

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

БЕК У. П.,

кандидат юридичних наук, асистент
кафедри цивільного права та процесу
(Інститут права та психології
Національного університету
«Львівська політехніка»)

УДК 349.3

АТЕСТАЦІЯ РОБОЧОГО МІСЦЯ ПРАЦІВНИКА ЯК ПРАВОВА ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ТА ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ НИМИ ПРАВОВІДНОСИН

У статті досліджено особливості атестації робочого місця працівника як юридичного факту. Особливу увагу присвячено аналізу порядку та строків проведення атестації, запропоновано шляхи удосконалення вітчизняного законодавства. Проведено класифікацію правовідносин, виникнення або зміну яких зумовлює атестація робочого місця.

Ключові слова: атестація робочого місця, умови праці, юридичний факт, трудові правовідносини, правовідносини пільгового пенсійного забезпечення.

В статье исследованы особенности аттестации рабочего места работника как юридического факта. Особое внимание посвящено анализу порядка и сроков проведения аттестации, предложены пути совершенствования отечественного законодательства. Проведена классификация правоотношений, к возникновению или изменению которых приводит аттестация рабочего места.

Ключевые слова: аттестация рабочего места, условия труда, юридический факт, трудовые правоотношения, правоотношения льготного пенсионного обеспечения.

The article examines the peculiarities of attestation of the worker's place of work as a legal fact. Particular attention is devoted to the analysis of the order and terms of conducting attestation, ways of improving the domestic legislation are proposed. Classification of legal relationships arising or changing which leads to the certification of the workplace.

Key words: appraisal of the workplace, working conditions, legal fact, labor relations, legal relations of privileged pension provision.

Вступ. Атестація робочого місця працівника за умовами праці є однією із важливих соціальних гарантій, передбачених для працівника в системі трудових та пов'язаних із ними правовідносин. У процесі оновлення трудового законодавства поступово удосконалюються також положення, які визначають порядок проведення атестації робочого місця. Незважаючи на позитивну динаміку відповідних юридичних норм, усе ж існує чимало недоліків, які не лише унеможливають притягнення винних осіб до відповідальності, формують основу для погіршення правового становища працівника у трудових правовідносин, але також є передумовою для відмови працівникові в реалізації його законних прав та інтересів у майбутньому.

Теоретичні та практичні аспекти правового регулювання атестації робочого місця працівника за умовами праці досліджували такі вчені: Л.П. Амелічева, Н.Б. Болотіна, Л.Ф. Ку-



піна, Л.І. Лазор, О.О. Лакіза, Н.В. Ранцев, М.В. Цеколдіна, Л.А. Шевчук. Однак відповідні роботи присвячені аналізу атестації робочого місця в контексті охорони праці працівника. Питання атестації умов праці (як одного із різновидів юридичних фактів) не зайняли належної ніші в системі наукових робіт.

Постановка завдання. Мета статті – дослідити особливості атестації робочого місця працівника як юридичного факту у сфері трудових та пов’язаних із ними правовідносин.

Результати дослідження. Атестація робочого місця працівника була об’єктом дослідження низки наукових праць. Аналізуючи відповідні роботи, варто зазначити, що традиційно атестація робочого місця працівника у науковій літературі розглядається одним з елементів охорони праці на виробництві, який покликаний забезпечити належні, безпечні та здорові умови праці. Спробуємо розглянути окремі наукові дефініції відповідного поняття. А.Я. Сухарев під атестацією розуміє визначення кваліфікації працівника, якості продукції, робочих місць, рівня знання осіб, які навчаються; відгук, характеристику тощо [1, с. 39]. Такий підхід, як видається, передбачає доволі широке тлумачення змісту поняття «атестація», який охоплює не лише атестацію робочого місця працівника, а також атестацію відповідності працівника займаній посаді, якості продукції тощо. Поєднання в одній дефініції різних за змістом явищ видається дещо невиправданим, адже так неможливо охопити зміст кожного з них. Так, кожен із перелічених вище видів атестації має свої особливості щодо процедури та строків проведення, щодо осіб, уповноважених таку атестацію проводити, об’єкта атестації тощо. Тому вважаємо, що запропоноване визначення поняття «атестація» не може бути використане в контексті аналізу поняття атестації робочого місця працівника.

Л.А. Шевчук та А.Ф. Колесов, досліджуючи атестацію робочих місць за умовами праці, зазначають, що така проводиться на підприємствах і в організаціях незалежно від форм власності та господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційним джерелом шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров’я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому [2, с. 112]. На відміну від попереднього, це визначення передбачає визначення поняття атестації робочого місця працівника через формулювання особливостей діяльності суб’єкта господарської діяльності, де проведення атестації є обов’язковим. Проте поза увагою залишаються інші ознаки, які в сукупності формують досліджуване поняття. У цьому аспекті заслуговує на критику також формулювання поняття атестації, запропоноване Л.І. Лазор, на думку котрої, атестація робочих місць за умовами праці – це періодичне визначення відповідності робочих місць передовому техніко-технологічному та організаційно-економічному рівню, техніці безпеки та умовам належного виконання працівником своїх трудових обов’язків [3, с. 68]. Як бачимо, вчена розкриває зміст досліджуваної категорії лише через одну із декількох ознак поняття атестації робочого місця – предмет проведення атестації.

