

LIGA ZAKON. URL : https://biz.ligazakon.net/news/222625_ponad-80-ukranskogo-bznesu-zalishilis-u-svokh-regonakh--dosldzhennya.

7. Савін Т. Ринок праці втратив понад 2 млн осіб: який бізнес постраждав від мобілізації працівників у ЗСУ. Фокус. URL : <https://focus.ua/uk/eksklyuzivny/621976-rinok-praci-vtrativ-ponad-2-mln-osib-yakij-biznes-postrazhdav-vid-mobilizaciyi-pracivnikiv-u-zsu>.

УДК 349.24:342.78

DOI: 10.31733/15-03-2024/2/159-161

Олена КОВАЛЕНКО

завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, доктор юридичних наук

ЩОДО АКТУАЛЬНОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ЗАХИСТУ ПРАВА НА БЕЗПЕЧНІ ТА ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Питання забезпечення, реалізації та захисту трудових прав завжди були актуальними. Адже враховуючи те, що фундаментальне щодо побудови системи відносин у сфері найманої праці право – право на працю є основним соціально-економічним правом, реалізація якого дозволяє забезпечити себе та свою сім'ю засобами для існування у переважній кількості випадків, зрозуміло, що це право, а також усі інші похідні від нього права (а це всі існуючі трудові права) потребують державних механізмів щодо можливостей безперешкодного здійснення. Відповідно, важливість вирішення означеного питання не втрачає своєї актуальності ніколи і навіть підвищується у реаліях дії режиму воєнного стану.

З часів виділення трудового права в окрему галузь саме сторона працівника вважається в трудовому праві більш слабкою стороною. Покладаючи на роботодавця через ст. 21 КЗпП України та Закон України «Про охорону праці» обов'язок створити всі необхідні, передбачені чинним законодавством, умови, варто сподіватися на його добросовісність щодо виконання цієї вимоги. Але, звичайно, наявність у законодавстві таких імперативних приписів не стовідсотково убезпечує від порушення права працівника на безпечні і здорові умови праці. Тому законодавство містить приписи щодо наслідків таких порушень і щодо дій працівника, які у сукупності складають механізм забезпечення права працівника на безпечні та здорові умови праці.

Насамперед мова йде про існування у ст. 9 КЗпП України під назвою «Недійсність умов трудових договорів, які погіршують становище працівників» припису, що «умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Забороняється примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди» [1].

Важливо наголосити, що мова йде про неприйнятність внесення до трудового договору умов, які порівняно з чинним законодавством погіршують положення працівника, тобто обмежують права, ставлять у нерівне становище порівняно з іншими працівниками щодо можливостей, реалізації прав, встановлюють додаткові обов'язки тощо. Якщо такі умови і вносяться до трудового договору, то вони не діють, не можна вимагати їх виконання від працівника чи застосовувати їх щодо працівника з моменту дії трудового договору. Ці умови недійсні. Але мова йде саме про умови, а не про весь трудовий договір. Тому договір не втрачає чинності – нечинною стає лише умова, яка погіршує становище працівника. І тут, на жаль, варто констатувати, що з'явиться така очевидно невідгідна для працівника умова може під впливом (натиском) роботодавця, а тому навряд чи останній сам визнає свою помилку, а отже, як того вимагає законодавство, визнає таку умову недійсною. Тому, вочевидь, за захистом свого права працівнику доведеться звернутися до суду.

До речі, трудове законодавство, на відміну від цивільного, не містить правової

конструкції визнання трудового договору недійсним. Тому що трудовий договір не є правочином, а отже, до нього не можуть бути застосовані наслідки недотримання умов правочинів. «У трудових відносинах неможливо використати перше – загальне правило для недійсних договорів – правило реституції. Людині, яка володіє здатністю до праці і яка її реалізувала, повернути цю затрачену здатність ніхто і ніколи не зможе. Реалізація здатності до праці подібна до виразу про «бездонний колодязь» – з якого можна черпати воду безкінечно – а її все не стає менше, не дивлячись на очевидне заповнення різних ємностей. Реалізуючи свою здатність до праці, людина створює блага, вдосконалює навколишній світ, збільшує та звеличує позитивний досвід розвитку суспільства за рахунок затрат свого організму. Працівник здійснює якісь фізичні та духовні затрати свого організму, які потім він може відновити за рахунок відпочинку, але замінити втрачені старання – повернути саме їх є неможливим.

Скористатися другим правилом, яке застосовується при неможливості реституції – відшкодувати затрачене, теж, вочевидь, є навряд чи здійсненним. Адже те, як працює працівник зараз, у цей конкретний момент, не може повністю співпасти з тим, як це буде протікати у інший момент. Тобто мова може йти про якийсь узагальнений безособистісний середній результат, а це є неприйнятним для концепції сучасного трудового права, де велику роль грає особистість працівника, його розуміння як найвищої соціальної цінності.

