

РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.23/24

ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ RIGHTS AND RESPONSIBILITIES OF EMPLOYERS ON OCCUPATIONAL SAFETY

Андрійчук О.В.,
*магістр юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

У статті розглянуто визначення поняття «роботодавець» за законодавством України. Проаналізовано нормативну базу з охорони праці та наведено перелік прав та обов'язків роботодавця в цій сфері. Надано пропозиції з удосконалення законодавства, регулюючого права і обов'язки роботодавця у сфері охорони праці.

Ключові слова: роботодавець, права, обов'язки, охорона праці, договір.

В статье рассмотрены определения понятия «работодатель» по законодательству Украины. Проанализирована нормативная база по охране труда и приведен перечень прав и обязанностей работодателя в этой сфере. Представлены предложения по совершенствованию законодательства, регулирующего права и обязанности работодателя в сфере охраны труда.

Ключові слова: работодатель, права, обязанности, охрана труда, договор.

The article deals with the definition of “employer” under the laws of Ukraine. Analysis of the regulatory framework for the protection and lists the rights and obligations of the employer in this area. The proposals to improve legislation governing the rights and obligations of the employer in the field of labor.

Key words: employer rights, responsibilities, field of labor, contract.

Постановка проблеми. Охорона праці відноситься до одного з найбільш значущих інститутів трудового права, адже саме створення безпечних та нешкідливих умов праці сприяє запобіганню виробничому травматизму та зберігає здоров'я працюючих. Законодавство виділяє декілька видів суб'єктів правовідносин у сфері охорони праці – це працівники, роботодавці, органи нагляду і контролю за додержанням законодавства у сфері охорони праці. Лише завдяки ефективній взаємодії цих суб'єктів можливе досягнення високого результату та зниження загальнодержавних показників виробничого травматизму. Кожен суб'єкт має свою компетенцію та несе відповідальність за виконання чітко окреслених задач, але на роботодавця покладається найбільше обов'язків у цій сфері. Тож дослідження кола прав та обов'язків саме роботодавця вбачається актуальним на сьогоднішній день.

Стан дослідження. Дослідження діяльності суб'єктів правовідносин у сфері охорони праці було предметом вивчення багатьох вчених, серед яких можемо назвати Ю.В. Пожарова, О.М. Обушенка, З.М. Яремко, С.В. Тимошук, О.І. Третяк, Р.М. Ковтун, О.М. Ярошенка, В.І. Щербину та інших.

Мета статті – за допомогою аналізу законодавства про охорону праці визначити права та обов'язки роботодавця у сфері охорони праці. Для досягнення поставленої мети слід вирішити наступні завдання:

визначення терміну «роботодавець», окреслення основних прав та обов'язків роботодавця у сфері охорони праці.

Виклад основного матеріалу. Юридична особа набуває прав та обов'язків та здійснює їх через свої органи, які діють відповідно до установчих документів і чинного законодавства. Орган юридичної особи – це правовий термін, що позначає особу (одноособовий орган) або групу осіб (колегіальний орган), які представляють інтереси юридичної особи у відносинах з іншими суб'єктами права без спеціальних на те повноважень (без довіреності). Орган зобов'язаний діяти в інтересах юридичної особи, добросовісно і розумно та не перевищувати своїх повноважень. У трудових відносинах органами юридичної особи є її керівник (генеральний директор, директор, президент тощо) або інші органи, що користуються згідно зі статутом (положенням) правом прийняття і звільнення працівників, видання наказів і розпоряджень та наділені іншими повноваженнями у сфері організаційно-управлінської діяльності [1, с. 89].

На сьогоднішній день відсутнє однозначне визначення терміну «роботодавець» як у законодавстві, так і серед науковців. Чинний Кодекс законів про працю України всупереч іншим законодавчим актам та сучасним тенденціям у галузі трудового права вживає термінологію «власник підприємства, установи, організації, або уповноважений ним орган», але не надає

визначення цього поняття [2]. Завдяки напрацюванням науковців, доведено, що використання терміну «власник підприємства, установи, організації, або уповноважений ним орган» є застарілим та не відповідає ринковим умовам розвитку нашої держави. Не можемо не погодитись із О.В. Пожаровим, який зазначає, що відхід від поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» є цілком виправданим, оскільки дане визначення відображало соціалістичний спосіб виробництва і передбачало, як правило, єдиного роботодавця – державні підприємства, установи, організації, які діяли на базі державної власності [3, с. 288]. Тож вважаємо більш доцільним використання терміну «роботодавець».

