



О.В. Таран,
докторант кафедри
криміналістики
Національної академії
внутрішніх справ,
кандидат юридичних
наук

Summary

The article deals with investigator's ignorance of peculiarities of creation and functioning of the labour protection system at the small scale enterprises that hampers to timely identify the person guilty in commitment of criminal violation of the requirements provided by laws on labour protection and can be the reason for procedural errors in criminal proceedings

Встановлення особи, яка порушує вимоги законодавства про охорону праці

У ст. 43 Конституції України закріплено, зокрема, право кожного громадянина на належні та безпечні умови праці. Реалізація цього права регулюється законодавчими та нормативними актами у галузі охорони праці. Так, у ч. 1 ст. 6 Закону від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ «Про охорону праці» (далі — Закон) зазначено, що умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства. Встановлений Законом порядок організації охорони праці в Україні є єдиним і обов'язковим для всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та виду діяльності. Зважаючи на це, роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці у кожному структурному підрозділі такі умови праці, які б відповідали зазначеним нормативно-правовим актам, а в галузі охорони праці — забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників.

Вимоги законодавства про охорону праці роботодавці в повному обсязі часто не виконують, особливо на малих підприємствах приватної форми власності

Ці та інші вимоги законодавства про охорону праці роботодавці в повному обсязі часто не виконують, особливо на малих підприємствах приватної форми власності. Згідно з аналітичною інформацією Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України¹ та статистичних даних Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві² рівень виробничого травматизму на малих підприємствах значно вищий порівняно з великими та середніми підприємствами всіх форм власності.

На нашу думку, така ситуація зумовлена тим, що, з одного боку, в сучасних умовах розвитку національної економіки існуюча система охорони

¹ Див.: Аналітична інформація Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України. — http://www.dnopr.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=5908&Itemid=175

² Див.: Статистичні дані Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві. — <http://social.org.ua/activity/stat>

праці вже не може ефективно функціонувати, оскільки нормативно-правова база і схеми управління охороною праці, включаючи порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, рекомендації з планування заходів з охорони праці, системи акредитації і сертифікації, порядок навчання з охорони праці, базуються на стандартах безпеки праці, прийнятих 20—30 років тому, а отже, не адаптовані до специфіки малих підприємств, з іншого ж боку — на малих підприємствах роботодавці роботу з охорони праці проводять безсистемно (а часто не проводять взагалі), заходи із забезпечення безпечних умов праці не планують, виділення матеріальних та фінансових ресурсів на це не передбачають.

Сучасний стан економіки нашої держави характеризується динамічним розвитком малого бізнесу із залученням до його сфери дедалі більшої кількості працівників, при цьому належна організація заходів з охорони праці відсутня, що створює загрозу зростання виробничого травматизму на малих підприємствах у майбутньому

Факти свідчать, що суб'єкти малого підприємства починають займатися безпекою праці лише після того, як на виробництві трапляються нещасні випадки з працівниками.

Сучасний стан економіки нашої держави характеризується динамічним розвитком малого бізнесу із залученням до його сфери все більшої кількості працівників, при цьому належна організація заходів з охорони праці відсутня, що створює загрозу зростання виробничого травматизму на малих підприємствах у майбутньому.

Враховуючи наведене, правоохоронним органам необхідно більше уваги приділяти проблемам боротьби зі злочинними порушеннями вимог законодавства про охорону праці, вживати дієвих заходів реагування на такі порушення, а також брати активну участь у запобіганні подібним порушенням шляхом своєчасного виявлення причин та умов, які призводять до їхнього вчинення. Судам, у свою чергу, відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України від 12 червня 2009 р. № 7 «Про практику застосування судами України законодавства у справах про злочини проти безпеки виробництва» необхідно підвищити вимогливість до якості досудового слідства з тим, щоб були вжиті всі передбачені законом заходи до всебічного, повного й об'єктивного встановлення всіх обставин справи в процесі досудового розслідування і розгляду справи в суді.

Аналіз розглянутих судами кримінальних справ про злочини, пов'язані з порушенням вимог законодавства про охорону праці, свідчить, що існують певні труднощі при розслідуванні злочинних порушень вимог законодавства про охорону праці, які сталися саме на малих підприємствах. Насамперед, йдеться про проблеми, пов'язані із встановленням особи, яка вчинила злочин.

Згідно з чинним кримінальним законодавством суб'єктом кримінальної відповідальності за порушення вимог законодавства про охорону праці може бути службова особа підприємства, установи, організації або громадянин-суб'єкт підприємницької діяльності, який несе спеціальні обов'язки з охорони праці. Такі обов'язки покладаються на службових осіб спеціальними наказами адміністрації, посадовими інструкціями, впливають із займаної посади чи у зв'язку із попередньою діяльністю. Такі обов'язки несе також і керівник підприємства, який особисто взяв на себе обов'язок керувати виконанням певних робіт³.

