

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Встухова І. А.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

1. Стаття 43 Конституції України гарантує кожному право на працю, право на належні, безпечні і здорові умови праці... Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) не містить легального визначення терміна «умови праці», хоча це є важливою умовою праці при виконанні роботи найманими працівниками. Вважаємо, що перед тим як визначити, які ж існують умови роботи, слід розібратися із самим терміном. У КЗпП у деяких статтях використовується термін «умови праці», зокрема у ст. 29 передбачений обов'язок власника або уповноваженого ним органу: роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку **про умови праці**, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору та ін. Вважаємо, що в даному випадку законодавець розглядає небезпечні і шкідливі виробничі фактори як умови праці, в яких виконується робота працівником. Необхідно звернути увагу на те, що частина 3 ст. 32 КЗпП містить термін «істотні умови праці», до яких, зокрема, віднесено системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та ін. У цьому випадку законодавець знов не дає визначення терміна «умови праці», а тільки допускає їх зміну у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про таку зміну працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. І далі, якщо колишні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП (ч. 4 ст. 32 КЗпП). Аналіз перелічених істотних умов праці дає зробити висновок про те, що вони не обов'язково пов'язані з небезпечними та шкідливими виробничими факторами. Звернемо увагу на те, що перелічені істотні умови праці законодавець також відносить до умов роботи. В інших нормативно-правових актах, таких як укази Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників та службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09 1974 № 310-IX та «Про умови праці тимчасових робітників та службовців» від 24.09 1974 № 311-IX, також не розкрито поняття «умови праці», хоча цей термін використовується у назві. В цих випадках законо-

давець до умов роботи відносить, зокрема, сезонні та кліматичні умови, термін роботи, що має юридичне значення. Державні санітарні норми та правила «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» умови праці пов'язують із сукупністю факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків (далі – Гігієнічна класифікація праці) (наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 № 248). Гігієнічна класифікація праці розподіляє умови праці на 4 класи: 1 клас – оптимальні; 2 клас – допустимі; 3 клас – шкідливі, які, у свою чергу, поділяються на чотири ступеня; 4 клас – небезпечні. Крім цього, існують також особливо шкідливі умови праці – це такий стан умов праці та / або рівні виробничого навантаження, які відносяться до різного класу та ступенів шкідливості навантаження, та особливий характер праці, що включає роботи, які виконуються з високим рівнем нервово-емоційного та інтелектуального навантаження, в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я. Як бачимо, в даному нормативно-правовому акті умови праці також пов'язані з різними шкідливими факторами, напруженістю трудового процесу, в яких виконується робота.

2. У юридичній літературі до умов праці відноситься система організаційно-правових заходів, спрямованих на забезпечення працівникові належних умов трудової діяльності¹. В даному випадку під умовами праці розуміється система організаційно-правових заходів, котрі повинні бути створені роботодавцем на підприємстві і включати належні умови праці для виконання працівником роботи за трудовим договором. У навчальній літературі було звернено увагу на те, що умови праці як явище об'єктивної дійсності формуються у процесі професійної діяльності внаслідок різних чинників соціально-економічного, техніко-організаційного та природно-кліматичного характеру, які мають відповідний вплив не тільки на здоров'я людини, а й на її працездатність, ставлення до праці та продуктивність праці². У науковій літературі було зроблено висновок про те, що поняття «умови праці» не може бути пов'язане виключно із дотриманням технічних чи санітарно-гігієнічних нормативних положень. Воно є невіддільним від такої його складової, як створення комфортних, сприятливих психологічних умов для працівника. А тому доцільно розглядати психологічні чинники складовою єдиного поняття «умови праці»³.

¹ Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998. – С. 209.

² Охорона праці в галузі юриспруденції : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, О.І. Жолнович, З. Я. Козак (та ін) ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2013. – С. 112.

³ Бек У. П. Конституційно-правове регулювання права на належні, безпечні та здорові умови праці // Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління і права. – 2011. – № 1 (37). – С. 203–208.

3. У науковій літературі було запропоновано визначення умов праці як сукупності технічних, технологічних та організаційних характеристик, роботи (праці), яку роботодавець доручає працівникові згідно з трудовим договором. Автор надав наступну класифікацію: умови праці як умови безпеки (охорони) праці, (виробничо-технічні та технологічні умови роботи); умови праці як умови, в яких виконується робота певної специфіки (організаційні умови роботи); умови праці як умови, на яких виконується робота (умови найму)¹. Ми цілком погоджуємось з наведеною класифікацією. Але вважаємо за доцільне навести свої міркування з цього приводу. Слід звернути увагу на те, що у ст. 88 Трудового кодексу Республіки Узбекистан під умовами праці розуміється сукупність соціальних та виробничих факторів, при яких здійснюється робота. До соціальних факторів законодавець відносить розмір оплати праці, термін робочого часу, відпустки та інші умови, до виробничих – технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови. Як бачимо, в даному випадку умови праці – це сукупність певних факторів. У свій час В. Г. Сойфер звертала увагу на те, що умови праці можна визначити як сукупність технічних, санітарно-гігієнічних, естетичних та соціальних факторів². У проекті Трудового кодексу України (№ 1658 переробл. 20.05.2015) (далі – проект ТК) умовам праці присвячена Книга третя, що включає шкідливі та небезпечні умови праці (ст. 120), шкідливий виробничий фактор (ст. 121), небезпечний виробничий фактор (ст. 122), особливий характер праці (ст. 123), роз'їзний характер праці (ст. 127), польові умови праці, а також робочий час, час відпочинку, відпустки, нормування праці, заробітну плату, гарантійні та компенсаційні виплати, внутрішній трудовий розпорядок, охорону праці. Тобто до умов праці віднесено й самі умови праці, й виробничі фактори, а також характер праці. Аналізуючи трудове законодавство, можна дійти висновку про те, що певні фактори впливають на умови, які не залежать від особливостей виробництва (райони з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я), інші залежать від особливостей виробництва, які визначають умови праці на конкретному робочому місці.

Враховуючи наведене, можна зробити висновок про те, що під умовами праці слід розуміти сукупність організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних, соціальних, психологічних, естетичних факторів, які визначають умови праці для працівника під час виконання ним трудових обов'язків. Вважаємо за необхідне доповнити нині існуючий Кодекс законів про працю України, а також проект ТК з тим, щоб на практиці було чітко зрозуміло, що представляють собою умови праці, які існують фактори і як вони впливають на умови праці працівників під час виконання ними трудових обов'язків.

¹ Сабітов А. А. Умови праці: правовий аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. – Омск, 2011.

² Сойфер В. Г. Условия труда и качество работы. – Челябинск, 1978. – С. 19.