Катерина Чорна,
асистент кафедри історії України
і правових дисциплін
Донбаського інституту техніки
і менеджменту

УДК 349.2

Працівник як суб'єкт правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці

Необхідною умовою існування правовідносин узагалі та трудових правовідносин зокрема є наявність їхніх учасників, яких іменують також суб'єктами. Без цих учасників ніяких правовідносин просто не може бути. Тому не можна погодитись із припущенням П. Д. Пилипенка, що для поняття правових відносин достатньо лише двох елементів – соціальних відносин і норм права, що їх регулюють, оскільки інші елементи правовідносин визначаються нормами права [1, с. 114]. Таке припущення, цілком прийнятне в теоретичному аспекті, несе певну небезпеку для свідомості правника-практика – може розвинути погляд на правовідносини як механістичне явище, в якому особа, головний їхній фігурант, уважається чимось незначущим, а доля цієї особи – чимось незначним на тлі необхідності дотримання законності. Може виникати формалізм у підходах до регулювання правовідносин і вирішення суперечок і спорів, коли видима законність стає важливішою від справедливості, а слідування холодній літері закону вважається більш важливим за природні інтереси та потреби живої людини. Отже, суб'єкта правовідносин слід розглядати як обов'язковий їх елемент. На жаль, у вітчизняній правозастосовній практиці в останній час набувають дедалі більшого поширення саме формалізм та ігнорування важливості суб'єкта для існування правовідносин. Але юридична наука покликана створити зразок для подальшого втілення у практичне життя, тому питання суб'єктів правовідносин треба вважати головним у дослідженні правовідносин.

Суб'єкти є основним елементом правовідносин, завдяки їхній участі у соціальних відносинах виникають правовідносини, які складаються навколо суб'єктів і, можна стверджувати, існують в інтересах суб'єктів. Тому дослідження правовідносин без роз-

гляду питання про їхній суб'єктний склад не може бути повним. Отже, дослідження правовідносин обов'язково потребує аналізу їхнього суб'єктного складу. Це повною мірою стосується також і правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці.

Необхідно зазначити, що суб'єктний склад правовідносин у сфері охорони праці досліджували у своїх працях Г. С. Гончарова, В. Я. Гоц, В. В. Жернаков, І. В. Зуб, С. А. Іванов, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Ю. П. Орловський, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, І. І. Шамшина, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Поняття суб'єктів правовідносин визначено юридичною наукою. Зокрема, О. В. Смирнов визначає суб'єктів права як учасників соціальних відносин (громадян та організації), які на підставі чинного законодавства визнаються носіями суб'єктивних прав та обов'язків [2, с. 76]. Це визначення є досить поширеним у юридичній науці, хоч і модифікується окремими авторами. Наприклад, А. М. Лушников та М. В. Лушникова зазначають, що під суб'єктами права розуміються люди та організації, які виступають носіями передбачених законами держави прав та обов'язків [3, с. 756]. Отже суб'єкт правовідносин – це завжди особа, яка може бути учасником соціальних відносин. Соціальні відносини – це відносини всередині людського суспільства, відповідно їхніми учасниками можуть бути лише люди, створені ними організації та спільноти.

Зазначені визначення також передбачають, що учасник соціальних відносин стає суб'єктом правовідносин у разі, якщо це передбачено нормами права, тобто коли норми права наділяють його спроможністю бути учасником правовідносин, визначаючи носієм юридичних прав та обов'язків.

Передбачена нормами права спроможність бути учасником правовідносин визначається терміном «правосуб'єктність», що переділяється на правоздатність (передбачену нормами права здатність мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки) та дієздатність (передбачену нормами права здатність та юридична спроможність своїми діями набувати, здійснювати та виконувати юридичні права та обов'язки) [4, с. 343–344].

Варто також зазначити, що поняття суб'єкта правовідносин взагалі та поняття суб'єкта трудових правовідносин не мають відмінностей з огляду на те, що загальне поняття суб'єкта права охоплює і суб'єктів трудових правовідносин. Особливістю в цьому випадку є те, що правами та обов'язками суб'єкти трудового права наділяються нормами трудового права.

Суб'єкти правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці наділяються правами та обов'язками законодавством з охорони праці, але це не означає, що суб'єкти правовідносин у сфері охорони праці мають якусь особливу, інституційну правосуб'єктність у цій сфері. Теорією права правосуб'єктність на рівні нижче галузі права не вирізняється. Законодавство України у сфері безпеки та гігієни праці складає саме правовий інститут і не є галуззю права. Причому це – комплексний правовий інститут, окремі елементи якого належать до трудового, адміністративного, цивільного права та права соціального захисту.

