій особі чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку.

Страхові виплати складаються із:

- щомісячної страхової виплати втраченої заробітної плати (або відповідної її частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності (далі — щомісячна страхова виплата);

- страхової виплати у встановлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);

- страхової виплати дитині, яка народилася з інвалідністю внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;

- страхових витрат на професійну реабілітацію та соціальну допомогу;

- допомоги по тимчасовій непрацездатності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання.

Із 01.01.2023 страхові виплати за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, здійснює Пенсійний фонд України. Фінансування виплат не залежить від платоспроможності роботодавця.

Після здійснення страхових виплат потерпілому або утриманцям загиблого працівника Пенсійний фонд України має право звернутися до роботодавця з регресною вимогою про відшкодування понесених витрат у разі встановлення вини роботодавця в порушенні вимог охорони праці. Таку практику передбачено у частині 2 статті 1191 Цивільного кодексу України, що підтримується судовою практикою Верховного Суду.

Роботодавець несе повну відповідальність за належне забезпечення безпеки праці навіть у надзвичайних умовах воєнного стану. За порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами

виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому у законі. Разом з тим у Законі України «Про охорону праці» передбачено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та матеріальну відповідальність роботодавця у разі порушення законодавства про охорону праці.

— Цивільно-правова відповідальність — страхові виплати за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням не звільняють роботодавця від відшкодування додаткової моральної або матеріальної шкоди, шкоди за цивільним позовом потерпілого або членів його сім'ї.

— Адміністративна відповідальність — за порушення вимог охорони праці (ст. 41 КУпАП), зокрема в частині ненадання засобів індивідуального захисту, недотримання порядку інформування або неналежної організації безпечних умов праці.

— Кримінальна відповідальність — згідно зі ст. 271 КК України, якщо внаслідок порушення законодавства про охорону праці настали тяжкі наслідки (інвалідність, смерть).

Окремої уваги заслуговує ситуація, коли працівник отримав поранення або травму внаслідок бойових дій, не перебуваючи безпосередньо в зоні виконання службових обов'язків. У таких випадках юридичне визнання факту інвалідності та підстав для компенсацій залежить від рішення спеціальної комісії, акта форми Н-1, висновків розслідування, доказів зв'язку між завданням роботодавця та місцем події.

Важливо: відповідальність роботодавця за життя та здоров'я працівника в умовах воєнного стану зберігається з урахуванням вимог безпеки, плану евакуації, забезпечення засобами захисту, інструктажів та страхування.

Таким чином, юридичні наслідки інвалідності працівника, що виникла внаслідок бойових дій, охоплюють комплекс норм міжнародного, національного та соціального права. Незважаючи на воєнний стан, обов'язки роботодавця щодо охорони праці та гарантування безпечних умов не втрачають своєї чинності. Факт виробничої травми, навіть за наявності зовнішнього військового чинника, підлягає належному розслідуванню та має бути належно зафіксований. Дотримання цих умов є не лише юридичним обов'язком, а й проявом соціальної відповідальності роботодавця перед працівником. У випадках визнання вини роботодавця можливе настання повного

спектра відповідальності — від матеріальної до кримінальної, з правом регресу з боку держави.

2.4. Судова практика у випадку смерті працівника під час виконання трудових обов'язків в умовах війни. Права спадкоємців на компенсацію за загибель працівника

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА СМЕРТЬ ПРАЦІВНИКА, ЯКА НАСТАЛА ВНАСЛІДОК НАЇЗДУ НА ВИБУХОВИЙ ПРИСТРІЙ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 13.12.2023 у справі № 939/1280/22 (провадження № 61-13851св23) щодо розслідування смерті працівника внаслідок наїзду на вибуховий пристрій, який залишили військовослужбовці держави-окупанта

Обставини справи. На обґрунтування позовних вимог ОСОБА_1 зазначала, що вона з 9 липня 2013 року перебувала у зареєстрованому шлюбі з ОСОБА_2 та проживала разом з ним однією сім'єю. ОСОБА_2 працював в ДП «Тетерівський лісгосп» на посаді водія.

19 квітня 2022 року під час виконання своїх трудових обов'язків, у робочий час внаслідок наїзду автомобіля на вибуховий пристрій, який залишили військовослужбовці держави-окупанта, ОСОБА_2 загинув.

За результатами проведення спеціального розслідування нещасного випадку складено відповідний акт за формою Н-1, яким підтверджено, що вказаний нещасний випадок стався в робочий час, під час виконання ОСОБА_2 трудових обов'язків. Посилалася на те, що у зв'язку з втратою чоловіка вона зазнала тяжких моральних страждань. Ураховуючи наведене, ОСОБА_1 просила суд стягнути з відповідача на свою користь відшкодування завданої їй моральної шкоди у розмірі 200000,00 гривень.

Обґрунтування суду. Колегія суддів вважає, що суди не встановили порушень з боку ДП «Тетерівський лісгосп» приписів статей 153, 160 КЗпП України, статей 13, 23 Закону України «Про охорону праці».

У цьому контексті колегія суддів враховує встановлений на підставі спеціального розслідування групового нещасного випадку факт дотримання відповідачем вимог статті 13 Закону України «Про охорону праці», забезпечення організації роботи з питань охорони праці на підприємстві в задовільному стані, проведення навчань, вступних, первинних та повторних інструктажів з питань охорони праці, згідно з вимогами Типового положення про порядок проведення навчання й перевірки знань з питань охорони праці (пункт 3 акта спеціального розслідування групового нещасного випадку від 20 липня 2022 року).

У цій справі не доведено, що роботодавцю було відомо про продовження бойових дій у районі Мирчанського лісництва та замінування доріг чи ділянок лісу одиночними мінами.

Також суди не встановили обставин, які б могли свідчити про те, що товариство могло вжити, але не вжило заходів з безпеки й охорони праці тощо, які б усунули ризик для життя працівника від одиночного вибухового пристрою, ймовірно, встановленого протягом березня — квітня 2022 року комбатантами держави-окупанта на лісовій дорозі.

Водночас ДП «Тетерівський лісгосп» провело належне розслідування нещасного випадку на виробництві. У позовній заяві ОСОБА_1 повідомила, що за фактом загибелі її чоловіка управлінням СБУ у Київській області проводиться досудове розслідування.

Під час проведення військових операцій необхідно постійно дбати про безпеку цивільного населення, цивільних осіб та цивільних об'єктів. Слід ужити всіх практично можливих заходів, щоб уникнути випадкової загибелі цивільного населення, поранення цивільних осіб та пошкодження цивільних об'єктів або принаймні звести такі випадки до мінімуму (норма 15 дослідження Міжнародного Комітету Червоного Хреста «Звичаєве міжнародне гуманітарне право», яке є збіркою практики держав у сфері міжнародного гуманітарного права з метою виявлення норм, що набули характеру звичаєвих і вперше опубліковане видавництвом Кембриджського університету у 2005 році).

Держава-окупант відповідно до IV Гаазької конвенції про закони і звичаї війни на суходолі та додатка до неї «Положення про закони і звичаї війни на суходолі від 18 жовтня 1907 року», Женевської конвенції про захист цивільного населення під час війни від 12 серпня 1949 року та Додаткового протоколу до Женевських конвенцій від 12 серпня 1949 року, що стосується захисту жертв міжнародних збройних конфліктів (Протокол I), від 8 червня 1977 року, несе відповідальність за порушення захисту прав цивільного населення. Відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної внаслідок тимчасової окупації держави Україна, юридичним особам, громадським об'єднанням, громадянам України, іноземцям та особам без громадянства, у повному обсязі покладається на рф як на державу, що здійснює окупацію (частини п'ята та дев'ята статті 5 Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України»).

Визначення шкоди та збитків здійснюється окремо, зокрема за такими напрямками:

людські втрати та пов'язані з ними соціальні витрати — напрям, що включає всі людські втрати (смерть або каліцтво цивільних осіб), що виникли внаслідок збройної агресії рф,

а також витрати, пов'язані з призначенням різних видів державної соціальної допомоги та наданням соціальних послуг (пункт 2 Порядку визначення шкоди та збитків, завданих Україні внаслідок збройної агресії рф, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 326).

Ураховуючи строки та порядок проведення розмінування, працівники лісового господарства, які працюють безпосередньо у лісовій смузі, мають високий ризик контакту із встановленими при проведенні воєнних (бойових) дій вибуховими пристроями.

Смертельний нещасний випадок, який мав місце 19 квітня 2022 року з водієм ДП «Тетерівський лісгосп» (об'єкта критичної інфраструктури) під час виконання ним трудових обов'язків, стався саме у зв'язку з наслідками проведення державою-окупантом воєнних (бойових) дій у районі, в якому такі дії проводилися (на території Київської області у лютому — березні 2022 року), внаслідок спрацювання одиночного вибухового пристрою, і відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок військової агресії держави-окупанта проти України, не можуть бути за обставин цієї

справи покладені на ДП «Тетерівський лісгосп», який належить до сфери критичної інфраструктури.

Колегія суддів зауважує, що передбачений державою України розмір грошової допомоги у зв'язку із загибеллю працівника об'єктів критичної інфраструктури гарантує можливість отримання позивачкою справедливої сатисфакції понесених моральних страждань, з огляду, зокрема, на те, що є значно вищим, ніж заявлений ОСОБА_1 розмір відшкодування моральної шкоди у справі, яка переглядається в касаційному порядку.

З урахуванням наведеного апеляційний суд хоч і дійшов правильного висновку щодо відсутності підстав для покладення на роботодавця обов'язку з відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок загибелі ОСОБА_2, який стався з працівником 19 квітня 2022 року, однак помилився щодо мотивів такої відмови.

ЩОДО ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ, ЗАПОДІЯНОЇ СМЕРТЮ БАТЬКА І ПРАЦІВНИКА ТОВ, ВНАСЛІДОК ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 22.01.2025 у справі № 210/6142/23 (провадження № 61-9226св24) щодо відшкодування моральної шкоди, заподіяної смертю батька і працівника ТОВ, внаслідок військових дій від вогню, пожежі та гарячих предметів

Обставини справи. Відповідно до свідоцтва, виданого Департаментом адміністративних послуг виконкому Криворізької міської ради, складено відповідний актовий запис № 1251 від 16 червня 2023 року про те, що ОСОБА_3 помер. Згідно з лікарським свідоцтвом про смерть № 1279 від 13 червня 2023 року причиною смерті ОСОБА_3 став опіковий шок, термічні опіки із залученням 90 % і більше поверхні тіла, ушкодження внаслідок військових дій від вогню, пожежі та гарячих предметів. У пункті 12 лікарського свідоцтва про смерть зазначено: дата травми 13 червня 2023 року, місце й обставини, за яких відбулася травма (отруєння), доставлено в лікарню після ракетного обстрілу.

6 жовтня 2023 року Південно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці провело розслідування нещасного

випадку, що стався 13 червня 2023 року о 03 годині 20 хвилин в ТОВ «ЮКК «Юрик Ком», яким встановлено, що 12 червня 2023 року о 16 годині 45 хвилин сторож ОСОБА_3 прийшов на роботу в ТОВ «ЮКК «Юрик Ком» за адресою: вулиця Соборності, будинок 117, місто Кривий Ріг, Дніпропетровська область, у свою зміну, яка починається з 17 години 00 хвилин та триває до 06 години 00 хвилин. На подвір'ї ОСОБА_3 зустрівся з виконувачем обов'язків директора ОСОБА_11.

Приблизно о 21 годині 00 хвилин на територію підприємств прийшов другий сторож — ОСОБА_8, зміна якої починається з 21 години 00 хвилин та триває до 09 години 00 хвилин. Вона зробила запис у журналі обліку виходу на роботу, після чого разом з ОСОБА_3 пішли на обхід території підприємства. Після обходу території ОСОБА_3 та ОСОБА_8 зайшли до кімнати сторожів. Приблизно опівночі почалася повітряна тривога, під час якої ОСОБА_3 та ОСОБА_8 перебували у кімнаті сторожів, дотримуючись правила «двох стін». Приблизно о 03 годині 00 хвилин ОСОБА_8 почула звуки вибуху та прийняла рішення вийти за територію підприємства з метою забезпечення власної безпеки. Вона вийшла в перші створи воріт, які відімкнула своїми ключами. За нею на територію прохідної біля будівлі АБК вийшов ОСОБА_3. Приблизно о 03 годині 20 хвилин у результаті ракетного обстрілу на території підприємства стався вибух однієї з ракет. ОСОБА_8 побачила спалах та впала на дорогу. Потім вона повернулась і побачила ОСОБА_3, який лежав на дорозі при в'їзді на територію біля другого створу воріт. На ньому горіла одежа. ОСОБА_8 підбігла до ОСОБА_3 та почала відкидати з нього палаючий одяг.

Після цього ОСОБА_8 зателефонувала ОСОБА_9 та повідомила йому, що стався ракетний обстріл території ТОВ «ЮКК «Юрик Ком», який спричинив пожежу, а також травмування ОСОБА_3. Після цієї інформації ОСОБА_10 зателефонував у швидку медичну допомогу та до Криворізького районного управління Головного управління Державної служби України з надзвичайних ситуацій у Дніпропетровській області.