Загалом, не применшуючи значимість наукових дефініцій, поняття «атестація робочого місця працівника» та не заперечуючи її (атестації) належність до одного з елементів охорони праці працівника, все ж вважаємо, що формулювання цього поняття потрібно висвітлювати в контексті правової підстави виникнення, зміни чи припинення певних видів трудових та пов’язаних із ними правовідносин. Адже саме по собі проведення атестації робочого місця безпосередньо не впливає на стан охорони праці на виробництві. Під час проведення атестації лише досліджуються умови праці, які можуть спричинити негативний вплив на стан здоров’я працівника у майбутньому або ж такий вплив здійснюють безперервно під час виконання працівником своїх трудових функцій. До того ж під час проведення атестації робочого місця жодного корисного результату працівник не отримує. Атестація робочого місця є лише тією обставиною, яка у майбутньому зумовлює комплекс прав та обов’язків у працівника та роботодавця як у межах уже існуючих трудових правовідносин, так і правовідносин, пов’язаних з ними. Це дає достатні підстави для того, аби зробити висновок, що атестація робочого місця працівника є юридичним фактом, який зумовлює певні правові наслідки для суб’єктів трудових правовідносин.



Теорія юридичного факту є доволі розвинутою як у вітчизняній, так і в зарубіжній доктрині. Не зупиняючись детально на аналізі особливостей юридичного факту як загально-теоретичного поняття, виділяємо три основні ознаки, які характеризують відповідне поняття: 1) закріплення в нормі права моделі цієї обставини, з настанням якої пов'язані конкретні юридичні наслідки [4, с. 74; 5, с. 16]; 2) фактичне реальне настання відповідної обставини [6, с. 74; 7, с. 42]; 3) можливість зумовлювати визначені нормою права юридичні наслідки [8, с. 401; 9, с. 20]. Спробуємо через призму наведених ознак поняття «юридичний факт» розглянути особливості власне атестації робочого місця працівника.

Так, щодо відповідності атестації першій ознаці юридичного факту, то слід зазначити, що поняття атестації робочого місця працівника закріплено у низці нормативно-правових актів України, зокрема Кодексом Законів про працю України (далі – КЗпП України) [10], Законом України «Про охорону праці» [11], Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці [12] тощо.

Найбільш детально зміст атестації робочого місця працівника закріплено у Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці та Методичних рекомендаціях для проведення атестації робочих місць за умовами праці, відповідно до яких атестація робочого місця працівника – це санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці; комплексна оцінка факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам; установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією; обґрунтування належності робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці; визначення (підтвердження) права працівника на пільгове пенсійне забезпечення за роботу в несприятливих умовах; складання переліку робочих місць, виробництв, професій та посад із пільговим пенсійним забезпеченням працівників.

Проаналізувавши відповідні законодавчі положення, робимо висновок, що законодавча модель атестації робочого місця передбачає комплексну оцінку факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на стан здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності.

Стосовно другої ознаки юридичного факту, то слід зазначити, що найбільш поширеними науковими конструкціями, які, за словами вчених, характеризують цю ознаку, є «конкретна (об'єктивна) обставина» [7, с. 42], «конкретна життєва обставина» [6, с. 74], «факт об'єктивної дійсності» [13, с. 80]), «життєві факти» [14, с. 345]), «явища реальної дійсності» [15, с. 268] та ін.

Тобто щодо реальності атестації робочого місця працівника можна стверджувати, якщо таку атестацію буде проведено, а результати зафіксовано у встановленому законом порядку. Так, відповідно до п. 4 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом з підприємства, організації, в строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на п'ять років [12].

Відомості про результати атестації робочих місць заносяться до карти умов праці, форма якої затверджується Мінсоцполітики разом із Міністерством охорони здоров'я (п. 8) [12]. Однак Вищий адміністративний суд України дещо розширив перелік документів, які підтверджують факт проведення атестації робочого місця та її результатів. Окрім карти умов праці, такими є наказ з підприємства про затвердження переліку робочих місць, виробництв, професій і посад із пільговим пенсійним забезпеченням працівників; трудова книжка із записом про витяг із зазначеного наказу або додатком такого витягу [16; 17].

Аналізуючи наведені положення законодавства, вбачаємо низку недоліків. Першим із них є відсутність чіткого переліку підприємств та організацій, для яких проведення атестації є обов'язковим. У зв'язку з тим, що проведення атестації робочого місця працівника вперше абсолютно залежить від волі роботодавця. Тому атестація (як юридичний факт) може взагалі не відбутися, тому працівник буде позбавлений низки соціальних пільг та гарантій, установлених для осіб, які працюють у важких та шкідливих умовах праці.