У таблиці відображено статистичні дані Міністерства внутрішніх справ України про кількість зареєстрованих злочинів проти безпеки виробництва і кількість справ, у яких досудове слідство зупинено через те, що не було встановлено особу, яка вчинила злочин⁴. Переважно більшість досліджуваних випадків було виявлено саме під час розслідування злочинних порушень вимог законодавства про охорону праці, які сталися на малих підприємствах.

Таблиця

Рік	Кількість кримінальних справ, порушених за ст. 271 КК	Досудове слідство зупинено на підставі п. 3 ст. 206 КПК
2008	273	23
2009	259	21
2010	251	25

Дослідження також свідчить, що слідчі не в усіх випадках виконували вимоги кримінально-процесуального закону щодо обов'язковості проведення всіх необхідних і можливих слідчих дій для встановлення особи, яка вчинила злочин.

³ Див.: Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України.— 4-те вид., переробл. та доповн. / За ред. М.І. Мельника, М.І. Хавронюка.— К., 2007.— 1184 с.

⁴ Див.: Статистичні дані Міністерства внутрішніх справ України. — <http://mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/519179>

На нашу думку, причиною цього є насамперед необізнаність слідчого про особливості створення і функціонування системи охорони праці на малих підприємствах.

На сьогодні у криміналістичній літературі немає методичних рекомендацій щодо особливостей встановлення винної особи при розслідуванні злочинних порушень вимог законодавства про охорону праці, які було вчинено на малих підприємствах. Понад те, не в усіх підручниках з криміналістики є розділи, присвячені методиці розслідування зазначеної категорії злочинів.

Останні ґрунтовні методичні рекомендації та наукові розробки, присвячені проблемам розслідування цієї категорії злочинів, здійснювалися майже тридцять років тому.

За часів СРСР розробкою проблем методики розслідування злочинів, які порушують безпечні умови праці працівників, займалися Ш.К. Вахітов, В.К. Глістін, М.С. Грінберг, С.А. Квелідзе, М.П. Яблоков та ін.

Тематику, що розглядається у статті, останніми роками досліджували вчені-юристи Російської Федерації⁵.

В Україні також з'явилося кілька робіт, присвячених питанням кримінальної відповідальності за злочини проти безпеки виробництва⁶.

Досліджень, присвячених проблемам методики розслідування злочинів, пов'язаних з порушенням вимог законодавства про охорону праці, в Україні протягом останніх років не проводилось.

Отже, виходячи з того, що наведені роботи, по-перше, написані за часів СРСР, а більш сучасні ґрунтуються на законодавстві Російської Федерації, а по-друге, не є загальнодоступними, ми, проаналізувавши основні положення існуючих методичних рекомендацій, присвятили цю статтю особливостям встановлення особи, винної у порушенні вимог законодавства про охорону праці, що сталися на малих підприємствах,

адже, як вже було зазначено, в криміналістичній літературі на сьогодні відсутні відповідні методичні рекомендації.

Якщо за часів СРСР, коли на всіх підприємствах обов'язково функціонувала служба з охорони праці, основний акцент вчені-криміналісти робили на проблемах встановлення причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) відповідальної особи і шкідливими наслідками, то в сучасних умовах гостро постала проблема встановлення власне особи, винної у порушенні вимог законодавства про охорону праці

Про існування особливостей встановлення винної особи при розслідуванні подібних злочинів йшлося в усіх без винятку зазначених вище роботах, присвячених методиці розслідування. Автори цих робіт вважають, що розслідування злочинів досліджуваної категорії має певну специфіку, яка пов'язана із особливостями виробничої діяльності підприємств, створенням і функціонуванням служби охорони праці, законодавчим регулюванням цього процесу.

Якщо за часів СРСР, коли на всіх підприємствах обов'язково функціонувала служба з охорони праці, основний акцент вчені-криміналісти робили на проблемах встановлення причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) відповідальної особи і шкідливими наслідками, то в сучасних умовах гостро постала проблема встановлення власне особи, винної у порушенні вимог законодавства про охорону праці. У такій ситуації потрібними і своєчасними є сучасні методичні рекомендації щодо розслідування зазначеної категорії злочинів, які базуються на дослідженні існуючих наукових розробок, аналізі слідчої та судової практики, а також узагальненні позитивного досвіду розслідування цього виду злочинів.

Тому, щоб запобігти можливим процесуальним помилкам та неповноті розслідування, а також з метою методичної допомоги у розслідуванні злочинних порушень вимог законодавства про охорону праці, які були вчинені на малих підприємствах, ми виділили та узагальнили деякі особливості охорони праці у малому бізнесі і з урахуванням практики розслідування та судового розгляду зазначеної категорії справ сформулювали систему дій слідчого щодо встановлення особи, винної у порушенні вимог законодавства про охорону праці.