Проект Трудового кодексу визначає роботодавця як юридичну (підприємство, установа, організація) або фізичну особу, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб (ст. 24) [4]. У Законі України «Про охорону праці» використовується поняття «роботодавець», що визначено як власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю (ст. 1) [5], що ототожнено з власником та також не відповідає дійсності. Закон «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» визначає, що роботодавець –

це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [6]. Тож бачимо, що чинні законодавчі акти суперечать один одному, що дозволяє неоднозначно застосовувати наведену термінологію та тлумачити норми права по-різному. Оскільки роботодавець є одним з основних суб'єктів трудових правовідносин, цей термін є ключовим у галузі трудового права, то слід по-перше, прийняти Трудовий кодекс та, по-друге, внести зміни до нормативно-правових актів, що містять визначення поняття роботодавця привівши його у відповідність до Трудового кодексу.

Роль роботодавця в забезпеченні безпечних і здорових умов праці можна назвати визначальною. Сьогодні значення охорони праці в соціально-економічному аспекті полягає, перш за все, у тому, щоб: 1) оберігати життя і здоров'я працівників від впливу можливих шкідливих виробничих факторів; 2) зберігати працездатність і трудове довголіття працівників; 3) сприяти культурно-технічному зростанню людини праці, оскільки надмірна стомленість працівника від роботи в загазованих, засмічених виробничих приміщеннях не може сприяти всебічному розвитку працівника після робочого дня (зміни), тобто заняття спортом, підвищення своєї кваліфікації тощо [7, с. 99]. Саме виконання цих задач безпосередньо покладене на роботодавця.

Хоча роботодавець у сфері охорони праці має більшу кількість обов'язків ніж працівник, він має і певні права. У сучасній науці та в законодавстві недостатня увага приділяється правам роботодавця у сфері охорони праці. Тож, по-перше, розглянемо основні права роботодавця у сфері охорони праці. У Законі України «Про охорону праці» та в чинному КЗпП України від-

сутній чіткий перелік останніх. Аналізуючи норми Закону «Про охорону праці» можна виділити такі права роботодавця у сфері охорони праці:

1. За рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору (ст. 9).

2. Контролювати знання та виконання нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користування засобами колективного та індивідуального захисту працівниками (ст. 14).

3. Вимагати від працівників проходження у встановленому законодавством порядку попередніх та періодичних медичних оглядів та не допускати до роботи працівників, що не пройшли таких медоглядів, якщо їх обов'язковість передбачена законодавством (ст. 14).

4. В установленому законом порядку притягнути працівника, який ухилився від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати (ст. 17).

5. Не допускати до роботи працівників, у тому числі посадових осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці (ст. 18) [5].

Коротко характеризуючи права роботодавця в сфері охорони праці, то можна сказати, що додаткові виплати для потерпілих та членів їх сімей встановлюються як за умовами колективного договору, так і трудового договору, якщо він укладається в письмовій формі.

Порядок здійснення контролю знань та виконання нормативно-правових актів з охорони праці передбачено Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00–4.12–05), затвердженим Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці 26.01.2005 № 15. Для цього на підприємствах на основі Типового положення, з урахуванням специфіки виробництва та вимог нормативно-правових актів з охорони праці, розробляються і затверджуються відповідні положення підприємств про навчання з питань охорони праці, а також формуються плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, з якими мають бути ознайомлені працівники. Перевірка знань працівників з питань охорони праці на підприємстві здійснюється комісією з перевірки знань з питань охорони праці підприємства, склад якої затверджується наказом керівника [8].

З.М. Яремко до прав роботодавця у сфері охорони праці відносить і його права як страхувальника:

– брати участь на виборній основі в управлінні страхуванням від нещасних випадків;

– вимагати від фонду соціального страхування від нещасних випадків виконання ним своїх обов'язків щодо організації профілактики нещасних випадків і професійних захворювань та соціального захисту потерпілих;

– оскаржувати рішення працівників фонду соціального страхування від нещасних випадків у спеціальних комісіях при його виконавчій дирекції;

– брати участь у визначенні йому знижок чи надбавок до страхового тарифу;

– захищати свої права та законні інтереси, а також права та законні інтереси застрахованих осіб, у тому числі в суді [9, с. 18].