О 04 годині 05 хвилин на територію ТОВ «ЮКК «Юрик Ком» прибула бригада швидкої медичної допомоги, медичні працівники якої по приїзду надали ОСОБА_3 медичну допомогу та доправили його до Комунального підприємства «Криворізька міська

клінічна лікарня № 2» Криворізької міської ради № 25А 13 червня 2023 року, де ОСОБА_3 помер.

Обґрунтування суду. Відповідно до акта спеціального розслідування ОСОБА_3 перебував у трудових відносинах з ТОВ «Юрик Ком» та в робочий час, під час виконання ним трудових обов'язків, стався вибух ракети на території підприємства відповідача, внаслідок чого відбулася пожежа, під час якої постраждав ОСОБА_3. Актом спеціального розслідування групового нещасного випадку від 6 жовтня 2023 року, складеного за формою Н-1/П, встановлено:

вид події — події суспільного життя (страйк, оголошена та неоголошена війна, терористичний акт, блокада, революція, заколот, повстання, масові заворушення, протиправні дії третіх осіб тощо);

причини — соціальний конфлікт (страйк, оголошена та неоголошена війна, терористичний акт, блокада, революція, заколот, повстання, масові заворушення, протиправні дії третіх осіб тощо).

На підставі зазначеного комісія зі спеціального розслідування одноголосно вирішила, що нещасний випадок з ОСОБА_3 є таким, що пов'язаний з виробництвом, однак осіб, дії або бездіяльність яких призвела до настання нещасного випадку, не встановлено.

З урахуванням обставин, встановлених вказаним актом, колегія суддів погоджується з висновком судів попередніх інстанцій про відсутність порушень з боку ТОВ «ЮКК «Юрик Ком» приписів статей 153, 160 КЗпП України, статей 13, 23 Закону України «Про охорону праці».

Під час проведення військових операцій необхідно постійно дбати про безпеку цивільного населення, цивільних осіб та цивільних об'єктів. Слід ужити усіх практично можливих заходів, щоб уникнути випадкової загибелі цивільного населення, поранення цивільних осіб та пошкодження цивільних об'єктів або принаймні звести такі випадки до мінімуму (норма 15 дослідження Міжнародного Комітету Червоного Хреста «Звичаєве міжнародне гуманітарне право», яке є збіркою практики держав у сфері міжнародного гуманітарного права з метою виявлення норм, що набули характеру звичаєвих, і вперше опубліковане видавництвом Кембриджського університету у 2005 році).

Держава-окупант відповідно до IV Гаазької конвенції про закони і звичаї війни на суходолі та додатка до неї «Положення про закони і звичаї війни на суходолі від 18 жовтня 1907 року», Женевської

конвенції про захист цивільного населення під час війни від 12 серпня 1949 року та Додаткового протоколу до Женевських конвенцій від 12 серпня 1949 року, що стосується захисту жертв міжнародних збройних конфліктів (Протокол I), від 8 червня 1977 року несе відповідальність за порушення захисту прав цивільного населення. Відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної внаслідок тимчасової окупації держави Україна, юридичним особам, громадським об'єднанням, громадянам України, іноземцям та особам без громадянства, у повному обсязі покладається на рф як на державу, що здійснює окупацію (частини п'ята та дев'ята статті 5 Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України»).

Визначення шкоди та збитків здійснюється окремо, зокрема, за таким напрямом: людські втрати та пов'язані з ними соціальні витрати — напрям, що включає всі людські втрати (смерть або каліцтво цивільних осіб), що виникли внаслідок збройної агресії рф, а також витрати, пов'язані з призначенням різних видів державної соціальної допомоги та наданням соціальних послуг (пункт 2 Порядку визначення шкоди та збитків, завданих Україні внаслідок збройної агресії рф, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 326).

Велика Палата Верховного Суду викладала правові висновки щодо відшкодування шкоди, завданої збройною агресією, зокрема у постановках від 4 вересня 2019 року у справі № 265/6582/16-ц (щодо відшкодування державою завданої терористичним актом майнової шкоди (у розмірі реальної вартості майна) через пошкодження об'єкта комерційної нерухомості на підконтрольній Україні території в м. Маріуполі); від 22 вересня 2020 року у справі № 910/378/19 (щодо відшкодування майнової шкоди, завданої підприємству внаслідок викрадення належного товариству обладнання на підконтрольній Україні території, де проводилася АТО), від 12 травня 2022 року у справі № 635/6172/17 (щодо відшкодування державою моральної шкоди, завданої через смерть матері, що настала внаслідок терористичного акту на непідконтрольній Україні території, де проводилася АТО). Крім того, Верховний Суд сформулював висновок щодо обмеження судового імунітету рф у справах про відшкодування шкоди, завданої державою-агресором (постанови Верховного Суду від 14 квітня 2022 року у справі

№ 308/9708/19, від 18 травня 2022 року у справі № 428/11673/19, від 18 травня 2022 року у справі № 760/17232/20-ц).

Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених у законодавстві. Порядком визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлює Кабінет Міністрів України (стаття 15 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Таким чином, колегія суддів погоджується з висновками судів попередніх інстанцій про те, що оскільки смертельний нещасний випадок, який мав місце 13 червня 2023 року з ОСОБА_3 під час виконання ним трудових обов'язків, стався саме у зв'язку з наслідками проведення державою-окупантом воєнних (бойових) дій, а тому відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок військової агресії держави-окупанта проти України, не може бути за обставин цієї справи покладено на ТОВ «ЮКК «Юрик Ком».

При цьому колегія суддів погоджується з доводами касаційної скарги про те, що суди попередніх інстанцій помилково посилалися на Закон України «Про одноразову грошову допомогу за шкоду життю та здоров'ю, завдану працівникам об'єктів критичної інфраструктури, державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування внаслідок військової агресії РФ проти України», оскільки ТОВ «ЮКК «Юрик Ком» не є об'єктом критичної інфраструктури. Водночас суди правомірно врахували релевантні висновки, викладені у постанові Верховного Суду від 13 грудня 2023 року у справі № 939/1280/22, у якій вказано, що, зокрема, відшкодування моральної шкоди покладається на державу-агресора або така може бути відшкодована за рахунок коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених у законодавстві.

РОЗДІЛ 3.

ПОВІТРЯНІ ТРИВОГИ, УКРИТТЯ ТА БОМБОСХОВИЩА

3.1. Практичні питання організації укриттів на підприємствах, відповідальність за належне забезпечення працівників

Однією з важливих умов безпеки працівників на підприємствах є створення належних умов для їх захисту в разі надзвичайних ситуацій, зокрема під час повітряних тривог, військових конфліктів, природних чи техногенних катастроф. В умовах повномасштабного російського вторгнення питання безпеки працівників набуло особливої актуальності. Одним із важливих аспектів цього питання є організація укриттів на підприємствах та відповідальність роботодавців за забезпечення працівників захисними приміщеннями.

Організація укриттів на підприємствах регулюється у низці законодавчих актів, що визначають порядок і вимоги до забезпечення безпеки працівників. Зокрема, такими документами є: Кодекс законів про працю України (КЗпП); Закон України «Про цивільний захист», який визначає основи цивільного захисту, включаючи вимоги щодо створення укриттів, їх облаштування та використання в разі надзвичайних ситуацій; Закон України «Про основи національного спротиву» — в ньому зазначено, що кожен суб'єкт господарювання зобов'язаний забезпечити своїх працівників можливістю укриття в разі надзвичайних ситуацій, пов'язаних з військовими діями; Державні будівельні норми (ДБН), які містять вимоги щодо конструкцій укриттів, їх місцезнаходження та доступність для працівників; інші нормативні акти, наприклад постанови Кабінету Міністрів України та локальні акти підприємств, що регулюють питання безпеки праці та укриттів на конкретних підприємствах.

Законодавство України напряду не зобов'язує роботодавця мати у власності чи користуванні сховища, аби забезпечити власних

працівників укриттям під час небезпеки. Водночас не можуть ігноруватися загальні обов'язки роботодавця з охорони праці, зокрема обов'язок забезпечити безпечні та нешкідливі умови праці (ч. 2 ст. 153 КЗпП України), а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці (ч. 1 ст. 13 Закону України «Про охорону праці»).

У статті 13 Закону України від 14.10.1992 № 2694-XII «Про охорону праці» передбачено, що роботодавець забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків. А у статті 20 Кодексу цивільного захисту України передбачено обов'язок суб'єкта господарювання щодо забезпечення своїх працівників засобами колективного захисту відповідно до законодавства.

Отже, керівник суб'єкта господарювання має вберегти своїх працівників не тільки від виробничих ризиків, але й від ризиків воєнного стану, зокрема таких як застосування зброї різних видів (від звичайної до зброї масового ураження).

Очевидним є те, що законодавець не може прописати кожне зобов'язання роботодавця з питань охорони праці настільки детально, особливо враховуючи непередбачуваність законодавчої бази до подібних життєвих ситуацій. Отже, даючи відповідь на запитання, чи повинен роботодавець мати такі сховища, ми можемо стверджувати, що ні, таким обов'язком роботодавець не наділений. Відповідно оскільки відсутній обов'язок, то і не може такий роботодавець бути притягнений до відповідальності за те, що не має сховища для своїх працівників.

Тоді що ж робити тим роботодавцям, які не мають сховища, аби все ж забезпечити охорону праці та безпечні умови праці на підприємстві? Із цього приводу доречним буде вчинити усі залежні від роботодавця дії для забезпечення прав працівників у галузі охорони праці під час повітряної тривоги. Зокрема, роботодавець може провести відповідний інструктаж (навчання) з питань охорони праці під час сигналу повітряної тривоги, що відповідним чином задокументувати. Окрім цього, не зайвим буде розробити внутрішні інструкції з роз'ясненням порядку дій працівників у разі оголошення повітряної тривоги (наприклад, зобов'язати працівників припинити роботу та пройти у найближчі сховища з вказівкою на їх місцезнаходження, передбачити дії працівника, якого застала повітряна

тривога не на робочому місці тощо), з яким слід обов'язково ознайомити працівників під підпис.

Для досягнення цієї мети на підприємстві має бути розроблено відповідний документ. Він може мати назву «Порядок дій працівників у разі отримання сигналу оповіщення «Увага всім» («Повітряна тривога»)» (далі — Порядок дій). Суть документа — визначення алгоритму дій працівників у разі виникнення небезпеки воєнного часу.

У Положенні про організацію оповіщення про загрозу виникнення або виникнення надзвичайних ситуацій та організації зв'язку у сфері цивільного захисту, затвердженому постановою КМУ від 27.09.2017 № 733, говориться про те, що попереджувальний сигнал «Увага всім» та отримане повідомлення про загрозу виникнення або виникнення надзвичайної ситуації є підставою для проведення органами управління цивільного захисту заходів цивільного захисту населення від впливу вражаючих факторів надзвичайних ситуацій, а також для застосування населенням засобів і способів захисту.

Порядок дій працівників у разі отримання сигналу оповіщення «Увага всім» («Повітряна тривога») повинен містити таку інформацію:

По-перше, необхідно зазначити шляхи передавання сигналу «Увага всім» і повідомлень щодо наступних дій населення після отримання такого сигналу.

По-друге, в документі має бути прописаний порядок дій після отримання сигналу оповіщення. Тут може бути три варіанти. Перший — на підприємстві є захисна споруда цивільного захисту, сховище, протирадіаційне укриття або ж споруда подвійного призначення чи найпростіше укриття. Другий варіант — якщо такої немає. І третій — якщо підприємство уклало договір з іншим підприємством щодо надання приміщення захисної споруди для укриття працівників. Перед укладенням договору потрібно впевнитися, що місткості захисної споруди вистачить для укриття працівників підприємств обох сторін договору. Якщо на балансі підприємства перебуває будь-яка з перелічених споруд, тоді працівникам у разі виникнення небезпеки треба рекомендувати пройти до неї. Якщо ж такої споруди немає, слід повідомити або адресу захисної споруди, яка може використовуватися на умовах відповідного договору, або адреси найближчих із них, які розташовані в пішій доступності від підприємства. При цьому в обох випадках варто зазначити, які

дії має здійснити працівник, перед тим як залишить своє робоче місце: замкнути кабінет на замок, зачинити вікна, взяти з собою цінні власні речі тощо. Щодо найближчих захисних споруд зроблю акцент на тому, що інформація щодо них має бути перевіреною та актуальною. Для цієї мети відповідальній особі, визначеній роботодавцем, варто попередньо перевірити їх точні локації та доступність для укриття населення, принаймні в робочий час працівників.

Для того щоб роботодавець не поніс відповідальності у випадку, коли працівник відмовляється прямувати до укриття після оповіщення про ймовірну небезпеку, в наказі про затвердження Порядку дій працівників варто зазначити, що працівники несуть персональну відповідальність за недотримання вимог Порядку, а також за виникнення ймовірних негативних наслідків впливу на їх здоров'я та/або життя в результаті їх невиконання.

Однак інші правила стосуються закладів освіти, які згідно з рекомендаціями та роз'ясненням Міністерства освіти і науки можуть проводити офлайн-навчання лише за наявності сховищ для власних відвідувачів (дітей, школярів, студентів тощо).