Отже, слід погодитись із думкою про неприйнятність недійсності трудового договору у трудовому праві. Людина та її здатність до праці – це не товар, тому слід ще раз наголосити, термінологія, що застосовується до об'єктів матеріалізованого світу – цивільно-правова термінологія – у трудовому праві дійсно не доречна» [2, с. 105–108]. І така позиція відстоювалась Головним науково-експертним управлінням Апарату Верховної Ради України, яке звертало «увагу на сумнівність застосування у трудовому праві поняття недійсності трудового договору (стаття 45 проекту Трудового кодексу Законопроект 1658 від 27.12.2014), притаманного цивільному праву» [3]. Зазначалось, що загальні правила визнання правочину недійсним з моменту його вчинення (ст. 235 ЦК України) та обов'язку сторін повернути другій стороні у натурі все, що вона одержала на виконання цього правочину, а в разі неможливості такого повернення відшкодувати вартість того, що одержано, за цінами, які існують на момент відшкодування (стаття 216 ЦК), не можуть бути застосовані у випадках порушення вимог щодо укладення трудового договору, оскільки мова йде про незворотні речі – затрачені зусилля й час працівника, і врешті-решт постраждає працівник. З огляду на це у трудовому праві більш прийнятним є визначення конкретних підстав для припинення трудових відносин (зокрема, порушення правил прийняття на роботу з відповідними гарантіями для працівника, якщо його вини не виявлено).

Також варто наголосити, що у випадку, коли з працівником укладено трудовий договір на виконання робіт, що протипоказані йому за станом здоров'я, такий договір не може існувати. Але, знов-таки, мова має йти не про недійсність трудового договору, а про припинення трудового договору, продовження якого є ризикованим для здоров'я, а отже, і життя працівника. За той час, коли трудові відносини існували, працівник має отримати все, що передбачає для нього законодавство: і зарплату, і включення стажу роботи до страхового. А от припинення трудового договору має відбуватись згідно зі ст. 7 КЗпП, що якраз і містить таку підставу: порушення встановлених правил прийняття на роботу. Так, у даному випадку було порушено саме правила прийняття на роботу, бо стан здоров'я працівника не відповідав вимогам до роботи, а отже, він з самого початку не дозволяв укладати з ним трудовий договір. Такі правила встановлені чинним трудовим законодавством, зокрема ч. 3 ст. 5 Закону України «Про охорону праці», яка визначила: «Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи». Отже, ігнорування цього припису і є порушенням встановлених правил при прийнятті на роботу. Тож наслідок такого порушення – застосування ст. 7 КЗпП України, назва якої «Особливості регулювання праці деяких категорій працівників» і яка передбачає наступне правило: «Особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові (крім передбачених у ст. 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством» [1].

Крім того, важливо наголосити, що під час виконання працівником дорученої роботи також мають бути дотримані права працівника на безпечні та здорові умови праці, що проявляється, зокрема, і в тому, що роботодавець має забезпечити працівника засобами індивідуального захисту. У протилежному випадку настають такі наслідки, що зазначені у ч. 2 ст. 6 Закону України «Про охорону праці»: «працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля» [4]. Виконання роботи без цих засобів – порушення норм охорони праці, що негативно впливає на здоров'я працівника, тому, відмовляючись від виконання роботи в таких умовах, працівник захищає своє здоров'я внаслідок ігнорування обов'язку створити умови для захисту здоров'я працівника роботодавцем.

Таким чином, як підсумок варто наголосити на наступному: окрім важливості забезпечення потреб нашої держави на полі бою, у тилу також мають бути забезпечені трудові права, зокрема права працівника на безпечні та здорові умови праці, адже ті доходи, що отримують громадяни у трудових відносинах, не тільки забезпечують їхні потреби, але й тримають економіку, наповнюють різні державні фонди, з яких забезпечуються важливі напрями реалізації державної політики, сплачують військовий збір, а також, що є дуже поширеним і затребуваним саме зараз, дозволяють «донатити» на потреби українських військових.

Тобто сьогодні можна констатувати прямий зв'язок фронту і тилу через функціонування трудових відносин. Тому і є дуже важливим забезпечення саме даного напрямку у такий спосіб, щоб і роботодавці, і працівники мали змогу підтримувати сталий виробничий процес.

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

2. Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : монографія. Харків : ХНАДУ, 2015. 348 с.

3. Висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України від 31.01.2015 на законопроект № 1658 «Проект Трудового кодексу України», зареєстрований 27.12.2014. *Верховна Рада України*. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

4. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.

УДК 349.22

DOI: 10.31733/15-03-2024/2/161-163

Наталія ОБУШЕНКО

професор кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, доцент

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЩОДО РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

На сьогодні трудове законодавство у багатьох аспектах ні змістовно, ні системно не відповідає об'єктивно існуючому стану і потребам суспільних відносин у сфері праці, що обумовлює необхідність його реформування, що в обов'язковому порядку має передбачати його систематизацію. Так, наприклад, В. Венедіктов зауважує, що в сучасних умовах піднесення української держави та суспільства проблема подальшого розвитку трудового права є доволі актуальною, враховуючи стрімке формування ринкових відносин і утворення нових форм господарювання. Це питання спричинено тим, що в нинішній сучасності, на превеликий жаль, не вистачає провідних, всебічних, детальних і закріплених на практиці наукових досліджень в даному напрямі у царині трудового права України, а пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства, отримані в результаті дисертаційних досліджень, не використовуються належним чином державними органами під час підготовки проєктів