

UDC (УДК) 349.2 (477)
JEL Classification K 31

Бутинська Роксолана Ярославівна,

старший викладач

кафедри господарсько-правових дисциплін

Львівського державного університету внутрішніх справ

e-mail: androx2008@ukr.net

ORCID ID: 0000-0001-8492-2077

ОХОРОНА ПРАЦІ ЯК ФУНКЦІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Анотація. Присвячено дослідженню охорони праці як функції трудового права. Доведено, що стаття має важливе значення для формування та розвитку галузі трудового права. Зокрема, підтвердженням є її вплив на кожен інститут трудового права: колективний договір, трудовий договір, робочий час, час відпочинку, оплату праці тощо. Через розвиток економічних відносин та впровадження нових технологій виробництва зміст охорони праці як функції трудового права змінюється, тому актуальність її дослідження не потребує додаткового обґрунтування.

Ключові поняття: охорона праці, трудові відносини, функція, працівник.

Butynska Roksolana,

Senior Lecturer of the Department

of economic and legal disciplines,

Lviv State University of Internal Affairs

e-mail: androx2008@ukr.net

ORCID ID: 0000-0001-8492-2077

EMPLOYMENT PROTECTION AS A FUNCTION OF LABOR LAW

Abstract. The role of the state in regulating employment relationship is significant. The essence of employment protection as a function of labor law is changing due to the development of economic relations and the introduction of new technologies of production. The purpose of the article is to investigate the content of employment protection as a function of labor law, as well as its importance for the development of employment relationship. In order to solve these tasks, the general scientific methods (dialectic, complex, structural-functional, formal-logical, system analysis) and special legal methods of research (comparative-legal and the method of interpretation of legal norms) are applied. The article proves that the function of employment protection is of particular importance for the formation and development of the field of labor law. In particular, it influences each institution of labor law: collective agreement, employment contract, working time, rest time, payment, etc. In addition, the article states that it is inappropriate to reduce employment protection as a function of labor law only to protection of workers as a weaker party in labor relationship (it is identified with the protective function of labor law), since it applies to other subjects, including employers. Employment protection as a function of labor law is manifested in all labor law institutions, which indicates its importance for this branch of law. In future, its peculiarities of influence on the field of labor law will be manifested in the work on the draft Labor Code, taking into account the peculiarities of workers in the new economic conditions. It is also proposed to support the idea of giving personal employees' consent to engage in work at weekends and holidays, because the consent of the trade union body cannot be regarded as an expression of the immediate will of the employee. In this regard, it is necessary to amend the current legislation.

Key concepts: protection of employment, employment relationship, function, employee.

DOI 10.32518/2617-4162-2019-2-82-87

Вступ

Роль держави в регулюванні трудових відносин є значущою, саме вони розкривають трудове право в дії, а також засвідчують його ефективність та значення для суспільних відносин,

особливо це стосується охорони праці як функції трудового права.

Значний внесок у дослідження функцій трудового права зробили науковці радянського періоду, зокрема Н. Г. Александров, М. Й. Бару,

Р. З. Лівшиць, В. І. Нікітінський, Ю. П. Орловський, А. С. Пашков, О. В. Смірнов та ін. В Україні окремі теоретичні та практичні аспекти функцій трудового права досліджувалися у працях Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, Р. І. Кондратьєва, З. Я. Козак, П. Д. Пилипенка, О. І. Процевського, В. І. Прокопенка, С. М. Прилипка, В. Г. Ротаня, Б. С. Стичинського, А. Р. Мацюка, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, І. М. Якушева, О. М. Ярошенка, В. І. Щербини та ін., а також зарубіжних науковців, зокрема, К. Н. Гусова, І. Я. Кісільова, М. В. Лушнікової, А. М. Лушнікова, В. М. Толкунової та ін.

Метою статті є дослідження змісту охорони праці як функції трудового права, а також її значення для розвитку трудових відносин.

