

УДК 349.24

## ЩОДО ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА БЕЗПЕЧНІ ТА ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ

Шрамко О.В., аспірант  
кафедри трудового права  
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена правовому аналізу законодавства України у сфері надання гарантій працівнику на безпечні та здорові умови праці.

**Ключові слова:** умови праці, право на безпеку праці, охорона праці, гарантії працівника, працівник, роботодавець.

Статья посвящена правовому анализу законодательства Украины в сфере предоставления работнику гарантий на безопасные и здоровые условия труда.

**Ключевые слова:** условия труда, право на безопасность труда, охрана труда, гарантии работника, работник, работодатель.

Shramko A.V. LEGAL GUARANTEES OF THE LAWYER'S RIGHT TO SAFE AND HEALTHY LABOR CONDITIONS

The article is devoted to legal analysis of the legislation of Ukraine in the field of providing guarantees to the employee for safe and healthy working conditions.

**Key words:** labor conditions, right to safety, labor protection, employee's salary, employee, employer.

**Постановка проблеми.** Головною ознакою цивілізованого європейського суспільства є високий рівень дотримання прав людини, насамперед прав особи у сфері праці. Захищаючи права людини, держава забезпечує реалізацію конституційного принципу, втіленого у ст. 3 Конституції України, згідно з якою права і свободи людини та їхні гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження й забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [1].

**Ступінь розробленості проблеми.** Питання концептуально-важливого значення охорони, захисту та дотримання прав людини є одними з найбільш досліджуваних у теорії права. У доктрині трудового права проблема реалізації трудових прав працівників піднімалась у працях А.Ю. Бабенко, Г.М. Білої, В.Я. Бурака, С.Я. Вавженчука, Л.В. Котової, Є.В. Краснової, І.В. Лагутіної, Ю.М. Гришиної, М.Г. Александрова, В.М. Андріїва, М.І. Іншина, В.Л. Костюка, Л.О. Макаренко, Н.О. Мельничук, К.Ю. Мельника, О.І. Процевського, В.І. Прокопенка, В.І. Щербини, В.В. Жернакова, О.М. Ярошенка та інших учених. Проте практичні проблеми дотримання прав людини в Україні, негативні явища порушень трудових прав працівників спонукають до нових наукових досліджень природи юридичних гарантій працівників.

**Метою статті** є дослідження юридичних гарантій працівників на безпечні умови праці та розподіл їх на основні групи.

**Виклад основного матеріалу.** Людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ст. 3 Конституції України). Кожен працівник має суб'єктивне право на охорону праці. Це право виникає в результаті вступу в трудові правовідносини. Забезпечення безпечних умов праці є пріоритетним обов'язком роботодавця, також це є одним з основних напрямів державної політики в галузі охорони.

Поняття «охорона праці» необхідно розглядати в широкому та вузькому значеннях. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону праці» охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності. У цій нормі охорона праці розглядається законодавцем у широкому сенсі.

У вузькому юридичному тлумаченні термін «охорона праці» означає конкретний правовий інститут трудового права, який об'єднує норми, безпосередньо спрямовані на певне забезпечення умов праці, що є безпечними для життя та здоров'я працівників [4, с. 211].

Вказаний пріоритет базується на принципах, зазначених у ст. 4 ЗУ «Про охорону праці»:

- пріоритету життя та здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;

- підвищення рівня промислової безпеки;
- комплексного розв'язання завдань охорони праці;

- соціального захисту працівників;
- встановлення єдиних вимог з охорони праці;

- адаптації трудових процесів до можливостей працівника;

- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі;

- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників із питань охорони праці;



– забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці;  
– використання світового досвіду організації роботи щодо покращення умов і підвищення безпеки.

Отже, зважаючи на те, що суб'єктом охорони праці є працівник і роботодавець, із зазначених вище принципів можна визначити пріоритетний обов'язок роботодавця, покладений на нього державою, забезпечити умови праці, відповідну безпеку та гігієну праці. Конкретні обов'язки щодо забезпечення роботодавцем безпеки умов праці передбачені у ст. 153 КЗпП.

У свою чергу, держава відповідно до ст. 18 Закону «Про охорону праці» бере на себе зобов'язання із забезпечення навчання та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці з огляду на особливості виробництва. Принцип забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва та проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їхніми представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях і принцип використання світового досвіду організації роботи щодо покращення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва мають певне значення для втілення в життя інших вказаних принципів і не можуть існувати окремо від них.

Права працівників можуть бути реалізовані тільки за умови, якщо в нормативному порядку будуть встановлені для цього необхідні гарантії [5, с. 51]. Важливо зазначити, що гарантії є важливим засобом захисту прав і свобод людини. Вони є системою норм, принципів і вимог, які забезпечують процес дотримання прав і законних інтересів людини. Призначенням гарантії є забезпечення найсприятливіших умов для реалізації конституційно закріпленого статусу людини. Тож гарантії є засобом, що забезпечує перехід від передбачених конституцією можливостей до реальної дійсності. Гарантії являють собою систему узгоджених факторів, що забезпечують фактичну реалізацію та всебічну охорону прав і свобод людини [6, с. 97].

