

УДК 331.453

**Филипчук В. Л., д.т.н., професор, зав. кафедрою ОП БЖД,
Прокопчук Н. М., доцент кафедри ОП БЖД, Сурговський М. В.,
зав. лабораторії кафедри ОП БЖД (Національний університет водного
господарства та природокористування, м. Рівне)**

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ ФІЗИЧНИХ ОСІБ ТА ДОТРИМАННЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ЗАКОНОДАВСТВА З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Проаналізовано умови використання найманої праці фізичних осіб згідно існуючого законодавства з позицій дотримання вимог охорони праці на підприємствах малого та середнього бізнесу.

Ключові слова: охорона праці, наймана праця, цивільно-правові угоди, профілактика травматизму.

Проанализированы условия использования наемного труда физических лиц согласно существующего законодательства из позиций соблюдения требований охраны труда на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Ключевые слова: охрана труда, наемный труд, гражданско-правовые договора, профилактика травматизма.

The terms of the use of wage labour of physical persons of accordant existent legislation are analysed from positions of observance of requirements of labour protection on the enterprises of small and middle business.

Keywords: labour protection, wage labour, civil legal agreements, prophylaxis of traumatism.

Питання створення безпечних умов праці, профілактики виробничого травматизму та профзахворювань були і є важливими й актуальними на будь-якому підприємстві. Гострота їх обумовлюється експлуатацією вкрай застарілих та зношених основних фондів, недостатньою увагою до їх оновлення, халатним відношенням до вимог охорони праці. В Україні в середньому щорічно травмується біля 125000 і гине біля 3000 працівників. Незважаючи на те що за останні роки рівень виробничого травматизму в нашій державі має сталу тенденцію до зниження, стан охорони праці на підприємствах, особливо малого і середнього бізнесу, залишається досить тривожним.

Кафедра охорони праці і безпеки життєдіяльності НУВГП на договірній основі періодично проводить науково-технічні дослідження причин та наслідків недотримання вимог безпеки праці за матеріалами кримінальних справ, порушених за фактами нещасних випадків, які спричинені ігноруванням правил і норм законодавчих актів з охорони праці.

Аналіз кримінальних справ щодо виробничого травматизму на підприємствах малого і середнього бізнесу свідчить, що переважна більшість нещасних випадків виникає через організаційні причини, які складають біля 77% від загальної кількості травм. Серед них на першому місці стоять порушення вимог охорони праці, правил експлуатації устаткування, недбале ставлення до застосування засобів індивідуального захисту, порушення трудової дисципліни.

Усунення цих причин не потребує значних витрат. Потрібно розуміти, що нещасний випадок на виробництві чи професійне захворювання з нічого не виникають. Це подія, яка проходить послідовні стадії, що характеризуються переходом від нормального стану виробничої системи до кризового або недостатньою керованістю виробничими процесами, що обумовлюється, в першу чергу, відношенням до трудового процесу працівника та роботодавця. Отже, потрібно змінювати ставлення до безпеки праці відповідно до законодавства як з боку роботодавців, так і з боку працівників.

Метою даної роботи є аналіз дотримання зобов'язань законодавства з охорони праці при використанні найманої праці фізичних осіб у сфері малого і середнього бізнесу.

В останні роки на підприємствах сільського господарства, машинобудування, будівництва, торгівлі та соціально-культурної сфери, тобто там, де переважають малі підприємства та активно розвивається малий бізнес, фіксується велика кількість нещасних випадків виробничого травматизму. Однією з основних причин цього є недостатньо ефективне правове регулювання трудових відносин, які переважно були зосереджені на проблемах досягнення найближчих, а не віддалених правових норм.

Належна увага правотворчих органів до проблеми виробничих задач трудового законодавства має відповідати ситуації, що склалася в країні. Трудове законодавство здатне у вирішальній мірі сприяти побудові суспільства, яке зможе динамічно розвиватись, якщо в науці і правотворчих органах вдасться подолати уявлення про другорядну роль права в організації суспільства та управлінні ним, а трудового права – в системі національного права.

Не треба закривати очі на низький рівень культури праці на підприємствах малого бізнесу. Не секрет, що працівники підприємств малого та середнього бізнесу постійно або тимчасово зайняті на роботах з підвищеною небезпекою та шкідливими умовами праці, тобто ризиком для свого здоров'я. Таке становище обумовлене рядом об'єктивних причин. Але ніхто не вправі ігнорувати Закон України «Про охорону праці» [1], усуватись від вирішення нагальних проблем, що є у виробничому середовищі.