1. Аналіз поняття «функція трудового права»

Нагадаємо, що під поняттям «функції трудового права» потрібно розуміти основні напрями впливу його норм на поведінку людей в процесі праці для досягнення цілей і завдань трудового законодавства. Крім того, серед функцій, які виконує трудове право традиційно виокремлюють регулятивну, соціальну, захисну, виробничу, виховну. Натомість охорона праці як функція не виокремлюється, водночас її включають до змісту захисної функції.

Так, автори академічного курсу «Трудового права» за редакцією Пилипенка П. Д. стверджують, що захисна функція трудового права пов'язана з його соціальною функцією, якою є охорона праці. Але якщо остання має більш загальний характер, тобто визначає напрями впливу трудового права на суспільні трудові відносини, то спеціально юридична захисна функція трудового права спрямована на охорону трудових прав та інтересів працівників [1, с. 29–30]. Заразом стверджується, що ця функція стосується й інших учасників трудових відносин, зокрема, роботодавців. Також захисна функція виявляється і в тому, що трудове право створює рівні можливості для реалізації права на працю, а також єдині правила щодо умов праці на всіх підприємствах, установах, організаціях незалежно від форми власності.

У цьому контексті необхідно розрізнити між собою поняття термінів «захист» та «охорона». Адже одні науковці вживають їх як синоніми, тобто тотожні за своїм значенням терміни, інші вважають, що охорона є більш широким поняттям та охоплює захист як складову, водночас існує цілком протилежна думка, яка полягає в тому, що охорона є складовою захисту тощо [2, с. 45]. Проте видається найправильніше розглядати ці терміни як взаємо-

обумовлені. Тобто термін «правова охорона» охоплює систему різних юридичних заходів, які мають вберегти право від можливого порушення. Тому можливість захисту суб'єктивного права і конкретне здійснення захисту є одним із засобів правової охорони. Натомість зміст правового захисту полягає в тому, що він є реалізацією обраного правозастосовним органом заходу державного примусу. Своїм конкретним застосуванням примусові заходи припиняють порушення суб'єктивного права, забезпечують необхідні умови для його здійснення, поновлюють порушене право або тим чи іншим способом усувають наслідки його порушення [3, с. 47–60]. Отже, правова охорона є більш широким поняттям порівняно з правовим захистом. Вона полягає в забезпеченні непорушності та здійсненні права, має запобігати його порушенню. Водночас правовий захист спрямований на відновлення порушеного права й усунення перешкод у його здійсненні шляхом вчинення відповідних дій. Тому захисна функція у такому контексті є по суті функцією охорони праці.

Оскільки трудове право захищає інтереси не тільки працівника, але й роботодавців, то виробничу функцію трудового права, яка має захищати їхні інтереси, теж можна віднести до змісту функції охорони праці. Так, загальновідомим є те, що виробнича функція спрямована на охорону права власності роботодавців, а також на захист їхніх інтересів як власників майна і тому спрямована на стягнення збитків із працівника, який перебуває з ним у трудових правовідносинах.

Видається неправильним визначати зміст охорони праці як функції трудового права, не з'ясувавши значення терміна «охорона праці».

Закон України «Про охорону праці» визначає охорону праці як систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Водночас у цьому Законі зазначається, що він поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, а також на всіх працюючих. Це означає, що охорона праці як напрям впливу на відносини щодо реалізації права на працю стосуються не тільки галузі трудового права, але й інших галузей, де застосовується праця (цивільне право, адміністративне право). Тобто охорону праці як функцію можна визначити міжгалузевою.

Щодо трудового права охорону праці розглядають у широкому та вузькому значенні.

Так, А. Є. Семенова свого часу вважала, що у вузькому значенні це поняття потрібно розглядати як сукупність норм, які забезпечують працівникові санітарний, технічний, гігієнічний стан виконання трудової функції. Натомість охорона праці в широкому значенні розглядається як сукупність правових норм, що врегульовують права та інтереси працівників, а також сукупність дій, вчинюваних задля поліпшення статусу трудящих. Із цього можна зробити висновок, що норми Кодексу законів про працю України є Законом про охорону праці [4, с. 87]. Проте така позиція автора більше притаманна для визначення охорони праці як інституту трудового права.