Державна служба України з надзвичайних ситуацій на виконання доручення Прем'єр-міністра України від 10.06.2022 № 14529/0/1-22 про створення безпечних умов перебування у закладах освіти дітей, учнів, студентів і працівників з урахуванням збройної агресії російської федерації розробила Рекомендації щодо організації укриття в об'єктах фонду захисних споруд цивільного захисту персоналу та дітей (учнів, студентів) закладів освіти.

Захисні споруди цивільного захисту (сховища та протирадіаційні укриття), споруди подвійного призначення та найпростіші укриття складають фонд захисних споруд цивільного захисту і належать до засобів колективного захисту.

Підприємства можуть облаштовувати різні типи укриттів, залежно від розміру та специфіки діяльності. Для великих підприємств з великою кількістю працівників можуть бути передбачені окремі спеціалізовані сховища, для малих підприємств може бути достатньо організувати укриття на місці — у підвальних приміщеннях або на території, що дозволяє безпечно влаштувати захист. Технічне оснащення укриттів передбачає обладнання засобами зв'язку (для отримання повідомлень про загрози), радіоапаратурою, засобами для забезпечення першої медичної допомоги. Додатково

потрібно забезпечити укриття вентиляцією, освітленням, запасами води та їжі на випадок тривалої ситуації. Регулярне технічне обслуговування укриттів є важливою умовою їх ефективного використання. Необхідно проводити перевірку їх готовності та функціональності, що включає тестування вентиляційних систем, перевірку на наявність необхідного обладнання та ресурсів. Окрім проведення інструктажів з евакуації та використання укриттів, важливо підтримувати постійну комунікацію з працівниками, інформуючи їх про нові вимоги та зміни в політиці безпеки.

Забезпечення належних умов для укриття працівників на підприємствах є обов'язком роботодавців, який визначено у законодавстві України. Організація укриттів, їх технічне оснащення та готовність до використання в разі надзвичайних ситуацій мають критичне значення для забезпечення безпеки життя та здоров'я працівників. Недотримання цих вимог може призвести до серйозних юридичних наслідків, тому підприємствам важливо активно піклуватися про створення належних умов для захисту своїх співробітників, особливо в умовах війни та підвищених ризиків для населення.

3.2. Процедура облаштування укриттів та бомбосховищ на підприємствах

У зв'язку зі зростанням ризику виникнення надзвичайних ситуацій воєнного характеру існує критична потреба у створенні системного підходу до організації укриттів та бомбосховищ як інструменту забезпечення безпеки для працівника у сфері трудових правовідносин. Чинне законодавство закріплює чіткість у процесі облаштування захисних споруд цивільного захисту на підприємствах, передбачаючи як інфраструктурні, так і організаційно-правові вимоги до роботодавця.

Ключовим актом, що окреслив обов'язки суб'єктів господарювання у цій сфері, є Кодекс цивільного захисту України. У статті 32 КЦЗУ покладається зобов'язання на роботодавця забезпечити працівників засобами колективного захисту, зокрема укриттям. Конкретизовані положення щодо створення, обліку та утримання захисних споруд містяться у постанові Кабінету Міністрів України № 138 від 10 березня 2017 року. Укриття створюються підприємством

самостійно або ж за договором з іншими власниками захисних споруд згідно зі згаданою постановою.

Відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ України № 579 від 9 липня 2018 року кожне укриття підлягає паспортизації та обов'язковій реєстрації у фонді захисних споруд. Така споруда повинна пройти технічне обстеження, за результатами якого складається відповідний акт та оформлюється паспорт захисної споруди.

У питаннях архітектурного проектування, будівництва та реконструкції захисних споруд застосовуються положення Державних будівельних норм України ДБН В.2.2-5:2023 «Захисні споруди цивільного захисту». Цей нормативний документ установлює технічні вимоги до площі укриття (не менше 0,6 м² на особу в сховищі та 0,5 м² — в укритті найпростішого типу), вентиляції, освітлення, автономного електро- та водопостачання, санітарного обладнання, наявності аварійного виходу, герметизації та засобів пожежогасіння. Споруда має забезпечувати безпечне перебування людей протягом щонайменше 48 годин без зовнішнього забезпечення.

Важливим профільним актом є постанова КМУ № 883 від 19 серпня 2023 року, якою затверджено зміни до Порядку використання захисних споруд цивільного захисту. Документ передбачає обов'язкову наявність внутрішньої документації на підприємстві: інструкцій з поведінки в укритті, графіків чергувань, порядку евакуації, списків працівників, призначення відповідальних осіб за технічний стан і готовність об'єкта до використання.

Процедура облаштування укриття охоплює декілька взаємопов'язаних етапів:

- 1) визначення необхідності укриття залежно від чисельності працівників та технічних можливостей підприємства;
- 2) обрання типу захисної споруди (сховище, протигарядіаційне укриття, укриття найпростішого типу або споруда подвійного призначення);
- 3) розроблення проектної документації відповідно до ДБН;
- 4) узгодження з органами ДСНС;
- 5) будівництво або пристосування існуючого приміщення;
- 6) технічне обстеження, складання акта готовності, реєстрація у фонді;
- 7) розроблення внутрішніх положень підприємства;
- 8) проведення навчань і регулярних перевірок.

У законодавстві також передбачено право суб'єкта господарювання не створювати власне укриття, а укласти договір на використання іншої захисної споруди. Водночас підприємство зобов'язане гарантувати безперешкодний доступ працівників до такого укриття протягом усього часу їх перебування на робочому місці. Порушення цих вимог вважатиметься невиконанням обов'язку щодо забезпечення безпечних умов праці та відповідно до Закону України «Про охорону праці» може стати підставою для притягнення роботодавця до адміністративної або кримінальної відповідальності.

Таким чином, облаштування укриттів на підприємствах є комплексним процесом, що вимагає поєднання технічної реалізації, документального оформлення та правового забезпечення. Його нормативне регулювання забезпечує не лише дотримання стандартів цивільного захисту, а й безпосередньо впливає на дотримання прав працівників у сфері охорони праці та безпечних умов трудової діяльності.

3.3. Відповідальність за відсутність належних укриттів або несвоєчасну евакуацію працівників

Відповідальність за належне забезпечення працівників укриттями покладається на роботодавця та керівництво підприємства.

Згідно зі статтею 141 КЗпП України роботодавець зобов'язаний правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

У статті 153 КЗпП України визначено, що на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці, їх забезпечення покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу. Під час використання праці домашніх працівників створення належних, безпечних і здорових умов праці покладається на сторони трудового договору.

Щодо охорони праці, то стаття 13 Закону України «Про охорону праці» вказує на те, що роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. Із цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці.

Щодо цивільного захисту, то відповідно до статті 20 Кодексу цивільного захисту України до завдань і обов'язків суб'єктів господарювання, інших юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців у сфері цивільного захисту належать:

- 1) забезпечення виконання заходів у сфері цивільного захисту на об'єктах суб'єкта господарювання;
- 2) забезпечення відповідно до законодавства своїх працівників засобами індивідуального та колективного захисту;
- 3) організація та здійснення заходів з евакуації своїх працівників (персоналу) та майна, а також населення, яке перебуває в межах території суб'єкта господарювання та потрапило в зону дії небезпечних чинників надзвичайної ситуації (небезпечної події).

Відповідно до п. 18 статті 32 Кодексу цивільного захисту України відповідальність за порушення вимог щодо утримання у готовності до використання за призначенням та експлуатації захисних споруд цивільного захисту в мирний час та в особливий період несуть власники, користувачі об'єктів та юридичні особи, на балансі яких вони перебувають, відповідно до закону.

Громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані відповідно до Закону як підприємці, виконують заходи цивільного захисту особисто.

Отже, роботодавець несе пряму відповідальність за створення безпечних і нешкідливих умов праці, що в умовах надзвичайних ситуацій включає забезпечення захисту працівників. Це не обмежується лише виробничими факторами, а охоплює й заходи цивільного захисту на підприємстві.

Зі свого боку, керівник підприємства є відповідальним за організацію та забезпечення виконання заходів цивільного захисту на підприємстві, включаючи створення та утримання фонду захисних споруд або забезпечення доступу до них.

Невиконання вимог щодо створення та утримання захисних споруд може призвести до застосування штрафних санкцій до посадових осіб та підприємства.

Державний нагляд і контроль за дотриманням вимог законодавства у сфері цивільного захисту здійснюють уповноважені органи, зокрема Державна служба України з надзвичайних ситуацій (ДСНС).

Однак важливо зазначити, що конкретний вид та міра відповідальності визначаються залежно від обставин кожного випадку та ступеня тяжкості наслідків, які настали.

Дисциплінарна відповідальність: відповідно до ст. 147 КЗпП України керівники підприємств та інші уповноважені особи за неналежне виконання покладених на них обов'язків щодо належного забезпечення охорони праці та питань цивільної оборони.

Адміністративна відповідальність: згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення (КУпАП) порушення вимог законодавства про цивільний захист та про охорону праці можуть тягнути за собою накладення штрафів на посадових осіб та суб'єктів господарювання. Конкретні статті КУпАП, що можуть застосовуватися, включають статті, які стосуються порушення вимог цивільного захисту (стаття 175-3) та порушення законодавства про охорону праці (стаття 41).

Кримінальна відповідальність: у разі якщо відсутність належних укриттів або несвоєчасна евакуація призвели до травмування або загибелі людей, винні особи можуть бути притягнуті до кримінальної відповідальності згідно з Кримінальним кодексом України (статті 271 «Порушення вимог законодавства про охорону праці», 367 «Службова недбалість»).

РОЗДІЛ 4.

ПЕРЕВІРКИ ПІДПРИЄМСТВ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ВИМОГ ОХОРОНИ ПРАЦІ

4.1. Порядок перевірок підприємств під час воєнного стану

Досить детально інформацію із цієї підтеми було викладено у листі Департаменту з питань праці Державної служби України з питань праці від 14.03.2025 № 414/2.1/2.3-ЗВ-25а, де було зазначено таке.

Згідно з частиною другою статті 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені у Конституції та законах України.

Відповідно до пункту 1 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 (далі — Положення), Держпраці є центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику, зокрема з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

У підпункті 6 пункту 4 Положення передбачено, що Держпраці відповідно до покладених на неї завдань здійснює державний контроль за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю.

Згідно з пунктом 7 Положення Держпраці здійснює свої повноваження безпосередньо та через утворені в установленому порядку територіальні органи. Правові та організаційні засади, основні принципи і порядок здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, повноваження органів державного нагляду (контролю), їх посадових осіб і права, обов'язки та відповідальність

суб'єктів господарювання під час здійснення державного нагляду (контролю) (далі — захід) визначені у Законі України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 № 877-V (далі — Закон № 877).

За пунктом 1 постанови Кабінету Міністрів України «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) в умовах воєнного стану» від 13.03.2022 № 303 (далі — постанова № 303) припинено проведення планових заходів державного нагляду (контролю) на період воєнного стану.

У пункті 2 постанови № 303 визначено, що за наявності загрози, що має негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави, а також для виконання міжнародних зобов'язань України протягом періоду воєнного стану дозволяється здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю) на підставі рішень центральних органів виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики у відповідних сферах.

За наказом Міністерства економіки України від 16.06.2023 № 5782 «Про здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю) протягом періоду воєнного стану» Держпраці протягом періоду воєнного стану дозволено проведення позапланових заходів у сфері охорони праці, гігієни праці, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю з підстав, визначених в абзацах четвертому, п'ятому, восьмому та дев'ятому частини першої статті 6 Закону № 877, а саме:

- перевірка виконання суб'єктом господарювання приписів, розпоряджень або інших розпорядчих документів щодо усунення порушень вимог законодавства, виданих за результатами проведення попереднього заходу органом державного нагляду (контролю) (абзац четвертий частини першої статті 6 Закону № 877);

- звернення фізичної особи (фізичних осіб) про порушення, що спричинило шкоду її (їхнім) правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави, з додаванням документів чи їх копій, що підтверджують такі порушення (за наявності). Позаплановий захід у такому разі здійснює територіальний орган державного нагляду (контролю) за наявністю погодження центрального органу виконавчої влади,

що реалізує державну політику у відповідній сфері державного нагляду (контролю), або відповідного державного колегіального органу (абзац п'ятий частини першої статті 6 Закону № 877);

- доручення Прем'єр-міністра України про перевірку суб'єктів господарювання у відповідній сфері у зв'язку з виявленими системними порушеннями та/або настанням події, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави (абзац восьмий частини першої статті 6 Закону № 877);

- настання аварії, пожежі, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання (абзац дев'ятий частини першої статті 6 Закону № 877).

4.2. Хто має право проводити перевірки на підприємстві щодо охорони праці в умовах війни?

