

Собакарь А. О.

доктор юридичних наук, професор
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.22

ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ

Розглянуто гарантії прав працівників на безпечні умови праці. З'ясовано їх місце серед інших трудових юридичних гарантій, наголошено на необхідності подальшого вдосконалення механізму гарантування охорони праці працівників.

Ключові слова: гарантія, безпечні умови праці, гарантії прав працівників, охорона праці.

Постановка проблеми. Встановлення гарантій у нормативному порядку є однією з умов ефективної реалізації прав людини і громадянина, в тому числі на безпечні та нешкідливі умови праці. Закон України «Про охорону праці» встановлює загальні гарантії права на безпечні умови праці всім працівникам, а також передбачає додаткові гарантії для певних категорій працівників, що зумовлено підвищеними вимогами охорони їх здоров'я. До таких категорій належать працівники, які працюють у шкідливих і небезпечних умовах праці, неповнолітні особи, жінки, особи з пониженою працездатністю.

Згідно зі ст. 5 Закону України «Про охорону праці», умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам про охорону праці. Тому у разі включення до його змісту умов, які погіршують правове становище порівняно із законодавством про охорону праці, вони визнаються недійсними.

Важливою гарантією охорони праці є надання працівнику інформації про умови праці на підприємстві і, зокрема, на робочому місці, крім загальних питань з охорони праці роботодавець зобов'язаний проінформувати про наявні на майбутньому робочому місці шкідливі та небезпечні виробничі фактори, які ще не усунено. Водночас роботодавець повинен повідомити майбутнього працівника про можливі шкідливі, негативні наслідки впливу виробничих факторів на його здоров'я та ознайомити його з правом на компенсацію і відповідні пільги за роботу в таких умовах.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, санітарно-побутові умови праці повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці. Водночас, як свідчить практика, не завжди працедавці забезпечують такі умови. Не сприяє цьому процесу й законодавча база, яка далека від оптимальної.

Поза всяким сумнівом, вирішальну роль у реалізації та захисті суб'єктивних прав працівників, у тому числі на безпечні умови праці, відіграють юридичні гарантії, соціально-правове значення яких полягає в тому, що вони забезпечують працівникові реальну можливість користуватися певним соціальним благом, яке закріплено трудовим законодавством, безперешкодно реалізувати свої права. Образно кажучи, юридичні гарантії служать тим «надійним містком», який забезпечує необхідний перехід від можливості, яка проголошується в законі, до дійсності.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Попри те, що юридичні гарантії реалізації трудових прав у своїх наукових працях розглядали такі відомі вчені, як М.Г. Александров, П.В. Анісімов, Н.Б. Болотіна, Л.Я. Гінцбург, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, С.О. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Р.І. Кондратьєв, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, О.А. Лукашова, М.В. Лушнікова, М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, Ю.П. Орловський, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.Ф. Скакун, О.В. Смирнов, Б.С. Сличинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін., питання гарантування прав працівників на безпечні умови праці розглядалися побічно, без глибокого наукового вивчення його особливостей.

Мета. Саме цими передумовами зумовлено актуальність статті та необхідність подальшого дослідження гарантій прав працівників на безпечні умови праці.

Виклад основного матеріалу. В сучасній енциклопедичній літературі під поняттям гарантії (від французького «garantie» – забезпечення, запорука) прав та свобод людини і громадянина розуміють умови, засоби, способи, які забезпечують здійснення у повному обсязі і всебічну охорону прав та свобод особи. Поняття «гарантії» охоплює усю сукупність об'єктивних і суб'єктивних чинників, спрямованих на практичну реалізацію прав та свобод, на усунення можливих перешкод їх повного або належного здійснення [1, с. 555].

Визначень поняття «юридичні гарантії», по суті, багато. Одні вчені юридичні гарантії визначають як сукупність спеціальних правових засобів і способів, за допомогою яких реалізуються, охороняються та захищаються права, припиняється їх порушення, поновлюються права, що зазнали посягання [2, с. 315]. Інші трактують їх як правові та організаційно-правові засоби і способи, за допомогою яких забезпечується реалізація та всебічна охорона суб'єктивних прав [3, с. 34]. При цьому останні під правовими засобами розуміють норми права, а під організаційно-правовими – діяльність певних державних органів, громадських організацій та їх посадових осіб по забезпеченню прав [4, с. 7]. Третя група вчених юридичними гарантіями вважають правові норми, які визначають специфічні юридичні засоби реалізації прав, їх охорони та захисту у випадку порушення [5, с. 237].