Натомість Д. С. Овсянко визначає охорону праці як розгалужену систему правових і соціальних засобів, норм і заходів, що спрямовується, насамперед, на запобігання виникнення загрози для життя, здоров'я та працездатності працівників у процесі виконання своїх трудових обов'язків, а також встановлює відповідальність за їх порушення [5, с. 104–106]. Проте не зовсім коректним, на наш погляд, є поряд із нормами права ставити засоби та заходи з охорони праці, які самі закріплюються у нормах права.

Вважаємо, що у широкому значенні охорону праці потрібно розуміти як сукупність правових норм, які регулюють відносини праці загалом (надшироке значення охорони праці). Такими нормами, на думку У. П. Бек, можна вважати норми кримінального, адміністративного права, права соціального забезпечення, які визначають види та порядок юридичної відповідальності за порушення норм охорони праці, умови страхування і відшкодування в разі настання нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань [6, с. 8]. Водночас у трудовому праві це будуть тільки відносини найманої праці. До них, наприклад, відносимо норми щодо необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу чи незаконного звільнення, норми, що встановлюють мінімальний час відпочинку (наприклад, тривалість щорічної основної відпустки не менше 24 календарних днів), максимальну тривалість робочого часу (тривалість робочого тижня не повинне перевищувати 40 годин), встановлення доплат та надбавок за роботу у шкідливих та важких умовах праці тощо. Натомість сукупність норм, що регулюють встановлення безпечних та нешкідливих умов праці з метою запобігання негативного впливу на життя та здоров'я працівників, потрібно розглядати як охорону праці у вузькому значенні.

Отже, охорону праці як функцію трудового права необхідно розглядати в широкому

та вузькому значеннях. У широкому значенні вона впливатиме на відносини щодо реалізації права на працю в межах трудового права, відображаючись при цьому у всіх його інститутах, з метою збереження життя та здоров'я працівників при виконанні ними трудових обов'язків. У вузькому значенні охорона праці розглядатиметься не як функція трудового права, а функція інституту охорони праці, що визначатиме тільки динаміку розвитку суспільних відносин у межах цього інституту.

2. Вплив функції трудового права на розвиток його інститутів

Одним із основних інститутів трудового права є інститут колективно-договірного регулювання. Договірне регулювання трудових відносин набуває все більшого поширення в умовах переходу України до ринкової економіки. Воно відбувається шляхом прийняття на місцях локальних нормативних актів, які, своєю чергою, мають відповідати діючому законодавству та несуперечити йому. Якщо чинним законодавством встановлюються гарантії для працівників, то в локальних актах вони можуть бути змінені тільки в бік поліпшення для працівника. Наприклад, якщо тривалість робочого тижня для працівників у ч. 1 ст. 50 КЗпП закріплена не більше 40 год, а ч. 2 цієї ж самої статті закріплює, що підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті. Тому в колективному договорі така тривалість може бути зменшена, але за рахунок роботодавця, проте оплачуватися має як за повний робочий тиждень.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Відповідно до ст. 20 Закону України «Про охорону праці» у колективному договорі передбачають низку соціальних гарантій в галузі охорони праці, а також комплексні заходи, по досягненню встановлених нормативів безпеки, гігієни праці, запобігання виробничого травматизму, профзахворювань тощо [7].

У тексті такого договору вносяться пункти про створення комісії про охорону праці, кількість уповноважених трудового колективу з питань охорони праці, які обираються, і затвердження відповідних положень. Також необхідно зазначити порядок і строки звільнення від основної роботи (зі збереженням середнього заробітку) уповноважених чле-

нів комісії для виконання ними своїх громадських обов'язків тощо.