Отже, нема підстав говорити про спеціальну правосуб'єктність у сфері безпеки та гігієни праці; суб'єкти цих правовідносин вочевидь мають правосуб'єктність, яка належить до певних галузей права – трудового, адміністративного, цивільного тощо.

Суб'єктами правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці слід уважати осіб (суб'єктів правовідносин), правосуб'єктність яких, визначена

відповідними нормами права, передбачає надання їм прав і покладення на них юридичних обов'язків у сфері безпеки та гігієни праці.

Охорона праці – це насамперед інститут галузі трудового права. Тож, для визначення суб'єктного складу правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці необхідно звернутися передусім до положень трудового законодавства та науки трудового права.

Законодавство України не містить норм, які встановлюють перелік суб'єктів трудових правовідносин або правовідносин з охорони праці. Тож це питання має вирішуватися теорією. К. Н. Гусов і В. Н. Толкунова наводять певний перелік суб'єктів трудового права: громадяни (працівники), роботодавці (організації будь-яких форм власності), профспілки та інші уповноважені працівниками виборні органи на виробництві, суб'єкти соціального партнерства (об'єднання профспілок, об'єднання роботодавців, державні органи), правоохоронні органи (комісії з трудових спорів, суди, комісії з примирення, трудовий арбітраж, органи нагляду та контролю за охороною праці та трудовим законодавством) [5, с. 75]. Натомість В. Е. Теліпко та О. Г. Дутова пропонують інший та, видається, більш вдалий погляд на суб'єктний склад трудових правовідносин, зазначаючи, що вони мають численний склад, причому кожен вид трудових правовідносин має свій особливий суб'єктний склад; незмінними учасниками всіх трудових правовідносин залишаються лише працівник і роботодавець [6, с. 75]. Така позиція повністю підтверджується положеннями законодавства.

Відповідно до неї суб'єктами правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці є працівник, роботодавець, а також інші суб'єкти, які беруть участь у цих правовідносинах.

Працівник і роботодавець є незмінними та головними учасниками правовідносин з охорони праці. Оскільки вони є одночасно учасниками основних трудових правовідносин, що виникають на підставі трудового договору, цю групу суб'єктів правовідносин з охорони праці ми можемо класифікувати як суб'єкти, що є сторонами трудового договору.

А. М. Лушников і М. В. Лушникова визначають працівника як фізичну особу, яка уклала трудовий договір із роботодавцем і на цій підставі вступила з ним у трудові відносини [3, с. 756]. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» дає поняття найманого працівника, визначаючи його як фізичну особу, що працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їхніх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю [7, ст. 1]. Закон «Про охорону праці» визначає працівника як особу, що працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом) [8, ст. 1].

Тобто, з буквального тлумачення зазначених норм закону виходить, що основною підставою набуття фізичною особою статусу працівника як учасника трудових правовідносин є укладення трудового договору, а до цього моменту особа не є працівником і не бере участі у трудових правовідносинах. Аналогічну позицію висловлюють деякі дослідники. Наприклад, А. Колот визначає працівника як фізичну особу, що перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору [9, с. 15].

Одначе комплексне тлумачення норм трудового права, зокрема положень законодавства про охорону праці, свідчить про те, що поняття «працівник» може мати одночасно два значення: 1) особа, яка може брати участь у трудових правовідносинах через укладення трудового договору з роботодавцем; 2) особа, яка на підставі трудового договору провадить трудову діяльність.

Наприклад, іще до укладення трудового договору у працівника є права у сфері охорони праці, а роботодавець несе відповідні обов'язки, зокрема обов'язок проінформувати працівника про умови праці, про наявність небезпечних і шкідливих виробничих факторів тощо, йому забороняється пропонувати роботу, яка суперечить медичному висновку [8, ст. 5].

Отже, відсутність укладеного трудового договору не позбавляє особи трудової правосуб'єктності, тобто здатності набувати та здійснювати права та обов'язки працівника. Крім того, правосуб'єктність – це юридична спроможність бути учасником певних правовідносин, а не відображенням фактичної участі в цих правовідносинах.

Отже, працівник – це фізична особа, яка може провадити трудову діяльність на підставі трудового договору з роботодавцем. Щодо правовідносин у сфері охорони праці цей підхід не має ніяких суперечностей.

Теорія трудового права визначає перелік умов, за яких особа може бути працівником, уклавши трудовий договір, тобто перелік умов, за яких фізична особа має трудову правосуб'єктність.

П. Д. Пилипенко вважає, що для громадян як суб'єктів трудових правовідносин мають значення насамперед вік і громадянство [1, с. 145].