Права роботодавця у сфері охорони праці обмежені. Їх можна поділити на наступні види: права у сфері контролю за додержанням працівників законодавства про охорону праці, права на додаткові доплати працівникам, що отримали виробничу травму, права у сфері соціального страхування. На нашу думку, Закон України «Про охорону праці» слід доповнити статтею «Права роботодавця у сфері охорони праці», до якої включити вищеперелічені права. Вважаємо, що ті роботодавці, які дотримуються законодавства у сфері охорони праці, забезпечують працівників та їх робочі місця безпечними умовами, повинні бути законодавчо захищені від дій недобросовісних працівників та від незаконних дій органів державної влади, тому необхідно закріпити в законі і права роботодавця у сфері охорони праці.

Обов'язки роботодавця становлять значну частину компетенції роботодавця у сфері охорони праці, при цьому останні розгалужені по різним нормативно-правовим актам. Так, Кодекс законів про працю України покладає основний обов'язок – забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на власника або уповноважений ним орган (роботодавця). Крім того, до обов'язків, які встановлені КЗпП України, можна віднести:

– забезпечення відповідності умов робочого місця працівника вимогам нормативно-правових актів про охорону праці (ст. 153);

– отримання згоди органу державного нагляду для роботи в разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов (ст. 153);

– систематичне проведення інструктажу та навчань працівників у сфері охорони праці (ст. 153);

– одержання дозволу від органів державного нагляду за охороною праці на початок роботи новоствореного підприємства (ст. 155);

– вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці (ст. 158);

– розробка і реалізація плану заходів щодо охорони праці (ст. 161);

– видача працівникам у встановленому порядку спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту, знешкоджуючих засобів, спеціального харчування (ст.ст. 163–166);

– організація за свої кошти проведення попереднього та періодичних медичних оглядів, для працівників обов'язковість яких встановлена законодавством (ст. 169) [2].

Крім того, з норм Закону України «Про охорону праці» можна виділити ще більшу кількість обов'язків роботодавця, які часто повторюють положення Кодексу законів про працю. В основному, даний Закон більш уточнює порядок виконання обов'язків, визначених КЗпП. До обов'язків роботодавця у сфері охорони праці відповідно до вказаного Закону можна віднести:

– 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 (ст. 5);

– не пізніше як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій (ст. 7);

– створення додаткових умов та підвищений контроль за умовами праці неповнолітніх, жінок та інвалідів (ст. ст. 10–12);

– забезпечення функціонування системи управління охороною праці (ст. 13) [5].

Окремо слід виділити обов'язки роботодавця як страхувальника, який зобов'язаний:

– своєчасно, у десятиденний термін з дня одержання свідоцтва про реєстрацію об'єкта господарювання зареєструватись у фонді соціального страхування від нещасних випадків;

– своєчасно та повністю сплачувати страхові внески;

– інформувати виконавчу дирекцію фонду соціального страхування від нещасних випадків про кожний нещасний випадок або професійне захворювання, зміну технології робіт або виду діяльності підприємства, ліквідацію підприємства (не пізніше як за два місяці);

– щорічно подавати виконавчій дирекції фонду соціального страхування від нещасних випадків відомості про кількість працівників, річну суму заробітної плати, річний обсяг;

– реалізованої продукції (робіт, послуг), кількість нещасних випадків і професійних захворювань за календарний рік;

– безоплатно створювати всі необхідні умови для роботи представників фонду на підприємстві;

– повідомляти працівникам підприємства адресу та номери телефонів виконавчої дирекції фонду соціального страхування від нещасних випадків та лікувально-профілактичних заходів, які обслуговують підприємство [9, с. 18].

