



Олександр Обушенко,

кандидат юридичних наук,
доцент, перший проректор
з навчально-методичної та наукової роботи
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

УДК 349.22:331

***Співвідношення інституту
охорони праці з іншими інститутами
трудового права України***

За будь-якої діяльності людини існує ризик отримати травму чи набути захворювання. Людина, яка володіє професійними навичками та знаннями правил безпеки, враховує цей ризик і застосовує заходи, які його зменшують або зовсім виключають. Тому вивчення питань, що стосуються охорони праці, сприяє зменшенню виробничого ризику та збереженню життя і здоров'я багатьох людей [1, с. 18].

Охорона праці за своєю сутністю є турботою про людину у процесі використання її праці та розглядається як охорона працездатності людини, безпека здоров'я людини. З іншого боку, відносини щодо охорони праці – невід'ємна складова організації процесу праці, що створює умови для стабільної та успішної трудової діяльності громадян. Охорону праці та здоров'я громадян віднесено до пріоритетних напрямків соціальної політики України. Так, Конституція України одним

із основних соціальних прав громадян визначає право кожного на належні, безпечні та здорові умови праці, встановлює, що використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Право на охорону здоров'я закріплено і в Основах законодавства України про охорону здоров'я [2, с. 3].

Основи науки про охорону праці закладалися протягом багатьох століть. У 1742 р. вийшла праця М. В. Ломоносова «Первые основания металлургии или рудных дел». То була одна з перших праць, що згадувала проблему охорони праці людей під час виконання ними робіт. Відтоді вчені детально зайнялися вивченням цього питання та його вдосконаленням. Так, одними з перших питання охорони праці вивчали І. М. Сеченов, В. Л. Кірпічов, П. К. Худяков, М. А. Павлов та ін. [1, с. 11]. З-поміж сучасних вчених, що звертали увагу на проблеми охо-

рони праці, можна назвати Н. Б. Болотіну, В. С. Венедиктова, М. П. Гандзюка, Є. О. Геврик, Л. П. Грузінову, В. В. Жернакова, В. Ц. Жидацького, П. О. Ізюту, М. П. Купчика, В. І. Прокopenка, О. А. Теличко, Г. І. Чанишеву, І. І. Шамшину, О. М. Ярошенко та ін.

Метою статті є визначення поняття охорони праці як інституту трудового права, вивчення його співвідношення з іншими інститутами трудового права та на цій основі з'ясування його ролі в системі трудового права. Для цього необхідно визначити такі поняття: «інститут права», «інститут трудового права», «охорона праці», здійснити класифікацію інститутів трудового права.

Загальновідомо, що коли система права складається з галузей, то самі галузі складаються з підгалузей, інститутів і норм права. Окремими взаємозалежними елементами галузі є інститути права. Інститут права – система відносно відокремлених від інших і пов'язаних між собою правових норм, які регулюють певну групу (вид) однорідних суспільних відносин. Інститути права – необхідна ланка в цілісній системі права. Кожна галузь права має інститути права як свій самостійний структурний підрозділ. Проте інститути права можуть складатися з правових норм різних галузей, бути міжгалузевими. Головне призначення інститутів права – у межах своєї групи однорідних суспільних відносин забезпечити суцільне, відносно закінчене регулювання [3, с. 304].

Погоджуємося з думкою Венедиктова В. С., що особливу частину трудового права становлять правові інститути або групи норм, які регулюють певні складові трудових відносин або інші відносини, які належать до предмету трудового права [4, с. 73]. Так, інститут трудового права можна визначити як систему відносно відокремлених від інших і пов'язаних між собою трудових правових норм, які

регулюють певну групу (вид) однорідних суспільних відносин.

До інститутів трудового права можна віднести: трудовий договір; працевлаштування; атестацію, навчання і підвищення кваліфікації працівників; робочий час і час відпочинку; нормування і оплату праці; дисципліну праці і дисциплінарну відповідальність працівників; матеріальну відповідальність сторін трудових відносин; охорону праці; працю жінок, молоді та осіб зі зниженою працездатністю; трудові спори; нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства; діяльність профспілок та інших органів виробничої демократії тощо.

Н. Б. Болотіна та Г. І. Чанишева вважають, що структура трудового права в Україні складається з трьох частин: загальні положення; індивідуальне трудове право; колективне трудове право. Індивідуальне трудове право охоплює такі правові інститути: трудовий договір; нормування праці; оплату праці; робочий час; час відпочинку; охорону здоров'я працівників на виробництві; дисципліну праці; оцінювання результатів праці та атестацію працівників; навчання і підвищення кваліфікації працівників; дисциплінарну відповідальність працівників; матеріальну відповідальність сторін трудового договору [5, с. 50]. Тобто, інститут охорони праці вони відносять до індивідуального трудового права.

