

Кравцов Д. М.,
канд.юрид.наук, доц., доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

**ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА З РОБОТИ ЗА ПОРУШЕННЯ
ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ ЗА ПРОЕКТОМ
ТК УКРАЇНИ (п. 5 ч. 1 ст. 92)**

Кодекс законів про працю України (ст. 159) встановлює, що дотримання вимог нормативних актів про охорону праці є одним з основних обов'язків працівника.

Ст. 139 КЗпП України цей обов'язок конкретизує. Зокрема, працівник зобов'язаний: а) знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; б) додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації; в) проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди; г) співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу.

Невиконання зазначених норм для працівника тягне за собою наслідки організаційного та дисциплінарного характеру. Так, наприклад, порушення обов'язку щодо проходження попереднього чи періодичного медичного оглядів тягне реакцію роботодавця у вигляді відсторонення працівника від роботи. За загальним правилом, порушення законодавства про охорону праці за нормами трудового законодавства можуть призвести до притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Чинний Кодекс не містить підстав, за якими працівник за порушення приписів нормативно-правових актів про охорону праці міг би бути звільненим з роботи (виключенням можна вважати норму п. 3 ст. 40 КЗпП, коли порушення законодавства про охорону праці носить систематичний характер та п. 1 ст. 41 КЗпП, коли порушником є керівник підприємства, установи чи організації, який вчинив одноразове грубе порушення своїх трудових обов'язків). Отже, найпоширенішою і майже єдиною дисциплінарною реакцією роботодавця на діяння порушника законодавства про охорону праці є оголошення йому догани.

Вважаємо, що з огляду на масштабність та значимість негативних наслідків порушення законодавства про охорону праці у вигляді нещасного випадку на виробництві або аварії чи створення реальної загрози настання таких наслідків, передбачене трудовим законодавством дисциплінарне стягнення у вигляді догани є неадекватним ступеню його небезпеки. Тому, запропонована в проєкті

Трудового кодексу України (законопроект № 1658 від 27.12.2014 р.) самостійна підстава звільнення працівника за порушення приписів законодавства про охорону праці є цілком виправданою та логічною.

п. 5 ч. 1 ст. 92 проекту ТК встановлює, що трудовий договір за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків може бути розірвано у разі: грубого порушення працівником вимог правил з охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті, якщо це призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку.

Зазначене звільнення є дисциплінарним, і його застосування можливе лише за процедурою та правилами притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності з дотриманням передбачених законодавством гарантій. Крім того, застосування наведеної норми можливо за одночасної наявності наступних умов:

1. Порушення працівником своїх трудових обов'язків має бути грубим.

Поняття «грубе порушення» в трудовому праві належить до оціночних. І законодавством не визначено. Відповідно до п. 27 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.92 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів», в контексті п. 1 ст. 41 КЗпП, вирішуючи питання, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має враховувати характер проступку, обставини, за яких його вчинено, шкоду, яку ним завдано (або могло бути завдано). З наведеними у постанові критеріями варто погодитись і для цілей обговорюваної норми проекту ТК, адже проект ТК також не містить прямих роз'яснень які порушення вважаються грубими за п. 5 ч. 1 ст. 92. Натомість, законодавець прямо передбачає наслідок такого порушення, як обов'язкову кваліфікуючу умову застосування цієї норми. Таким чином, роботодавець при застосуванні зазначеної норми і визначення ступеня грубості вчиненого працівником проступку, має зробити висновки лише щодо характеру проступку та обставин його вчинення.

2. Для застосування цієї норми працівник має порушити правила з охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті. Правила з охорони праці є нормативно-правовими актами, які встановлюють вимоги охорони праці під час організації та виконання певного роду робіт чи окремих процесів, або їх органі-

зацію чи виконання в певних умовах, з метою забезпечення безпеки найманих працівників. При виконанні робіт працівникам також необхідно керуватись державними галузевими актами з охорони праці, стандартами з безпеки праці, нормами та інструкціями, тощо.