Згідно з пп. 13 — 16 п. 4 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96, Держпраці відповідно до покладених на неї завдань, зокрема:

- здійснює контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування нещасних випадків на виробництві, їх документальним оформленням і веденням обліку, виконанням заходів з усунення причин нещасних випадків;

- здійснює в установленому у законодавстві порядку державний нагляд (контроль) за діяльністю Фонду соціального страхування України;

- здійснює державний нагляд (контроль) у сфері гігієни праці, у тому числі нагляд (контроль) за:

- факторами виробничого середовища та виробничих операцій, наявність яких може шкодити здоров'ю працівників;

- виконанням заходів щодо запобігання виникненню професійних захворювань;
- дотриманням вимог санітарних норм і правил;
- своєчасним здійсненням профілактичних заходів, спрямованих на попередження шкідливої дії факторів виробничого середовища і трудового процесу, збереження здоров'я працівників;
- наявністю обов'язкових медичних оглядів працівників;
- здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства у сфері охорони праці, зокрема в частині безпечного ведення робіт, гігієни праці, промислової безпеки, безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, у тому числі з питань:
 - забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту;
 - монтажу, ремонту, реконструкції, налагодження і безпечної експлуатації машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва і машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;
 - безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, проведення робіт з утилізації звичайних видів боєприпасів, ракетного палива та вибухових матеріалів військового призначення;
 - виробництва, зберігання, використання отруйних речовин у виробничих процесах, у тому числі продуктів біотехнологій та інших біологічних агентів;
 - організації проведення навчання (у тому числі спеціального) і перевірки знань з питань охорони праці; навчання працівників у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення та перевірки їх знань.

Відповідно до п. 3.3 Типового положення про службу охорони праці (НПАОП 0.00-4.35-04), затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 15.11.2004 № 255, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 1 грудня 2004 р. за № 1526/10125 (далі — Типове положення), до функцій служби охорони праці, зокрема, належить і проведення спільно з представниками інших структурних підрозділів і за участю представників професійної спільноти підприємства або, за її відсутності, уповноважених найманими

працівниками осіб з питань охорони праці перевірок дотримання працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

Згідно з п. 1.4 Типового положення служба охорони праці створюється на підприємствах із кількістю працюючих 50 і більше осіб.

На підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку.

На підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

Деяка судова практика у справах щодо оскарження результатів позапланових перевірок Держпраці з підстав виходу за межі предмета інспекційного відвідування

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду 17.03.2021 у справі № 500/2878/18

«36. Статтею 6 Закону № 877-V визначено, що підставою для здійснення позапланового заходу є, зокрема, звернення фізичної особи (фізичних осіб) про порушення, що спричинило шкоду її (їхнім) правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави, з додаванням документів чи їх копій, що підтверджують такі порушення (за наявності). Позаплановий захід у такому разі здійснюється виключно за погодженням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у відповідній сфері державного нагляду (контролю), або відповідного державного колегіального органу.

37. В абзаці 9 частини першої статті 6 Закону № 877-V зазначено, що під час проведення позапланового заходу з'ясовуються лише ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для здійснення цього заходу, з обов'язковим зазначенням цих питань у посвідченні (направленні) на проведення заходу державного нагляду (контролю).

38. Це положення покликане запобігти зловживанням державними органами з питань праці у проведенні перевірок з ширшим обсягом питань.

39. Підставою для проведення позапланової перевірки (інспекційного відвідування) позивача було звернення ОСОБА_1, яка просила перевірити ТОВ «Домобудівник» на предмет правильності невиплати їй компенсації за невикористанні дні щорічної відпустки.

40. Тобто підставою для проведення перевірки було звернення працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю (щодо правильності невиплати компенсації за невикористані дні щорічної відпустки).

41. У свою чергу, як вбачається з направлення на проведення заходу державного контролю за додержанням законодавства про працю (інспекційного відвідування) та акта інспекційного відвідування відповідач вийшов за межі предмета інспекційного відвідування та здійснив перевірку оформлення трудових договорів (контрактів) щодо інших працівників відповідача та з питань, які не були заявлені ОСОБА_1.

42. При цьому колегія суддів Верховного Суду наголошує, що в такому випадку суд не повинен вдаватися до оцінки виявлених порушень з приводу оформлення трудових відносин з найманими працівниками, тривалості робочого часу, оплати праці щодо інших працівників позивача, які не звертались до відповідача з відповідними зверненнями щодо порушення їхніх прав.

43. Такого ж висновку дійшов Верховний Суд у постанові від 31 січня 2019 року у справі № 809/799/17.

44. Таким чином, відповідач, не дотримуючись вимог абзацу 9 частини першої статті 6 Закону № 877-V та пункту 5 Порядку № 295, порушив порядок проведення перевірки (інспекційного відвідування) та за результатами перевірки прийняв акт інспекційного відвідування, на підставі якого виніс оскаржувані позивачем постанови про накладення штрафу на ТОВ «Домобудівник».

45. Колегія суддів Верховного Суду погоджується з висновками суду апеляційної інстанції про те, що вказана обставина є самостійною підставою для скасування постанов про накладення штрафу, які прийняті на підставі акта, який отриманий у результаті перевірки, проведеної з порушенням порядку, встановленого законом.

46. Колегія суддів не бере до уваги доводи скаржника про те, що апеляційний суд не мав права досліджувати порядок проведення інспекційного відвідування, оскільки позивачем у позові

оскаржувались лише постанови відповідача про накладення штрафу, з огляду на наступне.

47. Даючи оцінку рішення посадової особи територіального органу Держпраці за наслідками перевірки, окрім правомірності, власне, вимог цього рішення (з огляду на правовий статус Держпраці та її територіальних органів), важливим є з'ясувати, серед іншого, дотримання процедури проведення цієї позапланової перевірки. У такому контексті слід зважити на те, на якій підставі призначено цю перевірку, що було предметом перевірки, чи оформлено відповідні документи на проведення позапланової перевірки, чи відомо суб'єкту господарювання про проведення позапланової перевірки та її предмет.

48. Такого висновку дійшов Верховний Суд у постанові від 19 вересня 2018 року у справі № 804/2956/17.

49. Тобто з'ясування дотримання процедури проведення перевірки (інспекційного відвідування) є важливим питанням в аналогічних спорах.

50. За таких обставин колегія суддів дійшла висновку, що рішення суду апеляційної інстанції у цій справі є законним та обґрунтованим і не підлягає скасуванню, оскільки суд, всебічно перевіривши обставини справи, вирішив спір у відповідності з нормами матеріального права та при дотриманні норм процесуального права, із повним і всебічним з'ясуванням обставин в адміністративній справі з наданням оцінки всім аргументам учасників справи, а доводи касаційної скарги цих висновків не спростовують.

51. Суд також ураховує позицію ЄСПЛ (в аспекті оцінки аргументів учасників справи у касаційному провадженні), сформовану в пункті 58 рішення у справі «Серявін та інші проти України» (№ 4909/04): згідно з його усталеною практикою, яка відображає принцип, пов'язаний з належним здійсненням правосуддя, у рішеннях судів та інших органів з вирішення спорів мають бути належним чином зазначені підстави, на яких вони ґрунтуються; хоча пункт 1 статті 6 Конвенції зобов'язує суди обґрунтовувати свої рішення, його не можна тлумачити як такий, що вимагає детальної відповіді на кожен аргумент; міра, до якої суд має виконати обов'язок щодо обґрунтування рішення, може бути різною залежно від характеру рішення (рішення у справі «Руїс Торіха проти Іспанії» (Ruiz Torija v. Spain) № 303-A, пункт 29)».

Рішення Львівського окружного адміністративного суду від 05.07.2023 у справі № 380/3813/22

Ключовим правовим питанням спору є наявність правових підстав для проведення перевірки.

Верховний Суд у постанові від 19.09.2018 у справі № 804/2956/17 дійшов висновку, що, даючи оцінку рішення посадової особи територіального органу Держпраці за наслідками перевірки, окрім правомірності, власне, вимог цього рішення (з огляду на правовий статус Держпраці та її територіальних органів), важливим є з'ясувати дотримання процедури проведення цієї позапланової перевірки. У такому контексті слід зважити на те, на якій підставі призначено цю перевірку, що було предметом перевірки, чи оформлено відповідні документи на проведення позапланової перевірки, чи відомо суб'єкту господарювання про проведення позапланової перевірки та її предмет. Тобто з'ясування дотримання процедури проведення перевірки (інспекційного відвідування) є важливим питанням у таких спорах.

Відповідно до ч. 1 ст. 259 КЗпП України державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами — підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Відповідач є суб'єктом владних повноважень — територіальним органом Державної служби України з питань праці, який забезпечує реалізацію державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

За змістом ч. 4 ст. 2 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» № 877-V (далі — Закон № 877-V) заходи контролю здійснюються органами... державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення у встановленому у цьому Законі порядку з урахуванням особливостей, визначених у законах у відповідних сферах та міжнародних договорах.

У частині 1 ст. 6 Закону № 877-V визначено підстави для здійснення позапланових заходів.

У частинах 2 — 4 ст. 6 Закону № 877-V визначено, що проведення позапланових заходів з інших підстав, крім передбачених у цій статті, забороняється, виняток становлять позапланові заходи, передбачені у частині 4 статті 2 цього Закону.

Верховний Суд у складі судової палати з розгляду справ щодо податків, зборів та інших обов'язкових платежів Касаційного адміністративного суду у постанові від 21.02.2020 у справі № 826/17123/18 дійшов такого висновку:

«...незалежно від прийнятого платником податків рішення про допуск (недопуск) посадових осіб до перевірки, оскаржуючи в подальшому наслідки проведеної контролюючим органом перевірки у вигляді податкових повідомлень-рішень та інших рішень, платник податків не позбавлений можливості посилатись на порушення контролюючим органом вимог законодавства щодо проведення такої перевірки, якщо вважає, що вони зумовлюють протиправність таких податкових повідомлень-рішень. При цьому таким підставам позову, за їх наявності, суди повинні надавати правову оцінку в першу чергу, а у разі, якщо вони не визнані судом такими, що тягнуть протиправність рішень, прийнятих за наслідками такої перевірки, — переходити до перевірки підстав позову щодо наявності порушень податкового та/або іншого законодавства».

Цей висновок, хоч і сформульований судовою палатою з розгляду справ щодо податків, зборів та інших обов'язкових платежів Касаційного адміністративного суду під час розгляду податкової справи, має загальний характер і є застосовним до справи, що розглядається.

Аналогічний висновок щодо перевірки органів Держпраці викладений, зокрема, у постанові Верховного Суду від 07.07.2022 у справі № 1940/1347/18, від 15.09.2022 у справі № 640/21270/21.

У позовній заяві позивач покликається на те, що підставою для прийняття спірного наказу відповідача від 13.12.2021 № 1877-П слугувало звернення фізичної особи від 19.10.2021 № Н-1293, а саме ОСОБА_1. Однак у вказаній заяві ОСОБА_1 зазначає про порушення оформлення трудових відносин не щодо нього, а стосовно іншої особи — ОСОБА_2, що не відповідає п.п. 1 п. 5 Порядку № 823, відповідно до якого підставами для здійснення інспекційного відвідування є, зокрема, звернення фізичної особи, стосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин.

Суд зазначає про помилковість застосування позивачем до спірних правовідносин Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 823 (далі — Порядок № 823), оскільки такий Порядок на час виникнення спірних правовідносин втратив чинність.

Спеціальним законодавчим актом, який регулює спірні правовідносини, є Закон № 877-V.

Відповідно до абз. 5 ч. 1 ст. 6 Закону № 877-V підставою для здійснення позапланових заходів є звернення фізичної особи (фізичних осіб) про порушення, що спричинило шкоду її (їхнім) правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави, з додаванням документів чи їх копій, що підтверджують такі порушення (за наявності).

Як бачимо з матеріалів справи, підставою для прийняття рішення про проведення інспекційного відвідування ПП «Спарк Електро» було звернення ОСОБА_1, зареєстроване у відповідача за вх. № Н-1293 від 19.10.2021.

Так, у зверненні заявник зазначає про порушення оформлення трудових відносин щодо його рідного брата ОСОБА_2, який 14.05.2021 близько 12 год виконував роботи з установаження електромережі для ПП «Спарк Електро» на ділянці, що в с. Підберізіці поряд з м. Винники біля мийки «Lux Wash», під час виконання яких брата вбило струмом.

Втім звернення містить також інформацію про порушення оформлення трудових відносин щодо самого заявника, який зазначає, що він та інші працівники ПП «Енерготрансрембуд», такі як ОСОБА_4, ОСОБА_5 та ОСОБА_6, часто виконували роботи для ПП «Спарк Електро», за проведені роботи платили готівкою безпосередньо після завершення робіт на місці проведення робіт ОСОБА_3 або ОСОБА_7.

Резюмуючи, заявник просить провести перевірку ПП «Енерготрансрембуд» та ПП «Спарк Електро» не лише з приводу смерті його брата ОСОБА_2, що мало місце 14.05.2021, але й з приводу праці неоформлених працівників, у тому числі на ПП «Спарк Електро», про що зазначає вище.

Враховуючи наведене, суд вважає, що звернення ОСОБА_1 від 19.10.2021 № Н-1293 відповідало вимогам абз. 5 ч. 1 ст. 6 Закону

№ 877-V та могло бути підставою для проведення позапланового заходу контролю (інспекційного відвідування) щодо ПП «Спарк Електро».

