

5. Нерсисянц В.С. Общая теория права и государства. Учебник для юридических вузов и факультетов / В.С. Нерсисянц. – М. : Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1999. – 552 с.
6. Александров Н.Г. Экономическая политика КПСС и законодательство о труде / Н.Г. Александров // Экономическая политика КПСС, труд и право. – М. : Изд-во МГУ, 1973. – С. 3–17.
7. Кравчук М. В. Теорія держави і права. Проблеми теорії держави і права : [навчальний посібник]. – Тернопіль : Карт-бланш, 2002. – 247 с.
8. Корельский В.М. Теория государства и права : [учебник для вузов] / В.М. Корельский, В.Д. Первалова. – Москва : НОРМА-ИНФРА, 2002. – 616 с.
9. Плиса В.Й. Страхування : [навч. посібник] / В.Й. Плиса. – К. : Каравела, 2005. – 392 с.
10. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1105-14/conv>.
11. Юровська В.В. Правовий статус застрахованих осіб / В.В. Юровська // Право України : Респ. юрид. журнал. – № 4. – С. 26–29.
12. Яворська Т.В. Страхіві послуги : [навчальний посібник] / Т.В. Яворська. – К. : Знання, 2007. – 360 с.

УДК 349.2: 331.101

ЯКОВЛІВ О.А.

ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ ПІД ЧАС РОБОТИ

У статті досліджено важливість створення умов для гідної праці для забезпечення реалізації людського потенціалу. Опрацьовано концепцію гідної праці МОП. Автором надано визначення поняття «охорона праці», охарактеризовано положення законодавства, що регулюють досліджуване питання. Проаналізовано права й обов'язки працівника, що стосуються безпечних умов праці.

Ключові слова: охорона праці, права працівників, обов'язки працівників, концепція гідної праці МОП.

В статье исследована важность создания условий для достойного труда с целью обеспечения реализации человеческого потенциала. Анализируется концепция достойного труда МОТ. Автором определяется понятие охраны труда, характеризуются положения законодательства, регулирующие исследуемый вопрос. Проанализированы права и обязанности работника, касающиеся безопасных условий труда.

Ключевые слова: охрана труда, права работников, обязанности работников, концепция достойного труда МОТ.

This article explores the importance of creating conditions for decent work for human potential implementation. The ILO concept of decent work has been studied. The author has provided a definition of mentioned concept, has described the legal provisions governing the studied subject. The article contains the analysis of employees' rights and duties relating to safe working conditions.

Key words: work safety, employees' rights, employees' duties, ILO concept of decent work.

© ЯКОВЛІВ О.А. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права (Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого)

Вступ. Одним із пріоритетних напрямів реалізації державної політики щодо забезпечення практичної реалізації людського потенціалу є створення умов для гідної результативної праці. Опрацьована Міністерством охорони праці (далі – МОП) концепція гідної праці охоплює чотири компоненти: зайнятість, права, захист, діалог. Зайнятість передбачає гідну оплату праці, справедливий та безпечні умови праці, охорону здоров'я й праці на робочому місці, доступність продуктивної та значимої праці, перспективи особистісного розвитку. Права працівників передбачають наявність розвиненого трудового законодавства, що ґрунтується на принципі верховенства права, а також охоплюють право об'єднань, право слова, право на професійну освіту й профорієнтацію, гендерну рівність, право ведення колективних переговорів, відсутність будь-яких форм дискримінації, примусової та дитячої праці. Соціальний захист має забезпечувати інтереси працівників у разі втрати або зниження доходів через безробіття чи травмування, передбачає право на соціальне, медичне та пенсійне страхування й забезпечення. Соціальний діалог зумовлює можливість представництва працівників і роботодавців на рівні певних організацій, а також спільного пошуку й ухвали рішень у разі виникнення виробничих конфліктів [1, с. 293].

Постановка завдання. Мета статті – з'ясувати права працівників на охорону праці під час роботи.

Результати дослідження. Як справедливо заявляють С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко, праця як спільна діяльність здійснюється в економічних інтересах роботодавця та під його керівництвом (тобто є несамостійною й характеризує працівника як найману особу). Тому виникає необхідність захистити працівника від надмірної експлуатації з боку роботодавця та зобов'язати останнього створити безпечні умови праці [2, с. 651]. Політика МОП теж виходить із принциповості забезпечення здорових і безпечних умов праці у сфері її охорони: а) праця має здійснюватися в умовах здорового й безпечного виробничого середовища; б) її умови не повинні завдавати шкоди здоров'ю працівника й принижувати його людську гідність; в) вона повинна надавати реальну можливість для розвитку особистості, самореалізації та служіння суспільству [3, с. 36].

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних засобів і заходів, спрямованих на забезпечення збереження життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності (ст. 1 Закону України «Про охорону праці» [4]). У вузькому ж розумінні – це інститут трудового права, який об'єднує правові норми, безпосередньо спрямовані на забезпечення умов праці, які є безпечними й нешкідливими для життя й здоров'я працівників.