Отже, згідно з п. 7 ст. 63 Господарського кодексу України малими (незалежно від форми власності) визнаються підприємства, в яких середньооблікова чисельність працюючих за звітний

⁵ Див.: Кучерков І. А. Расследование преступных нарушений правил безопасности при проведении строительных работ: Дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2003. — 230 с.; Беляева И. М. Практика и проблемы методики расследования преступлений, нарушающих безопасные условия труда: Дис. ... канд. юрид. наук. — Челябинск, 2006. — 281 с.; Потапова Н. Л. Особенности расследования преступных нарушений правил охраны труда на предприятиях: Дис. ... канд. юрид. наук. — Саратов, 2007. — 228 с.; Дмитриев М. М. Особенности расследования преступлений, связанных с нарушением правил безопасности при ведении горных работ: на примере Республики Бурятия: Дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2008. — 230 с.; Ермаков И. Ю. Методика расследования преступных нарушений правил охраны труда и техники безопасности: Дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2008. — 182 с. та ін.

⁶ Див.: Борисов В. І., Пащенко О. О. Злочини проти безпеки виробництва: поняття та види. Кримінальна відповідальність за порушення правил ядерної або радіаційної безпеки. — Х., 2006. — 224 с.; Бахуринська О. О. Кримінально-правова характеристика порушення вимог законодавства про охорону праці (ст. 271 КК України): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — К., 2007. — 20 с.

(фінансовий) рік не перевищує п'ятдесяти осіб, а обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за цей період не перевищує сімдесяти мільйонів гривень.

Особливістю організації служби охорони праці на малих підприємствах є те, що за умови, що чисельність працівників менше п'ятдесяти осіб, така служба, як правило, не створюється, а отже, перед слідчим постає проблема встановлення особи, яка була відповідальною за забезпечення дотримання вимог законодавства про охорону праці при проведенні робіт, під час яких сталася травматична подія.

У більшості вивчених матеріалів розслідування порушень вимог законодавства про охорону праці, які сталися на малих підприємствах, у матеріалах кримінальних справ містилась інформація про відсутність служб з охорони праці, тому досудове слідство у деяких випадках було зупинено на підставі п. 3 ст. 206 Кримінально-процесуального кодексу України.

На нашу думку, часто такі рішення слідчих були передчасними, оскільки, навіть за умови відсутності у роботодавця служби з охорони праці (спеціаліста з охорони праці), їх функції виконує роботодавець, індивідуальний підприємець (особисто), керівник підприємства, інший уповноважений роботодавцем працівник або залучена стороння організація (спеціаліст), які надають послуги у сфері охорони праці

У загальному порядку рішення про створення служби охорони праці або введення посади спеціаліста з охорони праці на малих підприємствах ухвалюється роботодавцями з урахуванням специфіки підприємства (насамперед, це — наявність робіт з підвищеною небезпекою, рівень травматизму і професійної захворюваності, наявність виробничих ризиків, а також виробничого ризику, до якого віднесено підприємство при визначенні страхових тарифів).

У більшості досліджуваних матеріалів розслідування порушень вимог законодавства про охорону праці, які сталися на малих підприємствах, у матеріалах кримінальних справ містилась інформація про відсутність служб з охорони праці, тому досудове слідство у деяких випадках було зупинено на підставі п. 3 ст. 206 Кримінально-процесуального кодексу України.

На нашу думку, часто такі рішення слідчих були передчасними, оскільки, навіть за умови відсутності у роботодавця служби з охорони праці (спеціаліста з охорони праці), їх функції виконує роботодавець, індивідуальний підприємець (особисто), керівник підприємства, інший, уповноважений роботодавцем працівник або залучена стороння організація (спеціаліст), які надають послуги у сфері охорони праці.

Отже, у будь-якому разі загальне керівництво роботою з охорони праці на підприємстві здійснює роботодавець, безпосереднє керівництво зазначеною роботою на підприємстві і в його структурних підрозділах здійснює службова особа, на яку (за її згодою) наказом покладені обов'язки із забезпечення охорони праці на підприємстві. Заступники керівника підприємства (роботодавця), керівники структурних підрозділів здійснюють керівництво діяльністю з охорони праці відповідних підрозділів та служб організації відповідно до вимог законодавчих і нормативних правових актів з охорони праці. На службу з охорони праці покладається

методичне керівництво роботою з охорони праці та контроль за її здійсненням у структурних підрозділах підприємства.

Коло осіб, котрі відповідають за безпеку робіт, під час яких сталася травматична подія, слідчий, як правило, встановлює шляхом ознайомлення з положеннями про розподіл обов'язків між інженерно-технічними працівниками, відповідними правилами з техніки безпеки, інструкціями, відомчими вказівками, наказами.