Натомість в інституті трудового договору, з огляду на саме визначення трудового договору, одразу ж видно важливість охорони праці для його укладення. Адже під цим поняттям розуміють угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа (роботодавець) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Отже, роботодавець зобов'язується забезпечити працівникові умови праці, які йому гарантуються законодавством, а також можуть передбачатися у самому колективному договорі.

Окрім того, під час укладання трудового договору роботодавець повинен, згідно зі статтею 5 Закону України «Про охорону праці», проінформувати працівника під розписку про умови праці, про наявність на його робочому місці ще неусунутих небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про права працівника на пільги та компенсації відповідно до законодавства і колективного договору за роботу в таких умовах. Також згідно зі статтею 7 Закону України «Про охорону праці» роботодавець при зміні виробничих умов і розмірів пільг та компенсацій повинен не пізніше як за два місяці письмово попередити про це працівників. А на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби (ст. 8 Закону України «Про охорону праці»).

Окрім того, згідно зі статтею 42 Закону України «Про охорону праці», роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами уповноважених найманими працівниками осіб з охорони праці, звільняє їх від іншої роботи на передбачений колективним договором строк зі збереженням за ними середнього заробітку.

Має важливе значення охорона праці як функція трудового права в інституті робочого часу. Як нами раніше зазначалося, норма три-

валості робочого тижня становить не більше 40 год. Водночас для деяких категорій працівників вона є зменшеною. Так, скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) 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. При цьому тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;

2) для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень. Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Також варто наголосити на тому, що скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю [8].

Встановлення скороченого робочого часу для цих категорій працівників, аж ніяк не є порушенням принципу рівності. Адже така гарантія пов'язана зі збереженням їх життя та здоров'я, що пов'язано, своєю чергою, зі шкідливими умовами праці (для працівників, що працюють у таких умовах), чи, наприклад, із молодим несформованим організмом неповнолітніх працівників, які при однаковому навантаженні з повнолітніми особами можуть зашкодити своєму здоров'ю.

Законодавством встановлюються обмеження щодо залучення працівників до роботи у вихідні та святкові дні, що теж пов'язано із дією функції охорони праці. Так, випадків можливих залучень працівників до роботи у вихідні дні відносяться виняткові випадки (ст. 71 КЗпП): 1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їхніх наслідків; 2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна; 3) для виконання невідкладних, непередбачених робіт від негайного виконання яких залежить надалі нормальна робота підприємства, установи, організації загалом або

їхніх окремих підрозділів; 4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт із метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення. Проте, п. 3 та п. 4 ст. 71 КЗпП, на думку О. В. Стасів, навряд чи можна віднести до якихось незвичайних випадків. Оскільки згода профспілкового органу тут не можна вважати виявом безпосередньої волі працівника. У зв'язку з цим потрібно внести зміни до діючого законодавства. Вони мають полягати у тому, що працівник має дати згоду на проведення роботи у вихідні та святкові дні [9, с. 255–262].

Заразом функція охорони праці чітко виявляється і в інституті часу відпочинку. Для прикладу тривалість щорічної основної відпустки надається працівникам тривалістю не менше як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Крім того, особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день (ст. 75 КЗпП). Встановлення мінімальної тривалості такої відпустки пов'язана з можливістю працівників не тільки відпочити, але й відновити свою працездатність. І знову ж таки різна її тривалість для працівників зазвичай та неповнолітніх 31 календарний день, пов'язана з необхідністю зберегти молодий організм таких суб'єктів від надмірних навантажень.

Список використаних джерел

1. Трудове право України: акад. курс: підручник для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Ін Юре, 2014. 552 с.
2. Вавженчук С. Я. Співвідношення понять «захист» та «охорона» трудових прав в чинному законодавстві. *Форум права*. 2010. № 1. С. 45–49.
3. Ромовська З. В. Особисті немайнові права фізичних осіб. *Українське право*. 1997. № 1 (6). С. 47–60.
4. Семенова А. Е. Очерки советского трудового права. Изд. 2-е, дополн. Х.: Изд-во ВУСПС, 1925. 135 с.
5. Овсянко Д. С. Значення та сутність охорони праці. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2014. № 3. С. 104–106.
6. Бек У. П. Правове регулювання охорони праці в Україні: теоретичний аспект: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»; Львівський нац. у-т ім. Івана Франка. Львів, 2013. 18 с.
7. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2695-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
8. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
9. Стасів О. В. Заборона примусової праці як конституційна засада трудового права. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2011. Вип. 53. С. 255–262.