З останньою групою вчених важко не погодитися, особливо у сфері реалізації права працівника на безпечні умови праці. Водночас загрозлива для країни

ситуація у сфері трудових відносин зумовлена цілим рядом причин та передумов. Однією з них є те, що Кодекс законів про працю, який прийнято 10 грудня 1971 р., діє вже більше 40 років. Зрозуміло, що за цей час відбулися принципові політичні та соціально-економічні зміни. Саме життя вимагало внесення змін та доповнень до Кодексу законів про працю. За весь 30-річний період таких змін було внесено понад 600. Найбільш суттєвих змін зазнали основоположні розділи кодексу. Це – колективний договір, трудовий договір, час відпочинку, охорона праці, індивідуальні трудові угоди, професійні спілки, участь працівників в управлінні підприємствами, установами та організаціями.

Проте чинний Кодекс навіть із внесеними змінами та доповненнями не відповідає повною мірою політичним, економічним та соціальним реаліям, не враховує, а інколи входить у протиріччя з нормами, що містяться в ряді нових законів. Зокрема, про оплату праці, про відпустки, колективні договори та угоди, порядок вирішення колективних, трудових спорів, про страхування, про зайнятість населення, професійні спілки, об'єднання роботодавців. У зв'язку з цим як невідкладною гарантією забезпечення реалізації прав працівників на безпечні умови праці є розробка та прийняття нового кодексу законів про працю.

Більшість представників науки трудового права, зокрема К.П. Уржинський [6], В.М. Скобелкін [7], О.М. Волкова [4] дотримуються точки зору, згідно з якою діяльність державних органів, громадських організацій та їх посадових осіб по реалізації трудових прав, яка базується на законі, слід віднести до юридичних гарантій трудових прав.

Безперечно, що прийняття правових норм само по собі ще не може повністю забезпечити реалізацію трудових прав працівників. На практиці досить часто виникають ситуації, за яких суб'єктивні права, що встановлюють конкретні юридичні гарантії, не можуть бути реалізовані. В таких випадках, як правило, необхідним є втручання відповідних уповноважених державних, громадських органів чи їх посадових осіб, яке спрямоване на усунення можливих перешкод щодо реального забезпечення передбачених нормою прав.

Окрім того, існує цілий ряд юридичних гарантій, сутність яких полягає саме в діяльності відповідних органів. До них належить, наприклад, діяльність судових органів по відновленню порушених прав працівників, участь профспілкової організації при розірванні трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця.

Юридичні гарантії відтак складають собою систему норм права, призначенням яких є забезпечити уповноваженим суб'єктам реалізацію їхніх прав.

Наведене дає підстави зробити висновок, що захисна функція юридичних гарантій полягає в їхній забезпеченості санкціями, які, у свою чергу, спрямовані на усунення перешкод, правопорушень, що виникли на шляху реалізації суб'єктивних прав уповноважених осіб. З огляду на це, а також враховуючи сучасний стан розвитку трудових правовідносин, неналежну правову захищеність працівника перед роботодавцем, обов'язковою умовою посилення юридичних гарантій повинно стати встановлення конкретних сан-

кцій за їх порушення.

Суттю гарантій права на працю є створення державою умов для здійснення громадянами права на працю, рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності. Змістом гарантій цього права є певна можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Вільне обрання праці та вільне погодження на неї означає виключне право особи самій розпоряджатися своїми здібностями до праці. Це положення є втіленням у національному законодавстві змісту статті 23 Загальної декларації прав людини [8, с. 88]. А також реалізовано вимоги статті 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, якою заборонено примусову працю в Україні, тим самим гарантовано принципову можливість для громадян України обирати собі рід занять, роботу за здібностями, у місці і в час, зручні або прийнятні для них [8, с. 11]. Водночас, як зазначено у Законі України «Про правовий режим надзвичайного стану», у виняткових випадках, пов'язаних з необхідністю проведення аварійно-рятувальних робіт, допускається залучення працездатного населення і транспортних засобів громадян до виконання аварійно-рятувальних робіт за умови обов'язкового забезпечення безпеки праці. Формою гарантій права на працю є передбачені Конституцією і законами правові та організаційні форми цих відносин (трудова, договірні тощо). Стаття 43 Конституції України саме гарантує право кожного на працю.