Але на практиці поширені випадки, коли у зазначених документах, розроблених для такої роботи, не міститься вказівок щодо такого кола осіб. Це найбільш характерно саме для малих підприємств.

У подібних випадках для встановлення особи, винної у вчиненні злочину, можна запропонувати такі дії:

1) ознайомитися з посадовими обов'язками працівників підприємства, перевірити їх відповідність вимогам законодавства про охорону праці;

2) з'ясувати організаційну форму роботи з охорони праці на підприємстві (створення служби охорони праці, призначення спеціаліста з охорони праці, оформлення договірних відносин зі сторонньою організацією, яка надає послуги у галузі охорони праці);

3) дослідити розподіл обов'язків з охорони праці між службовими особами малого підприємства і з'ясувати, хто відповідає за організацію безпечного виконання робіт та контролю за дотриманням вимог законодавства про охорону праці;

4) отримати та дослідити (якщо вони є) відповідні розпорядчі документи, якими призначено відповідальних осіб за:

– забезпечення безпечних умов і охорону праці та безпечне виконання робіт на малому підприємстві в цілому (керівник або його заступник);

– безпечне проведення робіт на окремих ділянках або в підрозділах малого підприємства (зокрема роботу електрогосподарства);

– безпечну експлуатацію об'єктів з підвищеною небезпекою.

Також потрібно перевірити, чи призначені інші відповідальні особи відповідно до вимог галузевих правил та інструкцій з охорони праці й інших нормативних актів, які містять державні нормативні вимоги з охорони праці;

5) з'ясувати, чи проходив особисто навчання з питань охорони праці керівник підприємства і чи направляє на таке навчання спеціалістів і працівників, робота яких пов'язана з охороною праці;

6) перевірити наявність на підприємстві переліку нормативних актів, які містять вимоги з охорони праці (закони, норми, правила);

7) з'ясувати факт створення і ведення документації з охорони праці. На малому підприємстві робота з охорони праці проводиться на основі розпорядчої (накази, розпорядження, положення, інструкції), облікової (журнали, переліки, графіки, протоколи, плани, схеми) і звітної (форми офіційної статистичної звітності) документації. Розпорядча документація повинна бути підготована ще на стадії організації малого підприємства. Облікова і звітна документація — у процесі його діяльності.

Часто малі підприємства працюють в орендованих приміщеннях, а обслуговування, налагодження та ремонт технологічного та установчого обладнання здійснюється службами орендодавця або іншою організацією. У таких випадках додаткову інформацію щодо відповідальної особи можна отримати ознайомившись із договорами на оренду та обслуговування обладнання, у яких мають бути відображені взаємні вимоги (обов'язки) орендаря та орендодавця (або іншої організації) щодо забезпечення здорових та безпечних умов праці обох організацій.

Проведення аналізу отриманої інформації і співставлення її з іншими відомостями, що

містяться в матеріалах справи, дозволить слідчому і суду встановити особу, відповідальну за дотримання вимог законодавства про охорону праці при виконанні робіт, під час яких стався нещасний випадок, та визначити ступінь її вини у цьому.

З урахуванням конкретних обставин справи окремі дії можуть бути альтернативними або мінятися місцями. Можливість таких змін у межах запропонованої типової схеми зумовлюється також невідкладністю деяких слідчих дій з метою недопущення зникнення слідів порушення, першочергового отримання необхідної інформації, часом, який витрачається на її отримання, та іншими факторами.

Специфічні особливості виду злочинів, що розглядається у статті, полягають у тому, що встановлення факту порушення вимог законодавства про охорону праці відповідальною службовою особою або конкретним виконавцем робіт не завжди свідчить про факт вчинення ними злочину. Наявність події і складу злочину в кожному конкретному випадку встановлюється лише за умови існування причинного зв'язку між допущеним порушенням і шкідливими наслідками та повним і всебічним дослідженням усіх обставин справи

Такі винятки та перестановки окремих дій в межах цієї системи не впливають на її значення та сутність. Запропонована сукупність та послідовність дій слідчого є характерною для встановлення осіб, винних у порушеннях вимог законодавства про охорону праці, що сталися на малих підприємствах. Та оскільки конкретні ситуації можуть дещо відрізнятися від типових, то і реальні сукупності і послідовності слідчих дій також можуть відрізнятися від їх типових систем.

Насамкінець варто зазначити: специфічні особливості виду злочинів, що розглядається у статті, полягають у тому, що встановлення факту порушення вимог законодавства про охорону праці відповідальною службовою особою або конкретним виконавцем робіт не завжди свідчить про факт вчинення ними злочину. Наявність події і складу злочину в кожному конкретному випадку встановлюється лише за умови існування причинного зв'язку між допущеним порушенням і шкідливими наслідками та повним і всебічним дослідженням усіх обставин справи.