References

1. Pylypenko, P. D., Burak, V. Y., & Kozak, Z. Y. (2014). *Trudove pravo Ukrainy* [Labor Law of Ukraine]. Kyiv: In Yure, 552 [in Ukr.].
2. Vavzhenchuk, S. Y. (2010). Spivvidnoshennia poniat' «zakhyt» ta «okhorona» trudovykh prav v chynnomu zakonodavstvi [The correlation between the concepts of «protection» and «protection» of labor rights in the current legislation]. *Forum prava (Forum of Law)*, 1, 45–49 [in Ukr.].

А в інституті оплати праці для компенсації працівникам, які працюють у важких та шкідливих умовах праці, гарантується підвищена оплата праці для працівників, які працюють на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України (ст. 100 КЗпП).

Охорона праці як функція трудового права виявляється і в інших інститутах трудового права, наприклад, вирішення колективних чи індивідуальних спорів щодо застосування норм з охорони праці тощо.

Висновки

Очевидно, що охорона праці як функція трудового права виявляється у всіх інститутах трудового права, що, своєю чергою, вказує на її важливість для цієї галузі права. Надалі її особливість впливу на галузь трудового права буде проявлятися в роботі над проектом Трудового кодексу та врахування особливостей праці працівників у нових умовах господарювання.

Окрім того, пропонується внести зміни у діюче трудове законодавство, які полягають у тому, щоб працівники давали персонально згоду на залучення їх до роботи у вихідні та святкові дні, оскільки згода профспілкового органу тут не можна вважати виявом безпосередньої волі працівника, а тому в деяких випадках трактуватиметься як примусова праця.

3. Romovs'ka, Z. V. (1997). Osobysti nemajnovi prava fizychnykh osib [Personal non-property rights of individuals]. *Ukrains'ke pravo (Ukrainian law)*, 1 (6), 47–60 [in Ukr.].
4. Semenova, A. E. (1925). Ocherky sovetskoho trudovoho prava [Outlines of Soviet labor law]. Kharkov: VUSPS [in Russ.].
5. Ovsianko, D. S. (2014). Znachennia ta sutnist' okhorony pratsi [The significance and essence of employment protection]. *Pivdennoukrains'kyj pravnychyj chasopys (Southern Ukrainian law magazine)*, 3, 104–106 [in Ukr.].
6. Bek, U. P. (2013). Pravove rehuliuвання okhorony pratsi v Ukraini: teoretychnyj aspekt [Legal regulation of employment protection in Ukraine: theoretical aspect]: *Extended abstract of candidate's thesis*. Lviv [in Ukr.].
7. Pro okhoronu pratsi (14.10.92) [The Law of Ukraine «On Employment Protection» № 2695-XII of October 14, 1992]. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (accessed 20.01.2018) [in Ukr.].
8. Kodeks zakoniv pro pratsiu (10.12.71) [Code of Labor Laws № 322-VIII of December 10, 1971]. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (accessed 11.10.2018) [in Ukr.].
9. Stasiv, O. V. (2011). Zaborona prymusovoi pratsi iak konstytutsijna zasada trudovoho prava [Prohibition of forced labor as a constitutional basis of labor law]. *Visnyk L'vivs'koho universytetu. Serii iuryd. (Bulletin of Lviv University. Law series)*, 53, 255–262 [in Ukr.].

*Стаття: надійшла до редакції 21.03.2019
прийнята до друку 20.05.2019*

*The article: is received 21.03.2019
is accepted 20.05.2019*