«Юридична природа охорони праці ґрунтується на визнанні державою свого обов'язку забезпечувати захист працівника як більш слабкої сторони трудового договору з метою збереження його життя, здоров'я й працездатності. Для реалізації права працюючих на охорону праці держава здійснює управління в галузі охорони праці, нагляд і контроль за дотриманням законодавства про охорону праці та встановлює відповідальність за порушення законодавства в цій царині», – обґрунтовує О.О. Лакіза [5, с. 22, 23].

Законодавство про охорону праці складається із Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [6], Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [7] і прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів. Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору. Правове регулювання охорони праці охоплює: а) розроблення й прийняття загальних норм охорони праці, правил техніки безпеки й виробничої санітарії; б) проведення профілактичних заходів, спрямованих на попередження виробничого травматизму та професійних захворювань; в) створення сприятливих умов праці й забезпечення її охорони на діючих підприємствах у процесі виконання працівниками своїх трудових обов'язків; г) систематичне поліпшення й оздоровлення умов праці безпосередньо за участю самих трудових колективів; г) розроблення додаткових заходів щодо охорони праці найбільш уразливих категорій працівників.

Трудовим законодавством на роботодавця покладається обов'язок створювати безпечні й нешкідливі умови праці на підприємствах, в установах, організаціях. Саме роботодавець повинен упроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизму, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників. У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити про це орган державного нагляду за охороною праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.

Директива Ради № 89/391/ЄЕС «Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки й охорони здоров'я працівників під час роботи» від 12 червня 1989 р. [8] також виходить з обов'язку роботодавця забезпечувати безпеку й захист здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи. Навіть якщо роботодавець залучає компетентні сторонні служби чи осіб, це не звільняє його від відповідальності в цій сфері. Обов'язки працівника у сфері безпеки й охорони здоров'я під час роботи не впливають на принципи відповідальності роботодавця. У цьому ж євродокументі вказується на можливість передбачити в національному законодавстві скасування чи обмеження відповідальності роботодавців, якщо щось трапляється внаслідок незвичайних і непередбачуваних обставин, які не залежать від роботодавця, або в надзвичайних випадках, результатів яких не можна уникнути, незважаючи на всі зусилля.

Обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці включає такі зобов'язання: знати й виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного й індивідуального захисту; додержуватися зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) і правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації; проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди; співпрацювати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати посилюючих заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його власному життю чи здоров'ю або життю чи здоров'ю людей, які його оточують, навколишньому природному середовищу; повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника чи посадову особу.

Вагому частину прав працівника на безпечні умови праці займають його права на охорону праці під час роботи. Частиною 1 ст. 6 Закону України «Про охорону праці» встановлено, що умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування й інших засобів виробництва, стан засобів колективного й індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства. Частина п'ята ст. 153 КЗпП формулює обов'язок власника не вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя. Могло б виникнути питання про те, чи має право роботодавець вимагати виконання роботи, поєднаної з неявною небезпекою для життя, однак зазначена стаття чітко забороняє вимагати від працівника виконання роботи також і в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Здавалося б, така вимога досить часто могла би бути підставою для відмови працівника від виконання роботи. Однак стаття дає працівникам право відмовлятися від виконання дорученої роботи не завжди, а лише в такій виробничій ситуації, яка небезпечна для життя й здоров'я працівника або людей, які його оточують, а також для навколишнього середовища. Працівник зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника чи роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої є працівник, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці, а також страхового експерта з охорони праці. За період простою з таких причин, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток. Середня місячна заробітна плата, відповідно до Порядку обчислення середньої місячної заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 [9], визначається, зважаючи на виплати за останні два календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється, зважаючи на виплати за фактично відпрацьований час. Якщо протягом останніх двох календарних місяців робітник не працював, середня заробітна плата обчислюється, зважаючи на виплати за попередні два місяці роботи.

За відсутності ознак небезпечності виробничої ситуації працівник не має права відмовитися від виконання роботи, а відмова від виконання роботи за відсутності таких ознак вважається порушенням трудової дисципліни – дисциплінарним проступком. А.І. Ставцева та Н.М. Шептуліна дійшли висновку, що дисциплінарний проступок – це винне, протиправне, таке, що виключає кримінальну відповідальність, невиконання трудових обов'язків або нездійснення чи перевищення правомочностей, що забезпечують процес праці, особою, яка перебуває в трудових правовідносинах із конкретною організацією [10, с. 91]. Ю.М. Полетаєв дисциплінарний проступок трактує як винне, протиправне, таке, що виключає кримінальну відповідальність, невиконання трудових обов'язків, нездійснення чи перевищення повноважень, що забезпечують процес праці, особою, яка перебуває в трудових правовідносинах із конкретною організацією [11, с. 68].