Окремі роботодавці не дбають про створення здорових і безпечних умов праці і будучи прямими винуватцями людських трагедій, намагаються уникнути відповідальності, часто стараються приховати справжні причини травматизму. Серед них – порушення Кодексу законів про працю, нелегальний прийом на роботу так званих «шабашників» без попереднього проведення з ними відповідного навчання, медичних оглядів та ін. І все це заради того, щоб уникнути відповідних виплат. Як наслідок, держава не отримує відповідних надходжень до бюджету, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань – страхових внесків, а потерпілі та їхні сім'ї тривалий час позбавлені можливості отримати передбачені законом відшкодування.

Однак фізична особа не позбавлена права укласти й так звану «трудова угоду». Така угода може бути підставою виникнення і трудових, і майнових відносин. Правда, саме використання конструкції «трудова угода» вносить невизначеність у взаємини сторін. Тому тут рекомендація може бути одна: не використовувати цю правову конструкцію взагалі. І називати договір трудовим, якщо сторони вважають прийнятним поширення на їх відносини норм трудового права. А якщо це для них неприйнятно, варто назвати договір цивільно-правовим.

Особливої актуальності це питання набуває сьогодні, коли власник намагається отримати прибутки будь-якою ціною, забуваючи при цьому про долю тих людей, які йому їх забезпечують. У той же час безпека праці – не привілей, не благо. Це обов'язкова умова, причому конституційна, що гарантує збереження життя та здоров'я працівникові, і поширюється на всі підприємства та організації незалежно від сфери підпорядкування, власності, кількості працюючих.

Поширене останнім часом явище, коли роботодавці під час оформлення на роботу укладають цивільно-правові угоди, не гарантує працівникам права на соціальне забезпечення у разі тривалого каліцтва чи профзахворювання. Насамперед, це стосується приватних підприємств, які без укладання трудових угод не мають права використовувати найману працю.

Стаття 9 Кодексу законів про працю [3] забороняє за загальним правилом, угодами, колективними і трудовими договорами погіршувати становище працівників порівняно з законодавством, однак дозволяє в низці випадків їх становище поліпшувати. Об'єктом трудових відносин є жива праця. Якщо ж зміст відносин між суб'єктами зводиться лише до результату праці і не торкається процесу праці, вони не можуть бути визнані трудовими. Такі відносини є предметом цивільного права.

З розвитком малого бізнесу дедалі частіше роботодавцями практикується використання найманої праці фізичних осіб не за трудовими договорами, а за договорами підряду. Зокрема, на деяких підприємствах зарахування фізичних осіб на керівні посади (начальник цеху, майстер виробничої дільниці, механік, виконроб і т. д.), а також на виконання робіт, що проводяться під керівництвом посадових осіб, які прийняли на себе обов'язок організувати працю та одержали право давати вказівки щодо послідовності проведення робіт, здійснюються за цивільно-правовими договорами (договорами підряду).

Відповідно до статті 2 Закону України [1], дія цього закону поширюється на всіх юридичних і фізичних осіб, які згідно з законодавством використовують найману працю, та на всіх працюючих.

Тому за наявності ознак, притаманних саме трудовим відносинам, укладається трудовий договір, і роботодавець зобов'язаний дотримуватись вимог Закону України [1], а за наявності ознак, притаманних цивільно-правовим відносинам, потрібно укладати цивільно-правові договори. Отже, застосовуються норми Цивільного кодексу України [4] і питання охорони праці повинні бути обумовлені в зазначеному договорі

Цивільно-правовий договір укладається заради досягнення результатів праці згідно статті 21, п. 2 Науково-практичного коментаря до Законодавства України про працю [2]. А якщо фізична особа взяла на себе обов'язок виконати роботу і передати замовникові результат роботи – це договір підряду згідно статті 837 Цивільного кодексу України [4].

Тому, на думку авторів, до ст. 837 [4] необхідно внести зміни про те, що договір підряду – це письмова угода між роботодавцем (замовником) і виконавцем (підрядником) на виготовлення, обробку, переробку, ремонт або на виконання іншого завдання робочою силою та засобами виконавця (підрядника) з переданням результатів роботи замовникові.

