

ПРАВА ТА ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКА В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Пікуль Володимир Павлович,

суддя Апеляційного суду

Полтавської області

Нормативно закріплені права працівника на охорону праці можна розділити на загальні та спеціальні. До загальних відносяться ті, які поширюються на всіх без виключення працівників. Суб'єктивне право являє собою міру юридичної можливості, яка від простої (звичайної) можливості відрізняється тим, що забезпечується юридичними обов'язками, покладеними на певну зобов'язану сторону, і охороною з боку держави. Для з'ясування змісту суб'єктивних прав працівників у сфері охорони праці доцільно класифікувати їх за визначеними підставами. Л. С. Явіч зазначав, що юридичні права складається з трьох взаємопов'язаних конкретних правомочностей:

а) права на позитивні дії;

б) права вимоги виконання (дотримання) юридичного обов'язку;

в) права на захист, що виникає у зв'язку з порушенням юридичних обов'язків [1, с. 178].

Розглянемо в даному аспекті суб'єктивні права працівника в сфері охорони праці, почавши з першої групи прав. Так, право працівника на позитивні дії полягає в можливості відмови без будь-яких негативних наслідків для нього від виконання робіт у разі виникнення реальної небезпеки для його життя і здоров'я, причому час простою з цієї причини підлягає оплаті (частина друга ст. 7 Закону України «Про охорону праці»). Ще однією важливою гарантією забезпечення працівникові безпечних умов праці є нормативно закріплене право працівника розірвати за власним бажанням трудовий договір у випадку, якщо роботодавець не виконує законодавство з охорони праці, при цьому працівникові

має бути виплачена вихідна допомога у розмірі не менше тримісячного заробітку (частина четверта ст. 7 Закону України «Про охорону праці») [2].

До другої групи прав вимоги виконання (дотримання) юридичного обов'язку можуть бути віднесені наступні нормативно закріплені правомочності. Так, відповідно до статті 7 Закону України «Про охорону праці» працівник має право на робоче місце, захищене від впливу шкідливих і небезпечних виробничих факторів [2]. Слід вказати, що зазначеному праву працівника кореспондує обов'язок роботодавця надати саме таке робоче місце, а працівник, в свою чергу, має право вимагати від нього дотримання цього обов'язку. Фактично ця ж стаття закріплює право працівника вимагати від роботодавця переведення на легку працю (тимчасово або постійно), якщо це обумовлено станом здоров'я.

Відповідно до статті 6 Закону України «Про охорону праці» працівник має право вимагати від роботодавця надання достовірної інформації про стан умов та охорони праці на підприємстві, про наявність та можливий вплив на стан здоров'я шкідливих і небезпечних виробничих факторів, про передбачені компенсації і пільги за роботу в даних умовах. Також працівник має право на навчання безпечним методам і прийомам праці за рахунок коштів власника (ст.20 Закону України «Про охорону праці») [2].

До третьої групи правомочностей відноситься закріплене у статті 11 Закону України «Про охорону праці» право працівника на відшкодування шкоди, заподіяної йому ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, а також право на відшкодування при цьому моральної шкоди (ст. 12 вказаного Закону) [2]. Важливо звернути увагу на той факт, що в українському трудовому законодавстві взагалі не передбачено права працівника на захист власної честі та гідності в процесі здійснення ним трудової діяльності. На підставі вищезазначеного, право працівника на охорону праці має включати в себе також і право на захист його честі, гідності, ділової репутації в процесі трудової діяльності, оскільки утиски вказаних моральних категорій особи, яка виконує

трудова функція, здатний призвести не тільки до її моральних страждань, а й завдати безпосередню шкоду здоров'ю.