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосований тільки один із заходів стягнення: догана чи звільнення.

Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законодавчим актам з охорони праці. Під час укладання договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, про можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівників на пільги й компенсації за роботу в таких умовах. Згідно з ч. 4 ст. 6 Закону України «Про охорону праці» працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, а також не додержується умов колективного договору із цих питань. Однак такі випадки не свідчать ані про те, що працівник звільняється за угодою сторін, ані про те, що строк припинення трудових відносин визначений за домовленістю працівника й роботодавця. У такому разі й для самого звільнення, і для визначення його строку достатньо лише волевиявлення працівника, згода роботодавця не потрібна, оскільки він за наявності викладених обставин зобов'язаний видати наказ (розпорядження) про звільнення працівника у вказаний останнім строк [12, с. 94]. У разі такого звільнення працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Якщо працівник за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, то роботодавець повинен перевести працівника за його згодою на таку роботу, на термін, зазначений у медичному висновку, а в разі потреби – установити скорочений робочий день і організувати проведення навчання працівника іншій професії відповідно до законодавства. Хоча у ст. 21 КЗпП йдеться про певну роботу, але з урахуванням вимог Державного класифікатора професій трудовий договір укладається про виконання не взагалі будь-якої роботи, а роботи відповідно до конкретної професії, спеціальності, кваліфікації. Тому Г.С. Гончарова робить правильний висновок, що переведення – це є доручення працівникові виконання роботи за іншою професією, спеціальністю, кваліфікацією [13, с. 8]. Переведення на іншу роботу служить: 1) засобом перерозподілу робочої сили як усередині підприємства, так і між різними роботодавцями; 2) гарантією права на працю (згідно з ч. 2 ст. 40 КЗпП України розірвання трудового договору відбувається з ініціативи роботодавця в разі змін в організації виробництва й праці; виявленої невідповідності працівника займаній посаді чи виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу); 3) підставою припинення трудового договору (згідно з п. 5 ст. 36 КЗпП України підставою для припинення трудового договору є переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію) [14, с. 36, 37; 15, с. 196].

Посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, мають право забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, випуск і експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів праці, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції, а також скасовувати чи припиняти дію виданих ними дозволів і ліцензій до усунення порушень, які створюють загрозу життю працюючих. Свої права щодо цього мають також спеціалісти служби охорони праці. Вони мають право зупиняти роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування й інших засобів виробництва в разі порушень, які створюють загрозу життю чи здоров'ю працюючих. У зв'язку із цим іще одним правом працівника на охорону праці під час роботи є те, що на час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва чи устаткування за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

Висновки. Отже, охорона праці є одним із центральних інститутів трудового права. Він має виключне практичне значення, адже недодержання вимог у цій царині створює небезпеку для здоров'я й життя працівників. Особливо важливим є неухильне додержання права працівників на охорону праці під час роботи. Нехтування відповідними правовими приписами, їх неправильне чи неповне застосування, домінування виробничих факторів над соціальними породжують конфлікти у взаєминах роботодавця й працівника, призводять до грубих порушень трудових прав останніх.

Список використаних джерел:

1. Коляда Т.А. Безпечні умови праці як визначальна складова концепції гідної праці: до постановки проблеми / Т.А. Коляда // Вісн. Харківського нац. ун-ту внутр. справ. – 2010. – № 3(50). – С. 292–300.
2. Прилипко С.М. Трудове право України : [підручник] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : ФІНН, 2012. – 800 с.
3. Что такое МОТ? Чем она занимается? – М. : Издание бюро МОТ в Москве, 2000. – 149 с.
4. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. №2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
5. Лакіза О.О. Атестація робочих місць за умовами праці : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.О. Лакіза. – Х., 2016. – 201 с.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
7. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 р. №1105-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46–47. – Ст. 403.
8. Директива Ради № 89/391/ЄЕС «О введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда работников на производстве» від 12.06.1989 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_b23.
9. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. №100 // ЗП уряду України. – 1995. – № 4. – Ст. 111.
10. Ставцева А.И. Ответственность руководителя организации за нарушение трудового законодательства : [науч.-практ. пособие] / А.И. Ставцева, Н.Н. Шептулина. – М. : Проспект, 2000. – 144 с.
11. Полетаев Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ / Ю.Н. Полетаев // Трудовое право. – 2002. – № 3(25). – С. 64–69.
12. Прилипко С.М. Трудове право : посібник для підготовки до держ. іспиту / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : Право, 2016. – 212 с.
13. Гончарова Г.С. Переведення, переміщення та зміна істотних умов праці / Г.С. Гончарова // Праця і закон. – 2008. – № 7(103). – С. 8.
14. Лосиця І.О. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України : [монографія] / І.О. Лосиця, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : ФІНН, 2011. – 224 с.
15. Ярошенко О.М. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ / О.М. Ярошенко // Публічне право. – 2013. – № 1(9). – С. 192–199.