Як уже зазначено судом вище, в абзаці 5 ч. 1 ст. 6 Закону № 877-V визначено, що підставою для здійснення позапланового заходу є, зокрема, звернення фізичної особи (фізичних осіб) про порушення, що спричинило шкоду її (їхнім) правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави, з додаванням документів чи їх копій, що підтверджують такі порушення (за наявності). Позаплановий захід у такому разі здійснюється виключно за погодженням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у відповідній сфері державного нагляду (контролю), або відповідного державного колегіального органу.

В абзаці 6 ч. 1 ст. 6 Закону № 877-V зазначено, що у такому разі перед початком здійснення позапланового заходу державного нагляду (контролю) посадові особи органів державного нагляду (контролю) зобов'язані пред'явити керівнику чи уповноваженій особі суб'єкта господарювання — юридичної особи, її відокремленого підрозділу, фізичній особі — підприємцю або уповноваженій ним особі, крім документів, передбачених у цьому Законі, додатково копію погодження центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у відповідній сфері державного нагляду (контролю), або відповідного державного колегіального органу на проведення такої перевірки.

Як вбачається з вказаних вище норм, вони містять вказівку на те, що у випадку, коли перевірка проводиться за зверненням особи, проведення такої перевірки повинно бути погоджено центральним органом виконавчої влади.

Судом встановлено, що перевірку ПП «Спарк Електро» було проведено згідно з наказом ГУ Держпраці у Львівській області від 13.12.2021 № 1877-П, в якому зазначені підстави проведення такої перевірки, а саме: 1) звернення від 19.10.2021 № Н-1293 за погодженням Державної служби України з питань праці від 29.10.2021 вих. № 7384/1/13-21; 2) доповідна записка начальника відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів у м. Львові Н. Климчук від 09.12.2021 № 7925/1.

У матеріалах справи також підтверджено, що таке погодження центральним органом виконавчої влади на проведення перевірки було, а саме: ГУ Держпраці у Львівській області листом від 25.10.2021 № 14864/1/14-08 звернулося до Державної служби України з питань праці, відповідно до змісту якого зазначено: «Відповідно до Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» направляємо перелік обґрунтованих звернень (12) фізичних осіб про порушення суб'єктами господарювання їх законних прав (законодавства про працю), згідно з поданою формою, для отримання погодження на проведення 10 заходів державного контролю.» Додаток: перелік звернень на 1 арк., згідно з витягом якого зазначено Приватне підприємство «Спарк Електро».

Державна служба України з питань праці надала погодження на проведення територіальними органами Держпраці позапланових заходів зі здійснення державного нагляду (контролю) суб'єктів господарювання, зазначених, зокрема, у листі Головного управління Держпраці у Львівській області від 25.10.2021 № 14864/1/14-08.

Наведене спростовує твердження позивача, що проведення спірного інспекційного відвідування мало місце без відповідного погодження центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю на порушення приписів ст. 6 Закону № 877-V.

Посилання позивача на той факт, що у спірному наказі та, відповідно, направленні зазначено строк здійснення заходу з 13 грудня по 24 грудня 2021 року, що суперечить вимогам ч. 4 ст. 6 Закону № 877-V, судом, звісно, береться до уваги, втім зазначене порушення не спростовує висновку суду про те, що у відповідача були законні підстави для проведення позапланового заходу державного контролю у позивача.

Резюмуючи наведене вище, суд доходить висновку, що позовні вимоги про визнання протиправним та скасування наказу Головного управління Держпраці у Львівській області від 13.12.2021 № 1868 «Про проведення позапланового заходу зі здійснення державного контролю у формі інспекційного відвідування Приватного підприємства «Спарк Електро» та визнання протиправними дій Головного управління Держпраці у Львівській області щодо проведення

інспекційного відвідування з 13.12.2021 по 24.12.2021 Приватного підприємства «Спарк Електро» на підставі наказу Головного управління Держпраці у Львівській області від 13.12.2021 № 1868 задоволенню не підлягають.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 19 червня 2024 року у справі № 240/10679/21

Відповідно до статті 3 Закону № 877-V державний нагляд (контроль) здійснюється за принципами, серед іншого:

- об'єктивності та неупередженості здійснення державного нагляду (контролю);
- неприпустимості проведення перевірок суб'єктів господарювання за анонімними та іншими безпідставними заявами;
- невідворотності відповідальності осіб за подання таких заяв;
- здійснення державного нагляду (контролю) лише за наявності підстав та в порядку, визначених у законі.

За змістом частини першої статті 6 Закону № 877-V зазначено, що під час проведення позапланового заходу з'ясовуються лише ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для здійснення цього заходу, з обов'язковим зазначенням цих питань у посвідченні (направленні) на проведення заходу державного нагляду (контролю).

Колегія суддів звертає увагу, що це положення покликано запобігти зловживанням державними органами з питань праці у проведенні перевірок з ширшим обсягом питань.

Згідно з частиною першою статті 7 Закону № 877-V для здійснення планового або позапланового заходу орган державного нагляду (контролю) видає наказ (рішення, розпорядження), який має містити найменування суб'єкта господарювання, щодо якого буде здійснюватися захід, і предмет перевірки.

Відповідно до частини другої вказаної статті Закону № 877-V на підставі наказу (рішення, розпорядження) оформляється посвідчення (направлення) на проведення заходу державного нагляду (контролю), яке підписується керівником органу державного нагляду (контролю) (головою державного колегіального органу) або його заступником (членом державного колегіального органу) із зазначенням прізвища, ім'я та по батькові і засвідчується печаткою.

У частині третій статті 7 Закону № 877-V визначено, що у посвідченні (направленні) на проведення заходу зазначаються, зокрема, предмет здійснення заходу; інформація про здійснення попереднього заходу (тип заходу і строк його здійснення).

Згідно з частиною третьою статті 6 Закону № 877-V суб'єкт господарювання повинен ознайомитися з підставою проведення позапланового заходу з наданням йому копії відповідного посвідчення (направлення) на проведення заходу державного нагляду (контролю).

За такого правового регулювання колегія суддів зазначає, що інспекційне відвідування проводиться на підставі наказу та направлення, які приймаються за відповідних підстав.

Верховний Суд у постанові від 19 вересня 2018 року у справі № 804/2956/17 наголосив, що, даючи оцінку рішенням (припису) посадової особи територіального органу Держпраці за наслідками позапланової перевірки, окрім правомірності, власне вимог цього рішення / припису (з огляду на правовий статус Держпраці та її територіальних органів), важливим є з'ясувати, серед іншого, дотримання процедури проведення цієї позапланової перевірки. У такому контексті слід зважити на те, на якій підставі призначено цю перевірку, що було предметом перевірки, чи оформлено відповідні документи на проведення позапланової перевірки, чи ознайомлений суб'єкт господарювання про проведення позапланової перевірки і її предмет.

Отже, з'ясування дотримання процедури проведення перевірки (інспекційного відвідування) є важливим питанням в аналогічних спорах.

Суди попередніх інстанцій встановили, що підставою для призначення позапланової перевірки позивача була скарга гр. ОСОБА_3 від 7 жовтня 2021 року, зареєстрована 8 квітня 2021 року за № К-287, в якій вона повідомляла про те, що, пропрацювавши у СП «Барвіста» ГО «ЖІКЦ» 5 тижнів, вона не була офіційно працевлаштована та не отримувала заробітну плату в тому обсязі, в якому обіцяли. У зв'язку із цим вона та ще 5 жінок покинули роботу. Просила вжити заходів до роботодавця.

Суди попередніх інстанцій зауважили, що підставою для проведення перевірки було звернення гр. ОСОБА_3 про порушення стосовно неї законодавства про працю.

За позицією судів попередніх інстанцій, згідно з направленням на проведення заходу державного контролю за дотриманням законодавства про працю (інспекційного відвідування) та актом інспекційного відвідування відповідач вийшов за межі предмета інспекційного відвідування і здійснив перевірку оформлення трудових договорів (контрактів) щодо інших працівників відповідача та з питань, які не були заявлені.

Проте колегія судів не погоджується з такою позицією судів попередніх інстанцій з огляду на таке.

За змістом пункту 5 Порядку № 823 підставами для здійснення інспекційних відвідувань є, серед іншого:

- 1) звернення працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю;
- 2) звернення фізичної особи, стосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин;
- 3) рішення керівника органу контролю про проведення інспекційних відвідувань, прийняте за результатами аналізу інформації, отриманої із засобів масової інформації, інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством, та джерел, зазначених у підпунктах 1, 2, 4 — 7 цього пункту.

Скаржник у касаційній скарзі наголошує, що захід контролю було призначено саме з підстав, визначених у підпункті 3 пункту 5 Порядку № 823, про що зазначено в наказі від 9 квітня 2021 року № 758 «Про проведення заходу державного контролю у СП «Барвиста» ГО «ЖІКЦ».

У постановах Верховного Суду від 31 липня 2020 року у справі № 440/1933/19, від 22 вересня 2022 року у справі № 520/14671/2020, на які покликається скаржник, Суд дійшов висновку, що положення підпункту 3 пункту 5 Порядку № 823 не встановлюють вичерпного переліку джерел інформації, натомість передбачають, що інформація може надходити і з інших джерел, доступ до яких не обмежений у законодавстві. Також законодавець не пов'язує підставу проведення інспекційного відвідування з обов'язковістю наявної інформації у таких джерелах стосовно конкретної особи, оскільки такі висновки належат до компетенції керівника органу контролю за результатами здійсненого ним аналізу наявної інформації.

За такого правового регулювання та вищенаведеної правової позиції Верховного Суду скаргу ОСОБА_3 відповідачем правомірно було віднесено до джерела інформації, на підставі якого суб'єктом владних повноважень було прийнято рішення згідно з підпунктом 3 пункту 5 Порядку № 823.

Також колегія суддів зазначає, що за змістом наказу про проведення заходу державного контролю від 9 квітня 2021 року № 758 та направлення від 9 квітня 2021 року № 646/04 визначено питання, які підлягають перевірці в межах заходу контролю, а саме «додержання законодавства про працю в частині виявлення неоформлених трудових відносин».

Постанова Третього апеляційного адміністративного суду від 27 лютого 2025 року у справі № 280/2227/24

Верховний Суд у постанові від 14.06.2023 у справі № 160/4784/19 дійшов висновку, що, даючи оцінку рішення посадової особи територіального органу Держпраці за наслідками перевірки, окрім правомірності, власне, вимог цього рішення (з огляду на правовий статус Держпраці та її територіальних органів), важливо з'ясувати, серед іншого, дотримання процедури проведення цієї позапланової перевірки. У такому контексті слід зважити на те, на якій підставі призначено цю перевірку, що було предметом перевірки, чи оформлено відповідні документи на проведення позапланової перевірки, чи ознайомлений суб'єкт господарювання про проведення позапланової перевірки та її предмет.

Тобто з'ясування дотримання процедури проведення перевірки (інспекційного відвідування) є важливим питанням у таких спорах.

Аналогічна правова позиція щодо необхідності з'ясування судом дотримання процедури проведення перевірки (інспекційного відвідування) викладена в постановках Верховного Суду від 19.09.2018 у справі № 804/2956/17, від 07.06.2021 у справі № 520/1814/19, від 04.08.2021 у справі № 814/409/18.

Як вбачається з матеріалів справи, підставою для проведення позапланової перевірки (інспекційного відвідування) позивача було звернення ОСОБА_1, який повідомив про те, що є колишнім працівником ТОВ «ВАЙН-СТАР» з 25.10.2022 по 10.07.2023. Зазначає, що за цей період йому не було сплачено заробітну плату у розмірі 80 000 гривень: замість 18 000 гривень сплачували 8 000 гривень.

Крім цього, зазначає, що йому не було виплачено відпускні у розмірі, визначеному у законодавстві, та було відмовлено в офіційному оформленні, що призвело до незаконного звільнення. Просить вжити заходів щодо повернення грошових коштів.

Тобто підставою для проведення перевірки було звернення працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю.

Зі свого боку, як вбачається з направлення на проведення перевірки суб'єкта господарювання № ПС/1/21376-23 від 11.10.2023 (а. с. 68), питання інспекційного відвідування є питанням оплати праці в частині нараховування та виплати заробітної плати на умовах, визначених у трудовому договорі, та з питань виявлення неоформлення трудових відносин.

З акта № ПС/ДН/3483/0003/НП (а. с. 60-65) вбачається, що предметом інспекційного відвідування є загальне додержання ТОВ «ВАЙН-СТАР» законодавства про працю.

Тобто під час заходу державного контролю за додержанням законодавства про працю (інспекційного відвідування) відповідач вийшов за межі предмета інспекційного відвідування та здійснив перевірку оформлення трудових договорів (контрактів) щодо інших працівників позивача та з питань, які не були заявлені ОСОБА_2.

Вирішуючи подібні спори, Верховний Суд у постанові від 31.01.2019 у справі № 809/799/17 дійшов висновку, що недотримання вимог абзацу 9 частини першої статті 6 Закону № 877-V (щодо з'ясування під час проведення позапланового заходу лише тих питань, необхідність перевірки яких стала підставою для здійснення цього заходу) та пункту 5 Порядку № 295 є порушенням порядку проведення перевірки (інспекційного відвідування) та самостійною підставою для скасування постанов про накладення штрафу, які прийняті на підставі акта, складеного за результатами такої перевірки.