Слід вказати, що окрім норм, які закріплюють загальні для всіх працівників права у сфері охорони праці, до змісту інституту охорони праці входять спеціальні норми, що встановлюють додаткові права у сфері охорони праці для окремих категорій працівників. Аналізуючи українське законодавство, можна виділити чотири такі категорії, а саме: особи, які працюють у важких і шкідливих умовах праці, жінки, неповнолітні, особи зі зниженою працездатністю (інваліди). Зважаючи на особливий статус цих працівників, передбачено ряд норм, які сприяють додатковому гарантуванню охорони праці на виробництві. Наприклад, для осіб, що працюють у важких і шкідливих умовах праці, законодавець абсолютно виправдано передбачив право на скорочений робочий день, додаткову відпустку, лікувально-профілактичне харчування (ст. 9 Закону України «Про охорону праці»), обов'язкові попередні та періодичні медичні огляди за рахунок коштів власника (ст. 19 вказаного Закону), забезпечення спецодягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту (ст. 10 вже згаданого Закону) [2]. Враховуючи, що робота в шкідливих та небезпечних умовах являє собою цілком реальний фактор ризику для життя і здоров'я працівників, особливо велике значення має практична реалізація закріплених суб'єктивних прав працівника. Тому, редакція статті 10 Закону повинна носити більш імперативний характер, з тим щоб робота без спецодягу та інших передбачених засобів захисту була категорично заборонена з метою більш надійного захисту здоров'я даної категорії працівників. У юридичній літературі відзначалася необхідність категоричної заборони роботи без спецодягу та інших передбачених засобів захисту [2, с. 92].

Враховуючи ту обставину, що трудові правовідносини є двосторонніми, де кожна із сторін приймає на себе певні обов'язки, слід зазначити, що надані працівнику права на охорону праці передбачають також і покладання на нього певних обов'язків у цій

сфері. Обов'язки сторін трудових правовідносин у сфері охорони праці закріплені в Законі України «Про охорону праці», КЗпП [3], Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві [4] та інших нормативних актах.

У відносинах з охорони праці активна роль відведена власнику (роботодавцю), однак певні обов'язки щодо забезпечення охорони праці покладені законодавцем і на самого працівника. Так, відповідно до статті 18 Закону України «Про охорону праці» працівник зобов'язаний знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з устаткуванням, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту.

Стаття 18 Закону України «Про охорону праці» покладає також на працівника обов'язок проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди, а також негайно повідомляти власнику про нещасні випадки і реальну небезпеку, яка створює загрозу його життю і здоров'ю або оточуючих його людей, і приймати посилені заходи для усунення цієї небезпеки [2]. Як випливає зі змісту ст. 18, закріплені в ній обов'язки працівника є його невід'ємними обов'язками як сторони трудових правовідносин і, отже, невиконання їх може спричинити дисциплінарну відповідальність.

Законодавець чітко регламентує систему гарантій працівника для реалізації наданих йому прав. Так, Закон України «Про охорону праці» передбачає ряд гарантій працівника як при укладенні ним трудового договору, так і під час роботи на підприємстві. Перш за все, необхідно вказати про обов'язок роботодавця, який паралельно виступає і гарантією реалізації прав працівника – при укладенні трудового договору особа має бути належним чином проінформована власником про умови праці на підприємстві, наявність небезпечних та шкідливих виробничих обставин та можливі наслідки їх впливу на здоров'я та безпечні умови виконання трудової функції [2]. Тому, зазначена гарантія є досить важливою, оскільки дозволяє майбутньому працівнику

пересвідчитись у безпечності запропонованої роботи, а в разі виявлення протилежних обставин – відмовитися від неї або вимагати додаткових гарантій, що передбачені законодавством, від роботодавця під час виконання покладених трудових обов'язків. Не менш важливою складовою системи гарантій виступає обов'язок власника (роботодавця) по загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасних випадків та професійних захворювань, які можуть спричинити втрату працездатності, власних працівників [5]. Тому, обов'язковість вказаної гарантії має свої переваги, зокрема додаткова грошова допомога працівнику в разі втрати працездатності, спричиненої виробництвом. Слід також додати, що право на додаткові пільги та компенсації працівникам, зайнятим на важких роботах або роботах зі шкідливими умовами праці, є ще однією гарантією, наданою законодавцем працівникові.

Список використаних джерел:

1. Явич Л. С. Право развитого социалистического общества. Сущность и принципы / Л.С. Явич. - М.: Юрид. лит., 1978. - 124 с.
2. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694- XII.
3. Ударова Н. Что предпринять для улучшения охраны труда / Ударова Н., Фомин В. // Человек и труд. - 1998. - № 12. - С. 91-92.
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII.
5. Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова КМУ від 30 листопада 2011 року № 1232 // Урядовий кур'єр. - 2011. - № 238.
6. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.09.1999 №1105-XIV.