«Правила пожежної безпеки в Україні» затверджені наказом Міністерства внутрішніх справ України № 1417 від 30.12.2014 р. але, слід мати на увазі, що центральні органи виконавчої влади з урахуванням специфічних умов та особливостей щодо забезпечення пожежної безпеки об'єктів, віднесених до їх сфери управління, за необхідності видають галузеві правила пожежної безпеки.

Правила безпеки руху регламентуються законодавством у сфері автомобільного, міського електричного, залізничного, морського та річкового транспорту.

Для застосування норми, роботодавець має з'ясувати, чи мало місце порушення працівником покладених на нього трудових обов'язків. Для цього перевіряється коло цих обов'язків та визначається, які саме правила з охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті було порушено працівником, у чому конкретно виявилось порушення, яке стало приводом до звільнення.

3. Звільнення можливо лише тоді, коли таке порушення призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків. Відповідно до закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р., нещасним випадком визнається обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть. Зміст поняття аварія в проекті кодексу відсутній, а в чинних нормативно-правових актах його зміст залежить від галузі законодавства, до якої належить цей нормативний акт. Так, термін аварія зустрічається в законодавстві що регламентує відносини в галузі атомної енергетики, комунального господарства, запобігання надзвичайним ситуаціям, тощо. Законодавець зводить поняття аварії до наступних обставин: пошкодження, вихід із ладу, руйнування споруд чи обладнання, потужний викид небезпечних речовин, пожежа або вибух які призводять до негайної та/або наступної загрози для життя та здоров'я людей, довкілля, матеріальних цінностей на території підприємства та/або за його межами.

При цьому, правові наслідки має не лише настання зазначених вище наслідків, а й реальна загроза їх настання.

4. *Факт настання зазначених в п.3 наслідків має бути підтвердженим у встановленому порядку.* Факт нещасного випадку на виробництві, або аварії розслідується відповідно до постанови Кабінету Міністрів України №1232 від 30.11.2011 р. «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві», комісією з розслідування нещасного випадку або комісією з розслідування аварії. Підставою для оплати потерпілому від нещасного випадку/аварії витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування є акт розслідування нещасного випадку за встановленою формою. Вважаємо, що цей акт є також достатнім і необхідним підтвердженням наслідків, які вимагаються для застосування норми п. 5 ч. 1 ст. 92 проекту ТК. Щодо підтвердження реальної загрози настання такого роду наслідків, вважаємо, що підтверджуючим документом може бути висновок органів державного нагляду та громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці.

В цілому норму п. 5 ч. 1 ст. 92 проекту ТК можна оцінювати позитивно. Вона не містить протиріч та вдало комбінує інтереси як працівника, так і роботодавця.

При цьому, Міжнародне бюро праці у Меморандумі технічних коментарів до проекту Трудового кодексу України 2015 р. не лише піддає цю норму критиці, але на її прикладі встановлює певну тенденцію всього проекту трудового кодексу – покладати відповідальність на працівників, за будь-яку відсутність знань з безпеки та гігієни праці, та/або за будь-яке недотримання законів та нормативних актів в цих сферах.

Бюро констатує, що в системах сучасних трудових відносин встановлення та підтримання безпечного робочого середовища – це основний обов'язок саме роботодавця. Це означає, що роботодавець має упевнитися, що працівники мають необхідні знання з безпеки та гігієни праці, навчання та навички, щоб безпечно виконувати свою роботу. Бюро рекомендує визначити в Трудовому кодексі обов'язок роботодавця щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці.

Це означає, що в остаточній редакції дану норму бажано скорегувати та сформулювати таким чином, щоб у роботодавця не

було спокуси та реальної можливості перекласти відповідальність за виробничий травматизм на працівників, крім випадків, коли в результаті розслідування буде встановлено, що роботодавцем законодавство про охорону праці не порушувалося, а причиною нещасного випадку було виключно грубе нехтування правилами безпеки з боку самого працівника. Ця підстава не повинна бути легальною можливістю для роботодавця «позбавитись» незручного працівника під приводом створення останнім реальної загрози настання наслідків у вигляді нещасного випадку чи аварії, для якої процедури розслідування чи підтвердження законодавством не передбачено.