Держава взяла на себе зобов'язання створити умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Законом України «Про зайнятість населення» визначено економічні, правові та організаційні основи зайнятості населення України, його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю.

Також слід зазначити, що основним нормативним документом, який регулює здійснення права на працю, є Кодекс законів про працю України (КЗпП) [9]. Проте такі гарантії реалізації права на працю як заборона безпідставної відмови у прийомі на роботу (ст. 22 КЗпП); обмежений перелік підстав звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу (ст. 40 КЗпП); їх обов'язок надати інше робоче місце при звільненні у разі змін в організації виробництва і праці (ст. 49² КЗпП); а також передбачені ст. 5¹ КЗпП України гарантії забезпечення права громадян на працю в сучасних умовах ринку праці, ще не досить ефективно виконують захисні функції [9].

Зважимо, що кожний працівник має право на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни праці і не є шкідливими для здоров'я. Це передбачено ч. 4 ст. 43 Конституції України, яка забороняє використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах. Гарантують право на належні, здорові і безпечні умови праці ст.ст. 153–173¹, 174, 190 КЗпП [9], а також Закон України «Про охорону праці» [10].

Сприяють виконанню вимог трудового законодавства і добровільні

об'єднання громадян – професійні спілки. Вони створюються з метою представництва, здійснення захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Вітчизняне законодавство передбачає адміністративну та кримінальну відповідальність за порушення законодавства про працю і правил з охорони праці. Це відображено у ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення та ст.ст. 172–173 Кримінального кодексу України, що є свого роду адміністративною і кримінальною гарантіями по забезпеченню права на працевлаштування та його охорону.

Окрім того, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», на який робиться посилання у ст. 44 Конституції України, передбачено розділом III порядок здійснення права на страйк. Визнати страйк незаконним може тільки суд у випадках, визначених у статті 22 вказаного Закону (наприклад, якщо страйк оголошений з вимогами про зміну конституційного ладу тощо). Зазначений Закон визначає поняття, сторони, вимоги сторін колективного трудового спору, послідовність розгляду спору, відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори та ін. Згідно зі ст. 15 вищевказаного Закону, в Україні діє Національна служба посередництва і примирення. Її мета – поліпшення трудових відносин, запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню [11].

У статті 44 Конституції України гарантовано право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Сутністю гарантій права на страйк є умови, що створюються державою для захисту економічних і соціальних інтересів. Змістом гарантій права на страйк є система відносин по розв'язанню, врегулюванню трудових спорів, захист соціальних і економічних прав, інтересів, соціальних і економічних благ. Формою гарантій права на страйк є те, що його проведення можливе лише у встановленому законом порядку.

Відкритим дотепер залишається питання класифікації трудових гарантій, яка, до речі, проводилася неодноразово. Так, В.М. Скобелкін поділяє гарантії на три основні групи: гарантії, що забезпечують вступ до трудових правовідносин; гарантії, що забезпечують безперешкодне здійснення трудових прав громадян у трудових і пов'язаних з ними інших правовідносин; гарантії, що забезпечують відновлення порушених трудових прав працівників [7, с. 48–49].

Є.Б. Хохлов запропонував більш стислу класифікацію гарантій трудових прав працівників. За цільовим призначенням він пропонує поділити їх на дві групи: 1) гарантії реалізації, 2) гарантії охорони трудових прав [12, с. 344].

Гарантії охорони трудових прав працівника в науковій літературі прийнято поділяти на матеріально-правові і процесуально-правові (захисно-процесуальні) [12, с. 344].