Такого ж висновку дійшов Верховний Суд у постанові від 17.03.2021 у справі № 500/2878/18.

З огляду на викладене, колегія суддів дійшла висновку, що оспорювана у цій справі постанова про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами Південно-Східного Міжрегіонального управління Державної служби з питань праці № ПС/ДН/35483/0003/НП/СП-ФС від 29.11.2023 підлягає скасуванню

як така, що прийнята в результаті перевірки, проведеної з порушенням порядку, встановленого у законі.

Постанова Третього апеляційного адміністративного суду від 29 травня 2025 року у справі № 160/31551/24

У спірних правовідносинах був проведений позаплановий захід з метою перевірки виконання припису від 27.06.2024 № ПС/ДН/20926/0184/П.

Позивач надав до суду докази укладання з вищеназваними особами цивільно-правових угод, проте суд дійшов висновку, що такі угоди не можуть підміняти трудовий договір з ОСОБА_4, ОСОБА_10, ОСОБА_3, укладання якого позивачем не доведено.

При цьому суд також урахував письмові пояснення названих осіб, якими підтверджується зафіксоване порушення.

Водночас матеріали позапланового заходу, на підставі якого прийнята оскаржувана постанова, окрім відеозапису, інших доказів, у тому числі письмових пояснень осіб, зазначених в акті перевірки, не містять.

Разом з тим суд апеляційної інстанції звертає увагу, що ключовим для правильного вирішення справи є не та обставина, що матеріали перевірки не містять достатніх доказів виявленого порушення.

Поза увагою суду першої інстанції залишилася та обставина, що позаплановий захід згідно з наказом мав визначений предмет перевірки виконання припису від 27.06.2024 № ПС/ДН/20926/0184/П, проте, приймаючи оскаржувану постанову, відповідач вийшов за межі предмета перевірки.

Відповідно до п. 2 Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509, у редакції, чинній на час прийняття оскаржуваної постанови, штрафи накладаються на підставі: рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації; акта, складеного за результатами заходу державного контролю за додержанням законодавства про працю або зайнятість населення, здійсненого у зв'язку з невиконанням вимог припису;

акта, складеного за результатами заходу державного контролю за додержанням законодавства про працю, у процесі якого виявлено факти використання праці неоформлених працівників; акта про неможливість проведення інспекційного відвідування / невізного інспектування; акта перевірки ДПС, її територіального органу, у процесі якої виявлено порушення законодавства про працю.

Тобто чинне законодавство визначає окремі підстави для притягнення роботодавця до відповідальності і такі підстави залежать від виду контрольного заходу, у результаті проведення якого виявлено ті чи інші порушення.

Відтак акт перевірки від 27.08.2024 № ПС/ДН/27123/0184 не давав відповідачу правових підстав для притягнення позивача до відповідальності за порушення, яке не було предметом перевірки.

Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 13 травня 2025 року у справі № 380/19110/24

Під час судового розгляду встановлено, що підставою для призначення позапланової перевірки позивача слугувала скарга ОСОБА_1 від 22.07.2024, зареєстрована 22.07.2021 за № К-830/ЗХ-24, в якій вона повідомляла про те, що їй незаконно було оголошено про звільнення з роботи, при цьому вона лише нещодавно пройшла стажування. Також через тимчасову непрацездатність її не було допущено до роботи, через що в неї виникло питання про оплату такого періоду (Т.1, а. с. 159).

Отже, підставою для проведення перевірки було звернення ОСОБА_1 про порушення стосовно неї законодавства про працю.

Згідно з наказом та направленням на проведення інспекційного відвідування предметом здійснення заходу зазначено: додержання вимог законодавства про працю в частині виявлення неоформлених трудових відносин.

Разом з тим зі змісту скарги ОСОБА_1 від 22.07.2024 чітко впливає те, що вказана особа не погоджується зі своїм звільненням з роботи, при цьому ставила перед відповідачем питання про оплату часу тимчасової непрацездатності. Будь-яких тверджень про те, що ОСОБА_1 працювала неофіційно, її скарга не містить.

Посилання відповідача на те, що саме проходження стажування вказувало на неофіційний (прихований) характер роботи заявника, оскільки чинне законодавство не передбачає стажування, колегія

суддів відхиляє, оскільки відповідач допускає вільне та широке тлумачення звернення заявника, перекручуючи вимоги ОСОБА_1.

Отже, беручи до уваги ту обставину, що фізична особа, яка працювала у позивача, не повідомила про використання праці без належного оформлення, відповідач призначив і провів перевірку із виходом за межі підстав для здійснення такого заходу.

При цьому колегія суддів наголошує, що лише за наявності інформації про використання суб'єктом господарювання праці фізичних осіб без оформлення суб'єкт контролю призначає перевірку в частині виявлення неоформлених трудових відносин.

Підтвердженням такого висновку колегія суддів вважає також результати проведеного заходу.

Так, зі змісту акта № ЗХ/ЛВ/22817/076 від 20.08.2024 випливає, що такий не містить будь-якої інформації, яка стосувалася перевірки скарги ОСОБА_1.

4.3. Права роботодавців та працівників під час перевірок

У статті 10 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (далі — Закон № 877) визначено основні права роботодавців, якими вони можуть користуватися під час позапланової перевірки з питань охорони праці в період воєнного стану:

- перевіряти наявність в інспектора праці службового посвідчення;
- до початку перевірки отримувати копії наказу та направлення на перевірку;
- ознайомлюватися з підставами і предметом перевірки, актами інспектора праці;
- не допускати інспекторів праці до перевірки у визначених у законі випадках;
- бути поінформованим про свої права та обов'язки;
- фіксувати перевірки технічними засобами;
- залучати адвоката, щоб був присутнім під час перевірки;
- захищати комерційну та конфіденційну інформацію;

- оскаржувати дії та рішення інспектора;
- надавати лише ті документи, які стосуються предмета перевірки;
- вимагати від інспектора праці додержання вимог законодавства;
- надавати інспектору праці в письмовій формі свої пояснення, зауваження або заперечення до акта;
- вести журнал реєстрації перевірок та вимагати від інспектора внесення до нього записів про початок їх проведення;
- вимагати припинення проведення перевірки у визначених у законі випадках.

Розглянемо більш детально права роботодавців під час позапланової перевірки охорони праці в період воєнного стану.

1. ПЕРЕВІРАТИ ПОВНОВАЖЕННЯ ІНСПЕКТОРА ПРАЦІ

Перевірки з охорони праці проводяться органами Державної служби України з питань праці (далі — Держпраці). І будь-яка перевірка (планова або позапланова) розпочинається із зустрічі з інспектором або декількома, які прийшли з перевіркою до підприємства.

Тому перше, що керівник або уповноважена особа роботодавця має право зробити, — це перевірити службове посвідчення інспектора праці на сайті Держпраці (URL: dsp.gov.ua/), відповідність П. І. Б. інспектора із зазначеним у направленні.

Відповідно до ч. 5 ст. 7 Закону № 877 перед початком здійснення перевірки інспектори праці зобов'язані пред'явити керівнику суб'єкта або уповноваженій ним особі службове посвідчення, що засвідчує посадову особу органу державного нагляду (контролю).

2. ЗНАТИ ПРО ПІДСТАВИ ТА ПРЕДМЕТ ПЕРЕВІРКИ ДО ЇЇ ПОЧАТКУ

Відповідно до ч. 3 ст. 6, ч. 5 ст. 7 Закону № 877 до початку проведення перевірки інспектори праці зобов'язані надати суб'єкту господарювання копію посвідчення (направлення), де має бути вказано підстави для її проведення.

Відповідно до ч. 1 ст. 7 Закону № 877 для здійснення планової або позапланової перевірки орган Держпраці видає наказ (рішення, розпорядження), який має містити найменування суб'єкта господарювання, щодо якого буде здійснюватися захід, і предмет перевірки.

Відповідно до ч. 2 ст. 7 Закону № 877 на підставі наказу оформляється посвідчення (направлення) на проведення перевірки, яке підписується керівником або його заступником і засвідчується печаткою.

Посвідчення (направлення) на проведення перевірки має містити:

- підпис та П. І. Б. керівника органу Держпраці або його заступника, печатку;
- найменування органу, який проводить перевірку (територіальний орган Держпраці);
- найменування та місцезнаходження суб'єкта господарювання, якого перевірятимуть;
- номер і дату наказу про перевірку;
- перелік інспекторів праці, які беруть участь у перевірці;
- дати початку та закінчення перевірки;
- підстави та предмет перевірки.

Таким чином, інспектор праці зобов'язаний повідомити про підстави проведення перевірки та надати копію направлення на перевірку, а роботодавець повинен ознайомитися з такими підставами та отримати копію направлення.

Для цього роботодавець має право просити інспектора праці надати:

- наказ на перевірку, в якому слід перевірити правильність найменування суб'єкта господарювання, щодо якого буде здійснюватися захід (ЄДРПОУ, адреса), і предмет перевірки, тобто з яких питань проводиться перевірка;
- направлення на перевірку, в якому перевіряєте: наявність печатки територіального органу Держпраці, збіг П. І. Б. інспектора відповідно до наказу, правильність реквізитів підприємства або ФОП (ЄДРПОУ, адреса), дату початку та закінчення перевірки, підстави для перевірки.

Також роботодавець має знати, що саме будуть перевіряти, — тобто знати про предмет перевірки.

Предмет перевірки зазначається в наказі та направленні (пп. 1, 3 ст. 7 Закону № 877).

Під час проведення перевірки з'ясовуються лише ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для здійснення цього заходу, з обов'язковим зазначенням цих питань у посвідченні (направленні) на проведення заходу державного нагляду (контролю) (абзац 11 ч. 1 ст. 6 Закону № 877). Це положення покликане запобігти зловживанням державними органами з питань праці у проведенні перевірок із ширшим обсягом питань.

Зазначення в направленні та наказі лише пунктів ст. 265 КЗпП (без переліку питань) є порушенням прав роботодавця, про що роз'яснив Верховний Суд у постанові від 30.07.2020 у справі № 821/449/17.

3. НЕ ДОПУСКАТИ ІНСПЕКТОРА ПРАЦІ ДО ПЕРЕВІРКИ, ЯКЩО Є ПЕВНІ ОБСТАВИНИ

Роботодавець зобов'язаний допускати до перевірки інспекторів праці за умови дотримання ними порядку здійснення державного нагляду (контролю), передбаченого у цьому Законі. Роботодавець зобов'язаний не створювати перешкоди інспекторам праці при перевірці, за умови, що зазначені заходи здійснюються такими особами відповідно до вимог закону.

Але є випадки, встановлені у ст. 10 Закону № 877, коли роботодавець має право не допускати інспекторів праці до перевірки з охорони праці:

1) якщо перевірка проводиться частіше за визначену періодичність: планові перевірки:

- високого ступеня ризику — 1 раз на 2 роки;
- середнього ступеня ризику — 1 раз на 3 роки;
- незначного ступеня ризику — 1 раз на 5 років;

позапланові перевірки:

- поки діє припис;

2) якщо інспектор праці не надав службове посвідчення та направлення на перевірку або надані документи не відповідають вимогам Закону № 877 (наприклад, не містять печатку, строк проведення тощо);

3) якщо роботодавець не одержав за 10 днів до перевірки письмове повідомлення про здійснення планової перевірки, надіслане рекомендованим листом та/або за допомогою електронного зв'язку;

4) якщо строк перевірки перевищує граничні строки, визначені у законі.

Строк перевірки вказується в наказі та в направленні.

Строк здійснення планового заходу не може перевищувати 10 робочих днів, а щодо суб'єктів мікро-, малого підприємництва — 5 робочих днів (ч. 5 ст. 5 Закону № 877).

Строк здійснення позапланового заходу не може перевищувати 10 робочих днів, а щодо суб'єктів малого підприємництва — 2 робочих днів (ч. 4 ст. 6 Закону № 877).

Продовження строку здійснення планового заходу не допускається;

5) якщо повторна позапланова перевірка здійснюється за тим самим фактом.

Не можуть перевіряти за те, що вже було предметом перевірки та за тією самою підставою;

6) якщо інспектор праці не надав роботодавцю до початку перевірки копію погодження на перевірку у разі подання заяви або скарги працівником.

Відповідно до ч. 1 ст. 6 Закону № 877 звернення фізичної особи про порушення, що спричинило шкоду її (їхнім) правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави, є підставою для проведення позапланової перевірки з охорони праці. Позапланова перевірка у такому разі здійснюється територіальним органом державного нагляду (контролю) за наявністю погодження центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у відповідній сфері державного нагляду (контролю), або відповідного державного колегіального органу.

Недопущення до проведення перевірки та створення перешкод у її проведенні є активною дією, про що вказав Верховний Суд у постанові від 29.07.2021 у справі № 160/3068/19. Посадові особи Держпраці, прийшовши у вихідний день на перевірку, встановили, що суб'єкт відвідування відсутній за місцем провадження діяльності. Держпраці розцінила це як перешкоду у проведенні

інспекційного відвідування та наклала штраф. Верховний Суд вказав, що «недопущення до проведення перевірки та створення перешкод у її проведенні є активною дією суб'єкта господарювання».