Досягнення особою віку, в якому згідно із законом вона може бути прийнятою на роботу, є основною та універсальною умовою набуття громадянином трудової правосуб'єктності. Чинне законодавство допускає прийняття на роботу осіб, які досягли 16-річного віку; як виняток, за згодою одного з батьків – осіб, які досягли 15 років, а за умови не порушення процесу навчання у вільний від навчання час для виконання лише легкої роботи – осіб, які досягли 14 років [10, ст. 188].

Що стосується ознаки громадянства, то мається на увазі право на працевлаштування в Україні іноземних громадян та осіб без громадянства: передбачена Законом необхідність отримання дозволу на працевлаштування іноземців, визначення переліку посад, які можуть обіймати лише громадяни України тощо.

А. М. Лушников і М. В. Лушникова вважають, що умовою трудової правосуб'єктності є віковий та вольовий критерій. Останній пов'язаний з психічним станом особи. Деякі дослідники також визначають третій критерій – фізичний стан особи [3, с. 771].

З огляду на те, що набуття працівника пов'язане зі здатністю виконувати певну роботу, що залежить від фізичного та психічного стану особи, такий погляд слід визнати правильним.

Слід водночас зауважити, що ці ознаки стосовно до правовідносин з охорони праці виявляються дещо інакше, ніж взагалі у трудових правовідносинах. Зокрема, для неповнолітніх працівників Закон визначає додаткові гарантії з охорони праці [8, ст. 11]. Тобто, віковий критерій впливає на правовий статус працівника у правовідносинах з охорони праці. Одначе загальні засади охорони праці є однаковими для всіх осіб, що допускаються до трудової діяльності.

Натомість питання громадянства працівника не має ніякого значення у правовідносинах щодо безпеки та гігієни праці, тому що законодавство, вимагаючи забезпечувати охорону праці будь-якого працівника, не бере до уваги його громадянства. Також дотримання роботодавцем вимог із охорони праці є обов'язковим незалежно від психічного та фізичного стану працівника.

Працівник є центральним суб'єктом правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці, тому що саме з метою захисту його життя і здоров'я існують ці правовідносини. Тобто це – суб'єкт правовідносин з охорони праці, який одночасно є носієм права на безпечні умови праці [10, ст. 2] та володільцем

невідчужуваного від його особи об'єкта правового захисту законодавства про охорону праці – життя, здоров'я та працездатності.

Однак законодавство про охорону праці передбачає захист життя і здоров'я не лише працівників, які уклали трудовий договір, а й інших осіб, які прирівнюються до працівників у частині охорони праці. Відповідно до Закону України «Про охорону праці» встановлені законодавством вимоги щодо безпеки та гігієни праці поширюються не лише на всіх найманих працівників, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях та у фізичних осіб, а й на осіб, які проходять трудове та виробниче навчання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на дільницях та в інших місцях у навчальних закладах, а також на підприємствах [8, ст. 30]. Тобто, мова йде про осіб, які провадять трудову навчальну діяльність, не будучи найманими працівниками, але фактично виконуючи аналогічні трудові завдання.

Отже, центральним суб'єктом правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці є фізична особа – найманий працівник чи особа, яка провадить трудову діяльність у межах навчального процесу, є носієм основних об'єктів захисту законодавства про охорону праці – життя та здоров'я.

Отже, відповідно до чинного законодавства та сучасних наукових підходів до цих питань саме працівників, які уклали трудовий договір із роботодавцем, а також осіб, які провадять трудову діяльність у межах офіційного навчання, наділено відповідними правами та забезпечено гарантіями, спрямованими на захист їхніх життя і здоров'я від впливу небезпечних або шкідливих виробничих факторів. Такий підхід успадковано Україною від часів СРСР, одначе на сьогодні він, на жаль, застарів.

Причиною втрати актуальності цим підходом є поширення використання людської праці на підставах інших, ніж трудовий договір. З різних причин роботодавці нерідко уникають офіційного оформлення трудових відносин із працівниками, залучають їх на умовах разових цивільно-правових договорів або укладають господарські договори на виконання робіт і надання послуг із фізичними особами-підприємцями. Формально використання праці на цих умовах не породжує трудових правовідносин, тож ці особи формально не є суб'єктами правовідносин з охорони праці. Водночас фактично їхні відносини з роботодавцем майже не відрізняються від трудових; зокрема, вони працюють у виробничих умовах, створених роботодавцем, під його повним контролем тощо. Тож, з одного боку, на цих осіб не поширюються вимоги та гарантії, встановлені законодавством про охорону праці, а з іншого – для них може виникнути така сама небезпека, що й для найманих працівників, усунути яку самостійно вони не в змозі, тож потребують відповідного правового захисту.