Не складно помітити, що правові інститути не завжди спадаються з видами трудових відносин, які складають предмет трудового права. Це, на нашу думку, пояснюється тим, що окремі правові інститути здійснюють правову регламентацію кількох видів трудових відносин або мають міжгалузевий характер. Так, у рамках правового інституту трудового договору здійснюються правове регулювання відносин із правової орієнтації професійного добору кадрів, яке проводиться роботодавцем, укладання, зміни

і припинення трудового договору, переведення та переміщення працівників, відсторонення працівника від роботи. Деякі відносини перебувають під впливом не одного, а декількох правових інститутів. Це особливо проявляється щодо правового регулювання колективних відносин, серед яких лише відносини щодо вирішення трудових спорів охоплюються безпосередньо інститутом «вирішення трудових спорів», який, своєю чергою переділяється на два підінститути: «індивідуальні трудові спори» і «колективні трудові спори». Інші колективні відносини зазнають впливу тією чи тією мірою всіх названих інститутів колективного трудового права.

Система трудового права співвідноситься з системою трудового законодавства як зміст і форма. Слід констатувати, що сучасна система трудового права вийшла за рамки тієї структури, яку відображено в КЗпП Україна. Це не дивно, адже КЗпП України було прийнято більше 40 років тому. Зміни, що вносилися до нього, не вплинули на структуру основного трудового закону, вона залишилася «старомодною». Значною мірою нові умови праці регламентуються більш сучасними законами та підзаконними нормативно-правовими актами, тому ніяк не всі сучасні правові інститути відображено в КЗпП України. Втім, не було і немає чистого збігу між системою права і системою законодавства у традиційному його розумінні, якщо навіть відкинути всі нові тенденції. Так, у системі трудового права є інститут «охорона праці», а в КЗпП України йому відповідають три глави – «Охорона праці» (глава XI), «Праця жінок» (глава XII) і «Праця молоді» (глава XIII). Не є самостійним інститутом глава VII «Оплата праці». Правовому інституту «матеріальна відповідальність сторін трудового договору» не відповідає глава КЗпП України. До глави IX входять норми про матеріальну відповідаль-

ність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, тоді як норми про матеріальну відповідальність власника або уповноваженого ним органу за шкоду, заподіяну працівникові, перебувають у різних главах КЗпП (глава VII «Оплата праці», глава XI «Охорона праці», глава XV «Індивідуальні трудові спори»), а також вони містяться в інших нормативно-правових актах і навіть у керівних постановках Пленуму Верховного Суду України. Слід визнати, що прийняття нового Трудового кодексу – нагальна потреба нинішнього стану суспільних відносин у сфері застосування праці, і в його структурі має знайти відображення структура сучасного трудового права, яка відповідає принципам соціальної ринкової економіки [5, с. 56].

Що стосується інституту охорони праці, то законодавчо поняття охорони праці визначено як система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [6]. Отже, інститут охорони праці трудового права – це система відносно відокремлених від інших і пов'язаних між собою трудових правових норм, які регулюють проведення соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Інститут охорони праці у вузькому розумінні охоплює правові норми, що регулюють:

- організацію охорони праці на підприємстві;
- розроблення та прийняття інструкцій з охорони праці;
- здійснення заходів щодо індивідуального захисту від виробничих травм і професійних захворювань;

– охорону праці жінок, неповнолітніх та інвалідів;

– нагляд і контроль за додержанням норм із охорони праці;

– відповідальність працівників, зокрема роботодавців, за порушення норм з охорони праці.

Державна політика в галузі охорони праці базується на таких основних принципах, як: 1) пріоритет життя і здоров'я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; 2) підвищення рівня промислової безпеки через забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних і нешкідливих умов праці; 3) комплексне розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм із цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної та соціальної політики, досягнень у галузі науки і техніки та охорони довкілля; 4) соціальний захист працівників, повне вирівнювання шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; 5) встановлення єдиних вимог із охорони праці для всіх підприємств і суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності й видів діяльності та ін. [7, с. 155].

Як бачимо з викладеного вище, інститут охорони праці є невід'ємною складовою в системі трудового права, його слід розглядати системно в поєднанні з іншими інститутами трудового права.

Так, інститут охорони праці взаємодіє з інститутом трудового договору. В укладенні трудового договору громадянин має бути поінформований роботодавцем під розписку про умови праці на підприємстві, наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки

їхнього впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. Законодавством не встановлено окремої форми документа, до якого вносився би запис про те, що працівник поінформований роботодавцем. Такі записи можуть бути внесені до особової картки (форма П-2) або до акта атестації робочого місця.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком протипоказано запропоновану роботу за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки і тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, роботи машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, умов колективного договору із цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку [7, с. 185].

Отже, взаємодія інститутів трудового договору та охорони праці трудового права покликана забезпечувати охорону прав громадянина в разі прийняття на роботу та укладення трудового договору. Однією з перших умов у трудовому договорі, поряд із заробітною платою, часом праці та відпочинку, є умови, що забезпечують охорону здоров'я працівника, з урахуванням особливостей його стану здоров'я та соціального статусу. Так, ст. 24

Кодексу законів про працю України встановлює заборону укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропоновану роботу протипоказано за станом здоров'я [8].

