

О. М. Потопахіна

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР — ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕЧНИХ І ЗДОРОВИХ УМОВ ПРАЦІ

У національному законодавстві найважливіші норми щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці закріплені в Законі України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. [1, ст. 668], у трьох главах Кодекса законів про працю (далі — КЗпП) (глава XI «Охорона праці», глава XII «Праця жінок», глава XIII «Праця молоді»), а також у підзаконних актах — положеннях, правилах, інструкціях, актах соціального діалогу, локальних нормативно-правових актах.

Законом України від 4 квітня 2013 р. № 178-VII затверджено Загальнодержавну цільову програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки [2, ст. 178]. Метою Програми є комплексне розв’язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

У чинному КЗпП трудовий договір визначається як угода про працю. Згідно з частиною першою ст. 21 КЗпП України, трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [3, ст. 375].

Визначення поняття трудового договору як угоди між працівником і роботодавцем відтворено й у проекті Трудового кодексу України (далі — ТК України), відповідно до ст. 39 якого

трудоий договір — це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудоу функцію), визначену цією угодою, з додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець — надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати безпечні й здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

У проекті Трудового кодексу України відносять з охорони праці регулюються нормами глави 9 «Охорона праці» книги третьої «Умови праці» [4]. Серед основних засад правового регулювання трудових відносин проектом ТК України передбачено створення належних, безпечних і здорових умов праці та відпочинку; закріплено право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці. Після укладення трудового договору працівник включається до штату підприємства і зобов'язаний виконувати всі правила внутрішнього трудового розпорядку, затверджені на конкретному підприємстві. Процес праці регламентується правовими нормами різного рівня — від централізованого до локального. Працівник під час виконання цих норм повинен в процесі праці виконувати певний об'єм своїх трудових обов'язків у визначену частину робочого часу — норми праці, дотримуватися правил охорони праці й виробничої безпеки.

Законом України «Про охорону праці» передбачено низку гарантій прав громадян на охорону праці як при укладенні трудового договору, так і під час роботи на підприємстві.

Забезпечення безпечних і здорових умов праці слід розглядати як одну з основних умов трудового договору. Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. Крім того, забезпечення безпечних і здорових умов праці є одним із основних трудових обов'язків роботодавця, від належного виконання якого залежить здійснення всього комплексу трудових прав, реалізація програми гідної праці. На жаль, чинне трудове законодавство традиційно, як і за радянських

часів, орієнтує роботодавця на вжиття певних заходів, а не на досягнення визначеного результату.

Необхідними є актуальність, технічна і організаційна сучасність, а також комплексність і постійне удосконалення заходів із забезпечення безпечних і здорових умов праці, а також впровадження в національну юридичну практику системний характер політики у сфері безпеки і здоров'я на виробництві, розробленої та застосовуваної як на рівні держави в цілому, так і на рівні окремих роботодавців, які повинні залучатися до юридичної відповідальності за незабезпечення або неналежне забезпечення безпечних і здорових умов на виробництві.

Література

1. Про охорону праці [Електронний ресурс] : Закон України від 14.10. 1992 № 2694-XII (в ред. Закону України від 21.11.2002 № 229-IV (229-15)). — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> — Назва з екрана.
2. Про затвердження Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки [Електронний ресурс] : Закон України від 04.04.2013 № 178-VII. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/178-18> — Назва з екрана.
3. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : затв. Законом № 322-VIII від 10.12.71. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08> — Назва з екрана.
4. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.profiwins.com.ua/ru/legislation/project/747.html> — Назва з екрана.