Але чинне законодавство не передбачає надання таким особам відповідного правового захисту, оскільки на підставі цивільно-правових угод, що вони укладають, вони повинні виконувати роботу на свій ризик, зокрема і стосовно охорони праці. Також вони не можуть очікувати отримання компенсації тимчасової непрацездатності або втрати працездатності. Тобто, внаслідок обмеження кола осіб, які є суб'єктами правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці, правовий захист життя і здоров'я працівників стає недостатнім.

Правова природа цивільно-правового договору перешкоджає покладенню на замовника обов'язків турбуватися про безпеку виконавця, зокрема надавати йому засоби захисту, додаткове харчування тощо, покладаючи ці обов'язки на самого виконавця. Але фактично виконавець – фізична особа не завжди може забезпечити власний

захист, особливо на об'єкті замовника. Тож для усунення правового вакууму в подібній ситуації та захисту життя і здоров'я фізичних осіб, які виконують роботу на умовах цивільно-правового договору, є доцільним передбачити в законі положення, які покладають на суб'єкта господарювання, що експлуатує об'єкт виробництва, обов'язок забезпечити виконання чинних в Україні вимог щодо охорони праці для створення безпечних і нешкідливих умов праці для будь-якої особи, допущеної до роботи на території цього об'єкта, незалежно від підстав залучення праці цієї особи, а також обов'язок суб'єкта господарювання, який залучає працю фізичної особи на підставі цивільно-правового договору, надати цій особі повну інформацію про умови виконання замовлення, а також забезпечити проведення інструктажів із техніки безпеки у тому ж обсязі, що й для найманих працівників, зокрема повідомити про наявні небезпечні та шкідливі виробничі фактори та роз'яснити способи і засоби захисту від них.

Вважаємо, що запровадження цих норм сприятиме зменшенню виробничого травматизму та випадків професійних захворювань серед осіб, які працюють на інших підставах, ніж трудовий договір.

Підсумовуючи наведене, слід додати, що працівника як суб'єкта правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці не наділено спеціальною правосуб'єктністю у межах цього правового інституту, але він має правосуб'єктність, визначену законодавством тієї галузі права, що регулює його статус, насамперед нормами трудового права.

Список використаних джерел

1. *Пилипенко П. Д.* Проблеми теорії трудового права : [монографія] / П. Д. Пилипенко. – Львів : Видавничий центр Львів. нац. університету ім. І. Франка. – 1999. – 214 с.

2. *Трудовое* право : [учебник] / Н. А. Бриллиантова и др. ; Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби, изд-во Проспект, 2008. – 600 с.

3. *Лушников А. М.* Курс трудового права : [учебник] : В 2 т. – Т. 1. – 2-е изд., перераб. и доп. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 879 с.

4. *Теория* государства и права : [учебник для юридических вузов и факультетов] / Под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова. – М. : Норма-Инфра, 1998. – 570 с.

5. *Гусов К. Н.* Трудовое право России : [учебник] / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, изд-во «Проспект», 2004. – 496 с.

6. *Теліпко В. Е.* Трудове право України : [навчальний посібник] / За заг. ред. В. Е. Теліпко. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.

7. *Про* порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

8. *Про* охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992, № 49, ст. 668.

9. *Колот А.* Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів / А. Колот // Україна: аспекти праці – 2002. – Ст. 2 – С. 14–25.

10. *Кодекс* законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII.

Чорна К. П. Працівник як суб'єкт правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці

У статті проаналізовано роль суб'єкта як основного елемента будь-яких правовідносин. Досліджено значення працівника як суб'єкта правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці, надано його визначення, а також здійснено аналіз чинного трудового законодавства.

Ключові слова: працівник, суб'єкт правовідносин, безпека та гігієна, праця.

Черная К. П. Работник как субъект правоотношений в сфере безопасности и гигиены труда

В статье проанализирована роль субъекта как основного элемента любых трудових правоотношений. Исследовано значение работника в качестве субъекта правоотношений в сфере безопасности и гигиены труда, предоставлено его определение, а также проведен анализ действующего трудового законодательства.

Ключевые слова: работник, субъект правоотношений, безопасность и гигиена, труд.

Chorna K. Employee relations as a subject in the field of occupational safety and health

The article analyzes the role of the subject as an essential element of any relationship. Examined the value of the employee as a subject of relations in the field of occupational safety and health, given its definition and the analysis of the current labor laws.

Key words: employee, subject of relations, safety and hygiene, work.