Взаємодію інститутів охорони праці, трудового договору та колективного договору вбачаємо у ст. 6 Закону України «Про охорону праці». Так, працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору із цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку. Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і в разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства [6]. Відповідно до ст. 20 Закону України «Про охорону праці» у колективному договорі (угоді) сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їхні обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів. Згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад установлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо

фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування [7, с. 187]. Умови додержання законодавчих норм із питань охорони праці та додаткові заходи, що не передбачені законодавчо, але закріплені в колективному договорі, встановлюють додаткові гарантії для працівників та є обов'язковими для дотримання керівниками підприємств, установ та організацій.

З інститутом охорони праці тісно взаємодіють і інші інститути трудового права. Так, наприклад, інститут робочого часу також взаємодіє з інститутом охорони праці, а саме, в тій частині, що він не повинен визначатися з порушенням норм про охорону праці, тривалість робочого часу не повинна шкодити здоров'ю працівників. Робочий час – це час, протягом якого працівник виконує роботу, визначену угодою, підпорядковуючись внутрішньому трудовому розпорядку. Можна сказати, що робочий час – це час, протягом якого працівник працює у визначеному місці на визначених угодою сторін умовах. Робочий час устанавлюється з дотриманням норм про охорону праці. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для окремих категорій працівників. Так, згідно зі ст. 51 КЗпП скорочена тривалість робочого часу встановлюється для неповнолітніх. Норми робочого часу диференційовані залежно від віку працівника й пов'язані з охороною здоров'я неповнолітнього. Для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють упродовж навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в законі для осіб відповідного віку.

Для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці,

тривалість робочого часу не перевищує 36 годин на тиждень [1, с. 351].

Інститут охорони праці взаємодіє з інститутом оплати праці. А саме, з-поміж прав працівника на охорону праці необхідно вирізнити право на отримання несплаченої суми заробітної плати у зв'язку зі смертю працівника. Відповідно до ст. 1227 Цивільного кодексу України від 16 січня 2003 р. суми заробітної плати, які належали спадкодавцеві, але не були ним одержані за життя, передаються членам його сім'ї [9, с. 324].

На основі викладеного вище можна зробити висновок, що інститут охорони праці розглядається в сукупності з іншими інститутами трудового права як елемент системи трудового права. Всі інститути трудового права: трудовий договір, працевлаштування, робочий час і час відпочинку, нормування і оплата праці, дисципліна праці й дисциплінарна відповідальність працівників, матеріальна відповідальність сторін трудових відносин, охорона праці, праця жінок, молоді та осіб зі зниженою працездатністю, трудові спори, нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, діяльність профспілок та інших органів виробничої демократії взаємодіють між собою. Інститут охорони праці трудового права в цьому аспекті є системою відносно відокремлених від інших і пов'язаних між собою трудових правових норм, які регулюють проведення соціально-економічних,

організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Безпосередній зв'язок і взаємодія інституту охорони праці відбувається з інститутом трудового договору, що спрямовано на забезпечення реалізації прав громадянина на належні та безпечні умови праці з прийняттям на роботу та укладенням трудового договору.

Інститут охорони праці взаємодіє з інститутом колективного договору. У колективному договорі (угоді) сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їхні обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Робочий час не повинен визначатися з порушенням норм про охорону праці, тривалість робочого часу не повинна шкодити здоров'ю працівників. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для окремих категорій працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Гандзюк М. П.* Основи охорони праці : [підручник] / [М. П. Гандзюк, Є. П. Желібо, М. О. Халімовський]; за ред. д-ра техн. наук, проф. М. П. Гандзюка. – 5-е вид. – К. : Каравела, 2011. – 384 с.
2. *Грузінова Л. П.* Трудове право України : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К. : МАУП, 2003. – 103 с.
3. *Скакун О. Ф.* Теорія держави і права : [підручник] / О. Ф. Скакун. – Харків : Консум, 2001. – 656 с.
4. *Венедиктов В. С.* Трудове право України : [підручник] / В. С. Венедиктов. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

5. *Трудове право України* : [підручник] / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Знання, 2001. – 564 с.

6. *Про охорону праці*: Закон України від 14 жовтня 1992 року № № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

7. *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.

8. *Кодекс законів про працю України* // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50.

9. *Пилипенко П. Д.* Трудове право України : Академічний курс. Підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.

Обушенко О. М. Співвідношення інституту охорони праці з іншими інститутами трудового права України

Статтю присвячено дослідженню співвідношення інституту охорони праці з іншими суміжними інститутами трудового права та визначенню ролі інституту охорони праці в системі трудового права України.

Ключові слова: охорона праці, трудове право, інститут трудового права, взаємодія, співвідношення.

Обушенко А. Н. Соотношение института охраны труда с другими институтами трудового права Украины

Статья посвящена исследованию соотношения института охраны труда с другими смежными институтами трудового права и определению роли института охраны труда в системе трудового права Украины.

Ключевые слова: охрана труда, трудовое право, институт трудового права, взаимодействие, соотношение.

Obushenko A. Correlation of institute of labour with other institutes of labour right for Ukraine protection

The article is devoted research of correlation of institute of labour with other contiguous institutes of labour right protection and determination of role of institute of labour in the system of labour right for Ukraine protection.

Key words: labour protection, labour right, institute of labour right, co-operation, correlation.