

О.М. Потопахіна,

доцент, кандидат юридичних наук,

доцент, кафедри цивільно-правових дисциплін

Одеського національного університету імені І.І. Мечникова

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 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 ТК України, відповідно до ст.39 якого трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудову 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 відносини 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 не забезпечення або неналежне забезпечення безпечних і здорових умов на виробництві.

Література

1. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. №2694-XII (в ред. Закону України від 21.11.2002 №229-IV (229-15) // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 49. - Ст.668.
2. Про затвердження Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки: Законом України від 4 квітня 2013 р. № 178-VII - [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/178-18>
3. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом № 322-VIII від 10.12.71// Відомості Верховної Ради України. - 1971. -Додаток до № 50. - Ст. 375.

4. Проект Трудового кодексу України. - [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.profiwins.com.ua/ru/legislation/project/747.html>