Висновок. Нормативно-правовими актами у сфері охорони праці встановлено порядки реалізації всіх вищевказаних обов'язків, але часто роботодавці неоднозначно тлумачать їх норми. Більшість є значно застарілими. Від початку створення підприємства, установи чи організації, і протягом їх діяльності роботодавець постійно повинен додержуватися законодавства. Часто, особливо якщо це невеликі підприємства, роботодавець звертається за допомогою юридичних організацій, або взагалі нехтують своїми обов'язками. Тому слід на законодавчому рівні закріпити також і обов'язок державних органів нагляду і контролю за охороною праці надавати консультативну допомогу роботодавцям у вигляді адміністративної платної послуги та прийняти відповідне положення. Ефективність надання платних адміністративних послуг державними органами, на нашу думку, не викликає сумнівів, тож надання консультацій в організації забезпечення безпечних умов праці роботодавцями буде сприяти більш чіткому дотриманні своїх обов'язків, та, як наслідок, зменшенню виробничого травматизму.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трудове право : [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322–VIII // Відом. Верхов. Ради України. – 1971. – Ст. 375.
3. Пожаров Ю.В. Правовий статус роботодавця за проектом трудового кодексу України / Ю.В. Пожаров // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 287–292.
4. Проект Трудового кодексу від 27.08.2013 № 2902 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
5. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694–XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
6. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026–VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.
7. Обушенко О.М. Роль і місце охорони праці у розвитку правової держави / О.М. Обушенко // Право: історія, теорія, практика : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 14–15 березня 2014 року). – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2014. – С. 97–99.
8. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою: Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.
9. Охорона праці : [навч. посіб.] / за ред. З.М. Яремка. – Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. – 310 с.

УДК 349.2

**ФОРМИ ОПТИМІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ**

**SHAPE OPTIMIZATION OF LEGAL REGULATION MECHANISM
FOR ENSURING SOCIAL SECURITY IN UKRAINE**

Боднарук М.І.,

*кандидат медичних наук, доцент кафедри цивільного права
Чернівецького національного університету,
голова профспілкового комітету працівників*

У статті проаналізовано форми оптимізації механізму забезпечення правового регулювання соціального страхування в Україні. Автором наведено пропозиції щодо загальнотеоретичного та практичного вирішення даної проблеми. Також розроблені ґрунтовні висновки та пропозиції щодо даної проблематики.

Ключові слова: форма оптимізації, механізм забезпечення правового регулювання, соціальне страхування, життя, здоров'я людини.

В статье проанализированы формы оптимизации механизма обеспечения правового регулирования социального страхования в Украине. Автором приведены предложения по общетеоретическому и практическому решению данной проблемы. Также разработаны обстоятельные выводы и предложения по данной проблематике.

Ключові слова: форма оптимизации, механизм обеспечения правового регулирования, социальное страхование, жизни, здоровья человека.

The article analyzes the shape optimization mechanism to ensure the legal regulation of social insurance in Ukraine. The author has presented proposals on general theoretical and practical solutions to this problem. Also developed solid conclusions and suggestions regarding this issue.

Key words: shape optimization mechanism to ensure legal regulation of social insurance, life, human health.

Постановка проблеми. У нинішніх умовах розвитку України актуалізується питання підвищення соціальних стандартів та гарантій. Точаться безліч дискусій щодо покращення існуючих правовідносин у соціальних сферах, у тому числі й у сфері соціального страхування. Тим не менш, для забезпечення якісного реформування встановлених відносин у сфері соціального страхування потрібно застосувати нові аргументовані ідеї в нормотворчій та правозастосовній практиці.

Законодавство у сфері соціального страхування стало фінансово нестабільним і не забезпечує належного соціального страхування більшості громадян. Тому саме фінансова нестабільність виявилася одним із головних детермінантів, що обумовлюють

закономірну необхідність у реформуванні та оптимізації правового регулювання соціального страхування в Україні.

Закономірним є те, що ефективна система соціального страхування не може бути створена миттєво і на її розвиток необхідним є достатньо тривалий час. Ми можемо констатувати, що сучасний стан законодавства в сфері соціального страхування не відповідає нормам Конституції України та міжнародно-правових актів. Створення умов, які б забезпечили гідне життя та вільний розвиток людини, потребує значної роботи у сфері правотворчості. Реформування та оптимізація правового регулювання соціального страхування в Україні повинно здійснюватись поступово, системно, виважено, із урахуван-