Адже відповідно до ч. 3 ст. 4 Закону № 877 планові та позапланові заходи здійснюються в робочий час суб'єкта господарювання, встановлений його правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Оскільки роботодавець не мав можливості допустити інспекторів до проведення інспекційного відвідування у зв'язку з тим, що на підприємстві було введено вихідні дні, то це говорить про безпідставність посилок Держпраці на свідоме створення роботодавцем перешкод у проведенні. За цих умов постанова про накладення штрафу була скасована.

4. ВИКОРИСТОВУВАТИ ТЕХНІЧНІ ЗАСОБИ ПІД ЧАС ПЕРЕВІРКИ

Відповідно до п. 8 ст. 4 та ст. 10 Закону № 877 8 суб'єкти господарювання мають право фіксувати процес здійснення планового або позапланового заходу чи кожен окрему дію засобами аудіо-та відеотехніки, не перешкоджаючи здійсненню такого заходу.

Фіксуйте (відеозапис) дії інспектора праці під час перевірки. Це може бути використано як доказ у суді.

5. НАДАВАТИ ІНСПЕКТОРУ ЛИШЕ ТІ ДОКУМЕНТИ, ЯКІ СТОСУЮТЬСЯ ПРЕДМЕТА ПЕРЕВІРКИ

Роботодавець зобов'язаний виконувати вимоги органів Держпраці щодо усунення виявлених порушень вимог законодавства. Роботодавець зобов'язаний надавати документи, зразки продукції, довідки, відомості, матеріали з питань, що виникають під час державного нагляду (контролю), відповідно до закону.

Інспектор праці має право вносити вимогу про надання документів, доступу до приміщення тощо лише в межах своїх повноважень і лише під час перевірки.

Вимога інспектора праці є обов'язковою для виконання роботодавцем у встановлений у ній строк. Тому у вказаний у вимозі строк роботодавець має подати вказані в ній документи у прошитому

та пронумерованому вигляді із супровідним листом з описом через канцелярію територіального органу Держпраці.

Пам'ятайте, саме роботодавець має вирішувати, які документи надавати на вимогу інспектора праці і лише в рамках предмета перевірки. Якщо інспектор вимагає зайві документи, роботодавець має право не надавати їх, оскільки вони не стосуються предмета перевірки.

6. БУТИ ПРИСУТНІМ ПІД ЧАС ПЕРЕВІРКИ, ЗАЛУЧАТИ ТРЕТІХ ОСІБ (АДВОКАТА, ЮРИСТА)

Відповідно до ст. 10 Закону № 877 роботодавець має право бути поінформованим про свої права та обов'язки, бути присутнім під час здійснення заходів державного нагляду (контролю), залучати під час здійснення таких заходів третіх осіб, одержувати та ознайомлюватися з актами державного нагляду (контролю).

Отже, перевірки з охорони праці мають здійснюватися у присутності керівника або особи, уповноваженої керівником. Тому до початку проведення перевірки інспектор праці має в першу чергу повідомити керівника роботодавця про початок перевірки, вручити копію направлення на перевірку, а вже потім розпочинати її проведення.

7. НАДАВАТИ ЧИ НЕ НАДАВАТИ ПОЯСНЕННЯ ПРИ ПЕРЕВІРЦІ

Відповідно до ст. 8 Закону № 877 інспектор праці під час проведення перевірки має право одержувати пояснення.

Відповідно до ст. 8 Закону № 877 роботодавець має право надавати органу державного нагляду (контролю) в письмовій формі свої пояснення, зауваження або заперечення до акта.

Відповідно до ст. 11 Закону № 877 роботодавець зобов'язаний надавати документи, зразки продукції, пояснення в обсязі, який він вважає необхідним, довідки, відомості, матеріали з питань, що виникають під час державного нагляду (контролю), відповідно до закону.

Відповідно до п. 4 ст. 12 Закону № 877 посадові особи роботодавця не несуть відповідальності за відмову надавати пояснення щодо діяльності суб'єкта господарювання.

Таким чином, надавати пояснення (усні чи письмові) та в якому обсязі, вирішує сам роботодавець, адже інспектор праці не має повноважень допитувати, він має право лише запитати.

Крім того, роботодавець має право вимагати нерозголошення інформації, що становить комерційну таємницю або є конфіденційною інформацією суб'єкта господарювання.

У Законі № 877 чітко не врегульовано питання опитування працівників під час перевірки, тому рекомендуємо провести інструктаж із працівниками і роз'яснити, що відповідати на запитання інспектора праці або проходити опитування — це їхнє право, а не обов'язок.

8. ВИМАГАТИ ПРИПИНЕННЯ ПЕРЕВІРКИ У ВИЗНАЧЕНИХ У ЗАКОНІ ВИПАДКАХ

Відповідно до ст. 10 Закону № 877 роботодавець має право вже після початку перевірки вимагати її припинення у разі:

- перевищення інспектором праці максимального строку здійснення перевірки;
- використання інспекторами праці неуніфікованих форм актів;
- з'ясування інспекторами праці питань, інших ніж ті, необхідність перевірки яких стала підставою для здійснення такого заходу.

9. ОСКАРЖУВАТИ НЕПРАВОМІРНІ ДІЇ ТА РІШЕННЯ ІНСПЕКТОРІВ ПРАЦІ

Роботодавець має право на захист своїх прав та інтересів у разі порушення їх під час перевірки.

Відповідно до ст. 21 Закону № 877 суб'єкт господарювання має право звернутися до відповідного центрального органу виконавчої влади або до суду щодо оскарження рішень органів державного нагляду (контролю). У разі надходження такого звернення суб'єкта господарювання відповідний центральний орган виконавчої влади зобов'язаний розглянути його в установленому у законі порядку.

Можна оскаржити припис, вимогу, постанову про накладення штрафу до керівника територіального органу Держпраці та/або відразу до суду.

Якщо інспектор праці неправомірно поводить себе до або під час перевірки з охорони праці (незаконно потрапляє до приміщення, вимагає документи, які не стосуються предмета перевірки тощо), можна подати скаргу на його дії до керівника або до суду.

4.4. Порухення вимог охорони праці та відповідальність роботодавця

У статті 13 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ (далі — Закон № 2694) передбачено, що роботодавець несе безпосередню відповідальність за збереження життя та здоров'я працівників на підприємстві.

Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

Відповідно до статті 44 Закону № 2694 за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці (далі — НПАОП) і створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

Щодо дисциплінарної відповідальності

Порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності врегульовано у Кодексі законів про працю України (далі — КЗпП), ст. 147 — 149 КЗпП і застосовується у випадку виявлення порушення трудового законодавства, у тому числі про охорону праці.

Дисциплінарна відповідальність до роботодавця передбачає застосування заходів дисциплінарного стягнення до посадових осіб, винних у порушенні законодавства про охорону праці, норм, інструкцій з охорони праці, невиконання зобов'язань за колективним

договором, посадових інструкцій, приписів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, а саме Держпраці, а також наказів і розпоряджень по підприємству.

Таким чином, до дисциплінарної відповідальності можуть бути притягнуті керівники, інженери з охорони праці та інші посадові особи, які відповідають відповідно до своїх посадових інструкцій, за безпеку на робочому місці.

Згідно зі ст. 147 існує два види дисциплінарного стягнення: догана та звільнення з роботи. Статутами та положеннями про дисципліну, які діють у деяких виробничих галузях (транспорт, гірничодобувна промисловість, металургійна тощо), для окремих категорій працівників можуть бути передбачені інші дисциплінарні стягнення.

Щодо матеріальної відповідальності

Матеріальна відповідальність передбачається у КЗпП за порушення трудового законодавства, у тому числі про охорону праці, та застосовується до роботодавця у вигляді стягнення відшкодування матеріальних збитків працівникам, які отримали травму внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання.

Загальними підставами накладення матеріальної відповідальності є:

- наявність прямої дійсної шкоди;
- провина працівника (у формі наміру чи необережності);
- протиправні дії або бездіяльність працівника (наприклад, непроведення своєчасного інструктажу особою, яка повинна це робити);
- наявність причинного зв'язку між винуватим і протиправними діями (бездіяльністю) працівника та заподіяною шкодою.

Згідно із чинним законодавством роботодавця зобов'язаний компенсувати шкоду, завдану здоров'ю працівника, включаючи витрати на лікування, реабілітацію, моральну шкоду та втрачений заробіток.

Відшкодування шкоди, завданої здоров'ю, має на меті компенсувати матеріальні (майнові) втрати, тоді як відшкодування моральної шкоди — компенсувати нематеріальні втрати (страждання / біль)

особам, які зазнали ушкоджень внаслідок дій або бездіяльності третіх осіб.

Постраждалі від нещасних випадків можуть отримати компенсацію не тільки за витрати на лікування наслідків нещасного випадку та відновлення втраченого внаслідок нещасного випадку доходу, але й за моральну шкоду, наприклад, компенсацію за психологічну травму, стрес або розлад психічного здоров'я.

Роботодавець також може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їхніх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

Адміністративна відповідальність

Порядок притягнення до адміністративної відповідальності регулюється у Кодексі України про адміністративні правопорушення (далі — КУпАП) і полягає у застосуванні штрафів.

Адміністративна відповідальність роботодавця та його посадових осіб за порушення вимог охорони праці:

- частина перша статті 41 КУпАП, за порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці — тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- частина друга статті 41 КУпАП, за повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого у частині першій статті 41, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, — тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності від ста до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- частина шоста статті 41 КУпАП, за порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві — тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю, і на фізичних осіб, які не мають статусу підприємців та використовують найману працю,

від двадцяти до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Право притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законів та нормативно-правових актів з охорони праці, має центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, а саме Держпраці.

Кримінальна відповідальність

Порядок притягнення до кримінальної відповідальності регулюється у Кримінальному кодексі України (далі — ККУ).

Кримінальна відповідальність роботодавця та його посадових осіб за порушення вимог охорони праці:

- частина перша статті 271 ККУ, за порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином — суб'єктом підприємницької діяльності, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, — карається штрафом від однієї тисячі до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або пробацийним наглядом на строк до двох років, або обмеженням волі на той самий строк;

- частина друга статті 271 ККУ, за те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, — карається обмеженням волі на строк від двох до п'яти років, або позбавленням волі на строк до семи років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого;

- частина перша статті 272 ККУ, за порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою на виробництві або будь-якому підприємстві особою, яка зобов'язана їх дотримувати, якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, — карається штрафом від однієї тисячі до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або виправними роботами на строк до двох років, або пробацийним наглядом на строк до трьох років, або обмеженням волі на той самий строк, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого;

— частина друга статті 272 ККУ, за те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, — карається обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на строк до восьми років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років;

— частина перша статті 273 ККУ, за порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах особою, яка зобов'язана їх дотримувати, якщо воно створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, — карається виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого;

— частина друга статті 273 ККУ, за те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, — карається обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на строк від двох до десяти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років;

— частина перша статті 274 ККУ, за порушення на виробництві правил ядерної або радіаційної безпеки особою, яка зобов'язана їх дотримувати, якщо воно створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, — карається обмеженням волі на строк до чотирьох років або позбавленням волі на той самий строк, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років;

— частина друга статті 274 ККУ, за те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, — карається позбавленням волі на строк від трьох до дванадцяти років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років;

— частина перша статті 275 ККУ, за порушення під час розроблення, конструювання, виготовлення чи зберігання промислової продукції правил, що стосуються безпечного її використання, а також порушення під час проектування чи будівництва правил, що стосуються безпечної експлуатації будівель і споруд, особою, яка

зобов'язана дотримувати таких правил, якщо це створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, — караються штрафом від однієї тисячі до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або виправними роботами на строк до двох років, або пробачієм наглядом на строк до трьох років, або обмеженням волі на той самий строк, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого;

— частина друга статті 275 ККУ, за те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, — карається виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк від двох до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Притягнення роботодавця до кримінальної, адміністративної чи дисциплінарної відповідальності за дії, якими нанесена шкода, не звільнює його від матеріальної відповідальності.

Практична ситуація

Якщо у роботодавця є укриття, то хто із працівників несе відповідальність за те, щоб таке укриття було відчиненим?

Реалії сьогодення вимагають від роботодавців ще більшої уваги до безпеки працівників на робочих місцях.

І хоч, як і раніше, у ч. 1 ст. 153 КЗпП України визначено, що на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці, в сучасних умовах її зміст набуває нового значення.

Отже, актуальне питання «якщо у роботодавця є укриття, то хто із працівників несе відповідальність за те, щоб таке укриття було відчиненим?» я пропоную розглянути з таких аспектів.

1. Визначення понять та правове регулювання

Саме поняття «укриття» передбачає дію людини (як дієслово) або місце, яке може служити захистом, прикриттям (як іменник).

Правове регулювання усіх процесів, пов'язаних із цивільною безпекою населення, здійснюється за допомогою Кодексу цивільного захисту України та численних підзаконних нормативних актів, котрі уточнюють та доповнюють його норми.

У главі 7 Кодексу цивільного захисту України передбачається визначення основних засад укриття населення у фондї захисних споруд цивільного захисту та евакуаційних заходів.