Матеріально-правові гарантії охорони трудових прав служать превентивним заходом проти порушення трудових прав працівника. Забезпечення ж

повної реалізації наданих працівником прав В.М. Скобелкін справедливо пов'язував не тільки із закріпленням у законодавстві правових засобів, що перешкоджають порушенню трудових прав, але й зі створенням ефективної системи відновлення цих прав [7, с. 167–168].

Як зазначає Л.В. Котова, одним із різновидів захисно-процесуальних гарантій є право працівника на позасудовий захист своїх прав. Позасудовий захист включає можливість звернення до органів прокуратури, виконавчої влади, а також право на вирішення розбіжностей в юрисдикційному органі на підприємстві – КТС [13, с. 67].

О.А. Ситницька класифікує трудові юридичні гарантії за такими критеріями: а) юридична сила – конституційні, міжнародні та галузеві; б) ступінь конкретизації – універсальні (стосуються усіх трудових прав) та спеціальні (стосуються забезпечення реалізації конкретного трудового права); в) сфера дії – загальні (забезпечення трудових прав усіх працівників незалежно від правового статусу) та додаткові (передбачені для певної категорії працівників за статтю, віком, станом здоров'я тощо); г) форма вираження юридичних гарантій – гарантії-дозволи, гарантії-обов'язки, гарантії-заборони, гарантії-обмеження; д) характер впливу – гарантії-санкції, гарантії-рекомендації, альтернативні гарантії [14, с. 9].

М.І. Іншин пропонує юридичні гарантії службово-трудової діяльності класифікувати за такими критеріями: 1) суб'єкт їх прийняття (застосування); 2) юридична сила правового акта, яким вони передбачені; 3) правове становище службовця, для якого вони встановлені; 4) спрямування гарантій; 5) форма зовнішнього вираження гарантій; 6) ступінь визначеності; 7) різновид правових норм, якими вони визначаються; 8) об'єкт охорони та захисту; 9) етап проходження державної служби [15, с. 177–183].

Висновок. Отже, трудові гарантії є одним із видів юридичних гарантій, серед яких важливе місце займають гарантії прав працівників на безпечні умови праці, адже таке право визнано в Україні одним із конституційних прав людини і громадянина, його забезпечення здійснюється за допомогою системи правових соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних заходів та засобів.

Права працівників на безпечні умови праці реалізуються за допомогою відповідних гарантій, вдосконалення яких вбачається за рахунок: приведення норм, які регламентують ці питання, у відповідність до вимог директив ЄС; звернення уваги регіональних служб з охорони праці й інспекції праці на відповідні суб'єкти недержавної форми власності по забезпеченню на них належного рівня охорони праці; приведення нормативної складової змісту розділів з охорони праці і здоров'я в колективних договорах та угодах до належного рівня, адже вони значною мірою декларативні, мають неконкретний характер і практично не містять додаткових прав та гарантій для працівників у сфері охорони праці; забезпечення виконання працівниками лише тих робіт, які не протипоказані їм за станом здоров'я, що забезпечується встановленням законодавчих обмежень при укладенні трудових договорів і переве-

денні працівників на легшу роботу; заборони укладання трудових договорів з особами, яким за медичними висновками протипоказана запропонована робота за станом здоров'я; встановлення юридичної відповідальності за порушення приписів нормативно-правових актів про охорону праці та нестворення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, представників професійних спілок, найманих працівників; подальшого застосування заходів економічного впливу до юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб та працівників за порушення вимог про її охорону, адже персоніфіковані матеріальні санкції до порушників відображають вдосконалення правового регулювання охорони праці.