Гарантії працівника на безпечні та здорові умови праці зазначені в гл. 2 ЗУ «Про охорону праці», які можна умовно поділити на 3 групи:

- 1) гарантії працівника під час укладання трудового договору;
- 2) гарантії працівника під час виконання роботи;
- 3) гарантії працівника на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівника.

Щодо першої групи гарантії, то відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою укладається трудовий договір (угода), за яким працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену

цим договором, забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, яка передбачена законодавством про працю колективним договором та угодою сторін.

Під час укладання трудового договору працівником першочерговою гарантією є норма ст. 5 ЗУ «Про охорону праці», яка забороняє вносити до умов трудового договору положення, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. Під час укладання трудового 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, можливі наслідки їхнього впливу на здоров'я та про права працівника на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства та колективного договору.

Другу групу гарантії становлять гарантії, що виникають у працівника безпосередньо під час виконання роботи.

Працівники під час виконання роботи повинні проходити за кошт роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки в разі виникнення аварії. Навчання працівників із питань охорони праці – це навчання працівників із метою отримання необхідних знань і навичок із питань охорони праці або безпечного ведення робіт [7, с. 121].

З огляду на умови ст. 6 Закону України «Про охорону праці» роботодавець повинен створити належно обладнані робочі місця, забезпечити працівників засобами індивідуального захисту. Згідно зі ст. 163 КЗпП на роботах зі шкідливими і (або) небезпечними умовами праці, а також виконуваних в особливих температурних умовах або пов'язаних із забрудненням працівникам безкоштовно має видаватися спецодяг. Так, Державним комітетом України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду наказом № 62 від 16 квітня 2009 р. «Про затвердження Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості» встановлено норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту. Вказані норми також визначають види та строки носіння (використання) спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту [8].

Ст. 6 Закону «Про охорону праці», а також ст. ст. 38, 39 КЗпП гарантують право розірвати трудовий договір за власним бажанням у разі невиконання роботодавцем вимог законодавства про охорону праці, порушення умов колективного договору з цих питань. У такому разі працівникові виплачується вихідна допомога, розмір якої не може бути нижчим від тримісячного заробітку.

У процесі праці роботодавець може покласти на працівника виконання небезпечних робіт, у цьому разі гарантією є право працівника відмовитись від виконання небезпечних робіт. У разі відмови працівника від виконання робіт роботодавець зобов'язаний

надати йому іншу роботу на час усунення такої небезпеки. Якщо надання працівникові іншої роботи з об'єктивних причин неможливе, час простою працівника до усунення небезпеки для його життя та здоров'я оплачується роботодавцем відповідно до КЗпП та інших нормативно правових актів. У разі незабезпечення працівника відповідно до встановлених норм засобами індивідуального та колективного захисту роботодавець не має права вимагати від нього виконання трудових обов'язків і зобов'язаний оплатити період простою з причин, передбачених ч. 2 ст. 6 ЗУ «Про охорону паці», які виникли не з вини працівника. Відмова працівника від виконання робіт у разі виникнення небезпеки для його життя і здоров'я внаслідок порушення вимог охорони праці або від виконання робіт зі шкідливими і (або) небезпечними умовами праці, не передбаченими трудовим договором, не тягне за собою притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Третю групу гарантій становить гарантія на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю. Ст. 15 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [9] встановлює обов'язки роботодавця щодо забезпечення: роботодавець зобов'язаний надавати й оплачувати застрахованим особам у разі настання страхового випадку відповідний вид матеріального забезпечення, страхових виплат і соціальних послуг згідно із цим Законом.

Закон «Про охорону праці» у ст. 9 передбачає, що відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування України відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Роботодавець може за власні кошти здійснювати потерпілим і членам їхніх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та

середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання та перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

**Висновки.** Зазначені у статті гарантії – це забезпечення неухильного виконання законів (та інших нормативних актів) у сфері охорони праці, створення умов для найбільш повного здійснення гарантованих державою прав на безпечну працю та відшкодування шкоди, завданої здоров'ю. Ці гарантії необхідні, зокрема, для того, щоб виключити або принаймні звести до мінімуму випадки робочого травматизму.

Наявність вказаних трьох груп гарантій створює у працівників впевненість у захисті їхнього життя та здоров'я під час виконання роботи. Ці гарантії служать основою для підвищення продуктивності праці, якісного виконання робіт, що вкрай необхідно в умовах соціально-економічного розвитку України.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96–ВР. Відомості Верховної Ради України від 23 липня 1996 р. № 30. Ст. 141.
2. Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII.
4. Трудове право України: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, І.П. Жигалкін, В.А. Прудніков. 5-е вид., допов. Х.: Право, 2014. 760 с.
5. Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. Трудове право України: підручник. Київ: Знання, 2001. 564 с.
6. Теорія держави і права: Академічний курс: підручник/ За ред. О.В. Зайчука, Н.М. Онищенко. К.: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.
7. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. Харків: видавець Вапнярчук Н.М., 2008. 664 с.
8. Наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 16 квітня 2009 р. N 62. N 424/16440.
9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1999., № 46–47. Ст. 403.