Відповідно до ч. 1, 2 ст. 32 Кодексу цивільного захисту України укриття населення у фондї захисних споруд цивільного захисту здійснюється безпосередньо у сховищах, протирадіаційних укриттях, спорудах подвійного призначення, швидкоспоруджуваних захисних спорудах цивільного захисту, найпростіших укриттях, а також в інших інженерних спорудах, призначених для захисту населення від впливу небезпечних факторів, що виникають внаслідок надзвичайних ситуацій, воєнних дій або терористичних актів (з огляду на зміст поняття «захисні споруди цивільного захисту», викладеного в п. 14 ч. 1 ст. 2 Кодексу цивільного захисту України).

2. Відповідальні особи: загальний аспект

Згідно з ч. 8, 9 ст. 32 Кодексу цивільного захисту України утримання захисних споруд цивільного захисту у готовності до використання за призначенням здійснюється їхніми власниками, користувачами, юридичними особами, на балансі яких вони перебувають (у тому числі споруд, що не увійшли до їх статутних капіталів у процесі приватизації (корпоратизації)), за рахунок власних коштів.

У разі використання однієї захисної споруди цивільного захисту кількома власниками, користувачами, юридичними особами вони беруть участь в утриманні такої споруди відповідно до укладених між ними договорів.

Отже, варто визначити, чи дійсно сховище або інший вид захисної споруди цивільного захисту дійсно перебуває у власності та на балансі відповідної юридичної особи / ФОП. Це можна перевірити шляхом дослідження правовстановлюючих документів на конкретну нерухомість, обов'язково з актуальним звірванням даних з Державним реєстром речових прав на нерухоме майно та з дослідженням у технічній документації наявності описаних складових частин будівель (якщо це підвальне, напівпідвальне, цокольне приміщення) або окремих складових об'єкта нерухомого майна (якщо ми говоримо про ЦМК).

3. Відповідальні особи: трудові правовідносини

Відповідно до глави 1 розділу VI Вимог щодо утримання та експлуатації захисних споруд цивільного захисту, затверджених наказом Міністерства внутрішніх справ України від 9 липня 2018 року № 579, зареєстрованих у Міністерстві юстиції України 30 липня 2018 р. за № 879/32331 (далі — Вимоги), суб'єкти господарювання (балансоутримувачі) незалежно від форми власності створюють об'єктові формування цивільного захисту з обслуговування захисних споруд (далі — формування) або призначають осіб, відповідальних за обслуговування та експлуатацію фонду захисних споруд (далі — відповідальні особи).

Створення формувань здійснюється відповідно до Порядку утворення, завдань та функцій формувань цивільного захисту, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2013 року № 787.

Формування (ланки або групи) призначаються для обслуговування захисних споруд у період використання їх за призначенням, а також для здійснення експлуатації та перевірок інженерно-технічного обладнання. Примірні схеми організації формувань з обслуговування захисних споруд наведено в додатку 9 до цих Вимог. За відсутності необхідної кількості працівників посади у формуваннях можуть поєднуватися, а їх кількість може зменшуватися.

Обов'язки особового складу з формування захисної споруди визначені в главі 3 розділу VII Вимог.

До прикладу, у житловому секторі особовий склад груп з обслуговування захисних споруд доцільно призначати зі складу технічного й обслуговуючого персоналу суб'єктів господарювання, що здійснюють експлуатацію або обслуговують житлові будинки (п. 4 глави 1 розділу VI Вимог).

Згідно з п. 4 глави 1 розділу VII Вимог план приведення захисної споруди (споруди подвійного призначення, найпростішого укриття) у готовність складається завчасно з призначенням відповідальних осіб і затверджується балансоутримувачем. Роботи з підготовки виконує особовий склад формувань з обслуговування захисних споруд.

У разі введення в Україні або її окремих місцевостях правового режиму воєнного стану першочергові заходи з приведення в готовність сховищ мають бути спрямовані на забезпечення можливості

їх використання для укриття населення від звичайних засобів ураження.

Тому на підставі вищевикладеного можна зробити висновок про те, що з метою дотримання норм чинного законодавства у сфері цивільного захисту населення, роботодавцю, котрий є балансоутримувачем та власником сховища або іншої споруди цивільного захисту, варто:

- з числа працівників призначити відповідальну особу за обслуговування та експлуатацію наявної захисної споруди;
- видати відповідний наказ із призначення відповідальної особи за обслуговування та експлуатацію наявної захисної споруди, з яким під підпис ознайомити відповідальну особу;
- розробити відповідну посадову інструкцію відповідальної особи за обслуговування та експлуатацію наявної захисної споруди;
- розробити положення про обслуговування та експлуатацію наявної захисної споруди;
- розробити безпекові умови, котрі передбачали б конкретний інструктаж / перелік дій, зокрема відповідальної особи за обслуговування та експлуатацію наявної захисної споруди, під час сигналу повітряної тривоги.

4. Хто з працівників несе відповідальність за те, щоб укриття було саме відчиненим?

На підставі пп. 1, 2 глави 2 розділу VII Вимог під час приведення в готовність та використання фонду захисних споруд за призначенням командир формування з обслуговування захисної споруди (далі — командир), відповідальна особа забезпечують підготовку споруд фонду захисних споруд до прийому населення, яке підлягає укриттю, організацію їх заповнення та безпечну експлуатацію.

Командир (відповідальна особа) підпорядковується балансоутримувачу.

Згідно з п.п. «2» п. 4 глави 2 розділу VII Вимог у разі отримання вказівки (сигналу, повідомлення) про приведення фонду захисних споруд у готовність до використання за призначенням командир (відповідальна особа) має, зокрема, організувати приймання, облік і розміщення населення, що підлягає укриттю.

Відтак із числа працівників відповідальність за те, щоб сховище роботодавця було відчиненим під час сигналу повітряної тривоги,

буде нести призначена у встановленому у законі порядку відповідальна особа за обслуговування та експлуатацію наявної захисної споруди.

УЗАГАЛЬНЮЮЧИЙ ВИСНОВОК

Охорона праці під час війни перестає бути лише виробничим питанням. Вона перетворюється на складову національної безпеки, адже від збереження життя та здоров'я працівників залежить стійкість економіки, функціонування інфраструктури та відновлення країни після бойових дій.

За законодавством на роботодавців покладається обов'язок створювати та утримувати укриття, бомбосховища, споруди подвійного призначення. Такі об'єкти мають бути паспортизовані, зареєстровані й готові до використання у разі повітряної тривоги чи інших надзвичайних ситуацій. Відсутність укриття або його непридатний стан тягне за собою відповідальність.

Навіть у воєнний час роботодавець зобов'язаний організовувати робочий процес без загрози для життя та здоров'я працівників. Це включає:

- проведення інструктажів;
- забезпечення засобами індивідуального захисту;
- розроблення планів евакуації;
- страхування від нещасних випадків.

Травми чи інвалідність, що виникли внаслідок обстрілів або під час виконання трудових обов'язків у зоні бойових дій, підлягають розслідуванню як виробничі. Це дає підстави для надання компенсацій, соціальних виплат і підтвердження статусу потерпілого.

За порушення вимог охорони праці у воєнний час роботодавець може нести:

- *цивільну* — відшкодування шкоди працівникам або їхнім сім'ям;
- *адміністративну* — штрафи, накладені контролюючими органами;
- *кримінальну* — у разі тяжких наслідків (смерть, масові травми).

Права працівників і роботодавців під час перевірок. Закон надає сторонам трудових відносин можливість:

- вимагати посвідчення та документи інспектора;
- вести фото- чи відеофіксацію перевірки;
- оскаржувати дії посадових осіб у суді;
- не допускати інспекторів у передбачених у законі випадках.

ДСНС контролює готовність бомбосховищ та укриттів, проте обов'язок привести їх у належний стан лежить на балансоутримувачах — підприємствах, установах, організаціях. Невиконання цього обов'язку ставить під загрозу життя працівників та тягне юридичні наслідки.

В Україні запроваджується європейський підхід: визначення втрати працездатності базується не лише на медичному діагнозі, а й на реальних функціональних обмеженнях працівника. Це дозволяє більш справедливо оцінювати рівень втрати працездатності та обсяг соціальних гарантій.

Охорона праці в умовах воєнного стану — це не лише вимога закону, а й основа збереження трудового потенціалу країни. Виконання роботодавцями своїх обов'язків, дотримання прав працівників та ефективна робота контролюючих органів формують нову систему безпеки, здатну забезпечити стабільність навіть у надзвичайних обставинах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 (укр/рос): Конвенція Міжнар. орг. пр. від 22.06.1981 № 155: станом на 2 листоп. 2011 р. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text.
2. Конвенція про допомоги у випадках виробничого травматизму № 121: Конвенція Міжнар. орг. пр. від 08.07.1964 № 121: станом на 4 черв. 1980 р. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_306#Text.
3. Цивільний кодекс України: Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV: станом на 4 верес. 2025 р. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text.
4. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 № 5403-VI. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text.
5. Кодекс законів про працю України. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text.
6. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text.
7. Кримінальний кодекс України. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text.
8. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text.
9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV: станом на 8 трав. 2025 р. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text.
10. Деякі питання використання об'єктів фонду захисних споруд цивільного захисту: Постанова Кабінету Міністрів України від 10.03.2017 № 138. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/138-2017-%D0%BF#Text.
11. Про затвердження Технічного регламенту засобів цивільного захисту: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 травня 2023 р. № 535. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/535-2023-%D0%BF#n13.
12. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337: станом на 1 січ. 2025 р. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-п#Text.
13. Про внесення змін до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.01.2023 № 59. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/59-2023-п#Text.
14. Про затвердження Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах, установах, організаціях, підприємствах, що належать до сфери управління Міністерства освіти і науки України: Наказ Міністерства освіти і науки України від 18.04.2006 № 304. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0806-06#Text.

15. Захисні споруди цивільного захисту. ДБН В.2.2-5:2023: Наказ Міністерства розвитку громад, територій та інфраструктури України від 10 серпня 2023 року № 702. URL: ips.ligazakon.net/document/DBN00101.
16. Про затвердження вимог з питань використання та обліку фонду захисних споруд цивільного захисту: Наказ Міністерства Внутрішніх справ України від 09.07.2018 № 579. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0879-18#Text.
17. Про затвердження Типового положення про підрозділ з питань цивільного захисту суб'єкта господарювання: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 20.04.2017 № 325. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0626-17#Text.
18. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою: Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05#Text.
19. Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників у сфері цивільного захисту»: Наказ Державної служби України з надзвичайних ситуацій від 05.12.2018 № 707. URL: zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0707388-18#Text.
20. Про затвердження Порядку та Критеріїв встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків: Наказ МОЗ України від 05.06.2012 № 420: станом на 1 січ. 2025 р. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1387-12#Text.
21. Положення про організацію оповіщення про загрозу виникнення або виникнення надзвичайних ситуацій та організації зв'язку у сфері цивільного захисту. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/733-2017-%D0%BF#n9.
22. Рекомендації щодо організації укриття в об'єктах фонду захисних споруд цивільного захисту персоналу та дітей (учнів, студентів) закладів освіти. URL: dsns.gov.ua/upload/6/1/7/3/8/8/V664V79YQEYpPn5fJXZ5mInpYzp56m7ARpM1nAWJ.pdf.
23. Як організувати укриття працівників під час повітряної тривоги. URL: kadroland.com/news/799-yak-organizuvati-ukrittya-pracivnikiv-pid-cas-povitryanoyi-trivogi.
24. Оперативна інформація — Державна служба України з питань праці. URL: dsp.gov.ua/operativna-informatsiia/.

НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ АДВОКАТІВ УКРАЇНИ
КОМІТЕТ З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

ОХОРОНА ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

МЕТОДИЧНИЙ МАТЕРІАЛ ДЛЯ АДВОКАТІВ

Авторський колектив:

Вікторія Поліщук
Дмитро Навроцький
Наталія Кайда
Анастасія Якімова
Наталія Кохан
Ірина Василик
Наталія Черевко
Валерія Долгоєр
Олексій Погрібняк
Ганна Лисенко
Оксана Зайцева

Редактор *М. Ковтун*
Коректор *О. Тютюнник*
Набір *О. Тютюнник*
Комп'ютерна верстка *Є. Буданцев*

ТОВ «Фактор-Медіа»,
вул. Сумська, 106а, м. Харків, 61002.
Тел. (057) 76-500-76.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої
справи до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
від 06.08.2020 р., серія ДК № 7123.

Національна асоціація адвокатів України (НААУ) створена у відповідності до Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» і є недержавною некомерційною неприбутковою професійною організацією, яка об'єднує всіх адвокатів України з метою забезпечення реалізації завдань адвокатського самоврядування, створена на засадах професійної належності для сприяння розвитку та зміцнення інституту адвокатури в Україні, підвищення рівня правової допомоги, що надається адвокатами, ролі та авторитету адвокатури в суспільстві, захисту прав і законних інтересів членів НААУ.

МЕТОДИЧНИЙ МАТЕРІАЛ ДЛЯ АДВОКАТІВ

ОХОРОНА ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

ISBN 978-966-180-752-4



9

789661

807524