Бібліографічні посилання

1. Юридична енциклопедія : в 6-ти т. / редкол. : Ю.С. Шемшученко та ін. – К., 1998. – Т.1: А–Г.
2. Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2001.
3. *Бородін І.* Права та свободи громадян, їх класифікація, гарантії реалізації / Бородін І. // Право України. – 2001. – № 12. – С. 34.
4. *Волкова О.Н.* Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук / О. Н. Волкова. – М., 1979.
5. *Патюлин В.А.* Государство и личность в СССР (правовые аспекты взаимоотношений) / Патюлин В.А. – М., 1974.
6. *Уржинский К.П.* Гарантии права на труд / Уржинский К.П. – М., 1984.
7. *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В.Н. Скобелкин. – М., 1969.
8. Права людини і професійні стандарти для юристів у документах міжнародних організацій / упоряд. Т. Яблонська. – Амстердам – Київ, 1999.
9. Кодекс законів про працю України // Кодекси України. – 2002. – № 6.
10. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 року // ВВР України. – 1992. – № 49. – Ст. 669.
11. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 року // ВВР України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
12. *Хохлов Е.Б.* Курс российского трудового права: в 3-х т. Т. 1: Общая часть / Н.Б. Хохлов. – СПб., 1996.
13. *Котова Л.В.* Система гарантій трудових прав працівника на сучасному етапі : матер. науково-практ. конф. (м. Харків, 24–25 вересня 2010 р.) / Л.В. Котова. – Х., 2010. – С. 66–71.
14. *Ситницька О.А.* Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук / О. А. Ситницька. – Львів, 2009.
15. *Іншин М.І.* Класифікація юридичних гарантій службово-трудової діяльності державних службовців / М. І. Іншин // Уч. зап. Таврического нац. ун-та им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2009. – Т. 22 (66). – № 2. – С. 177–183.

Собакаръ А. А. Гарантии прав работников на безопасные условия труда. Рассмотрены гарантии прав работников на безопасные условия труда. Установлено их место среди других трудовых юридических гарантий, акцентировано внимание на необходимости дальнейшего усовершенствования механизма гарантирования охраны труда работников.

Ключевые слова: гарантия, безопасные условия труда, гарантии прав работников, охрана труда.

Sobakar A. O. Guarantees of workers' rights to safe working conditions. In the article the guarantees of rights for workers are considered on the safe terms of labour. Their place is set among other labour legal guarantees, attention is paid to the necessity of further improvement of mechanism of guaranteeing of labour of workers protection.

The author has concluded that the employment guarantee is a type of legal guarantees, among which an important place occupied guarantee workers' rights to safe working conditions as one of the constitutional rights of the man and the citizen in Ukraine. Ensuring of this right is made by using the legal system of socio-economic, organizational, technical, sanitation, health care activities and facilities.

Workers' rights to safe working conditions are implemented by appropriate guarantees, the improvements of which are seen through, in particular, bringing the rules that govern these issues in compliance with EU directives, and also bringing the normative component of the content of the sections on occupational safety and health in collective agreements to the proper level, because they are largely declarative, are vague in nature and contain virtually no additional rights and guarantees for workers in the field of labor.

Keywords: *guarantee, safe terms of labour, guarantees of rights for workers, labour protection.*

Надійшла до редакції 15.02.2015

Кобзар В. В.

кандидат юридичних наук
(*Чернігівський національний
технологічний університет*)

УДК 350.08 + 351.746 + 343.83

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СПАДКУВАННЯ ЗА ЗАПОВІТОМ

Розкрито та обґрунтовано значення інституту спадкового права з огляду на наявну сукупність правових систем сьогодення і минулих часів. Досліджено питання правового регулювання спадкових відносин за заповідальною формою. Здійснено аналіз норм вітчизняного законодавства у сфері спадкування стосовно врегулювання форми заповіту, віку, з досягненням якого пов'язана можливість його складання, та права на обов'язкову частку у спадщині. Приділено увагу пошуку прогалин у законодавчому врегулюванні цих питань у національній законодавчій сфері та запропоновано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: *спадкове право, спадкування за заповітом, спадщина, заповіт, спадкодавець, спадкоємець, спадкові правовідносини, правонаступництво, виконавець заповіту.*

Постановка проблеми. Спадкування як найдавніший інститут права, було і є актуальним з позиції його дослідження, розвитку та вдосконалення, оскільки стосується особистих інтересів людини.

В усіх правових системах, як стародавніх, так і сучасних, спадкування виступає в якості одного з тих структурних елементів, що має велике значення з точки зору своєї суспільної необхідності. Його значимість обумовлюється також тим, що об'єктом спадкування переважно є право власності, яке завжди уособлювало собою низку питань дискусійного характеру з приводу