При укладенні цивільно-правового договору (договору підряду) до нього, як правило, включаються умови про те, що підрядник (виконавець) виконує роботу за свій ризик, самостійно організує виконання роботи, не підлягає внутрішньому трудовому розпорядку замовника, не має права на одержання допомоги з соціального страхування (стаття 21 п. 4 [2]).

Згідно ст. 848 [4] підрядник зобов'язаний відмовитися від договору підряду, якщо замовник не надав вказівок про спосіб виконання роботи та не створив належних обставин, які б гарантували безпеку життя та здоров'я людей та запобігали б порушенню екологічних санітарних правил, заходів охорони праці та інших вимог.

Відповідно до ст. 1 Закону України [1] власник підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю – це є роботодавець (в договорі підряду – замовник). Відтак згідно ст. 13 Закону України [1] роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці.

Отже, до ст. 837 [4] необхідно внести доповнення, що при укладанні договору підряду замовник зобов'язаний забезпечити підрядника необхідною організаційно-технологічною документацією (проектом виконання робіт, технологічними картами), де вказуються конкретні межі небезпечних зон під час виконання робіт, організаційно-технологічні рішення з безпеки праці, засоби безпеки, робоча оснастка та інструменти. **Роботодавець (замовник) повинен нести безпосередню відповідальність** за порушення зазначених вимог та зобов'язаний контролювати процес виконання роботи підрядником, що також повинне бути передбачено у договорі підряду.

Подібної думки притримуються експерти відділу розслідувань та юридичного забезпечення управління Держгірпромнагляду по ряду областей. Зокрема, розслідування смертельних випадків на деяких підприємствах, що сталися з працівниками інших підприємств не під час виконання ними робіт за договором підряду, а при виконанні інших робіт, чим самим потерпілі фактично були допущені посадовими особами цих підприємств до роботи, трактується експертами, як укладання трудового договору [7]. Так, згідно ст. 24 КЗпП [3] „трудоий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи”. Тому такі випадки згідно п.14 [8] вважаються пов'язаними з виробництвом як такі, що сталися під час виконання потерпілими трудових обов'язків.

Якщо обов'язок виконати роботу взяла на себе юридична особа, відносно не можуть вважатися трудовими, як би жорстко не контролював замовник сам процес виконання роботи. Юридична особа ні за яких умов не може набувати статусу працівника за трудовим правом. У свою чергу, фізична особа, зареєстрована як підприємець без створення юридичної особи, виконує роботи, надає послуги своїм замовникам у межах свого статусу підприємця виключно на підставі цивільно-правових договорів (залучаючи чи не залучаючи для цього найманих працівників).

Таким чином, профілактика нещасних випадків та профзахворювань є невід'ємною частиною комплексу заходів, спрямованих на захист людини праці. Щоб саме так було на практиці, необхідно внести зміни до ст. 2 Закону

України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [6]. Сфера дії цього Закону повинна поширюватися також на осіб, які працюють за всіма видами цивільно-правових угод, тобто вони повинні підлягати обов'язковому страхуванню від нещасного випадку. Тоді визначення «загальнообов'язкове державне соціальне страхування» сповна відповідатиме своїй суті.

1. Закон України «Про охорону праці». Введений в дію Постановою Верховної Ради № 2695-ХІІ від 14.10.92 р. // ВВР. – 1992. – № 49. Із змінами та доповненнями.
2. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. – 8-е вид., доп. і перероб. – К. : А.С.К., 2007. – 944 с.
3. Кодекс законів про працю України. Затв. Законом № 322-VІІІ від 10.12.71 р. // ВВР. – 1971. Із змінами та доповненнями.
4. Цивільний кодекс України. Затв. Законом № 435-IV від 16.01.2003. Із змінами та доповненнями. // Відомості Верховної Ради України. – 2003 р. – № 40-44.
5. Господарський кодекс України. Затв. Законом № 436-IV від 16.01.2003. Із змінами та доповненнями // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18-22.
6. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Затв. Законом №11050XIV від 23.09.1999. Із змінами та доповненнями // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46-47.
7. Промислова безпека. – 2011. – № 10.
8. НПАОП 0.00-6.02-04. Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Затв. КМУ, Постанова № 1112 від 25.08.2004 р. Із змінами та доповненнями.

Рецензент: к.т.н., доцент Чабан В. Й. (НУВГП)