Другим недоліком, на нашу думку, є періодичність проведення атестації робочого місця – не рідше одного разу на п'ять років. Конкретний графік проведення атестації робочого місця працівника визначається колективним договором на підприємстві, установі, організації. Варто зазначити, що не на кожному підприємстві укладається колективний договір, тому індивідуальний графік проведення атестації робочого місця може бути не розроблений. Проте інтервал 5 років між черговою атестацією робочого місця є надто великим, зважаючи на небезпечність та шкідливість умов праці, де така атестація проводиться. Наведені прогалини у правовому регулюванні призводять до неможливості виникнення чи зміни трудових та пов'язаних із ними правовідносин, правовою підставою чого виступає саме атестація робочого місця працівника (як юридичний факт). До того ж нечіткість такого законодавчого формулювання призводить до неможливості притягнення винних осіб до відповідальності. Відповідно до п.п. 3 п. 1 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, «...порушення терміна проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян (суб'єктів підприємницької діяльності) від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян». Відсутність конкретного формулювання обов'язку провести атестацію у встановлені строки унеможливує встановлення складу адміністративного правопорушення, тобто накладення адміністративних санкцій. Із метою усунення відповідних прогалин вітчизняного законодавства пропонуємо закріпити чіткий перелік підприємств та організацій, наприклад, за видами діяльності, які зобов'язані проводити атестацію та визначити строки її проведення конкретно для кожного із суб'єктів, зазначених у цьому переліку. Такий перелік пропонуємо закріпити у формі Додатка 1 до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Третьою ознакою, на відповідність до якої ми досліджуємо атестацію робочого місця працівника, є виникнення певних правових наслідків. На думку представників наукової доктрини, такими є виникнення, зміна чи припинення правовідносин [18, с. 42–43; 19, с. 304]. Аналізуючи положення вітчизняного законодавства, а також наукові напрацювання у відповідній сфері, варто зазначити, що атестація робочого місця (як юридичний факт) зумовлює виникнення та/або зміну низки як трудових, так і пов'язаних із ними правовідносин, які пропонуємо класифікувати таким чином.

Залежно від змісту, правові наслідки атестації робочого місця працівника поділяємо на ті, що: 1) зумовлюють зміну трудових правовідносин між працівником та роботодавцем; 2) зумовлюють виникнення правовідносин пільгового пенсійного забезпечення між працівником, роботодавцем та Пенсійним Фондом України.

Зміна трудових відносин полягає в скороченні тривалості робочого часу (відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 51 КЗпП України, скорочена тривалість робочого часу встановлюється для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці не більш 36 годин на тиждень [10]) та збільшення часу відпочинку (наприклад, ч. 1 ст. 7 Закону України «Про відпустки» передбачено право працівників, зайнятих на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України на щорічну додаткову відпустку за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів [20]); отриманні працівником додаткових засобів захисту під час виконання трудових обов'язків (взуття, одягу, засобів гігієни тощо) [11]; отриманні напоїв, продуктів харчування (згідно з ч. 1 ст. 7 Закону України «Про охорону праці» працівники, зайняті на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, безкоштовно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою тощо [11]) тощо.

У свою чергу, атестація робочого місця працівника (як юридичний факт) зумовлює виникнення правовідносин пільгового пенсійного забезпечення працівника. Особливості виникнення відповідних правовідносин урегульовано Законом України «Про пенсійне



забезпечення». Відповідно до п. а ч. 1 ст. 13 зазначеного нормативного акта, працівники, зайняті повний робочий день на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці, за списком № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджуваним Кабінетом Міністрів України, і за результатами атестації робочих місць після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 25 років у чоловіків, із них не менше 10 років на зазначених роботах, і не менше 20 років у жінок, із них не менше 7 років 6 місяців на зазначених роботах [21]. Для працівників, зайнятих на роботах, передбачених Списком № 2 право на пільгове пенсійне забезпечення виникає після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 30 років у чоловіків, із них не менше 12 років 6 місяців на зазначених роботах, і не менше 25 років у жінок, із них не менше 10 років на зазначених роботах [21].

Як убачається із вищенаведених положень, для виникнення правовідносин пільгового пенсійного забезпечення недостатньо самого факту роботи працівника у шкідливих та небезпечних умовах, а також тривалість такої роботи та досягнення пенсійного віку. Тому робимо висновок, що атестація робочого місця працівника у системі правовідносин пільгового пенсійного забезпечення є лише одним з обов'язкових елементів юридичного складу (як підстави їх (правовідносин) виникнення).

Висновки. Підсумовуючи вищезазначене, пропонуємо закріпити у чинному законодавстві України таке визначення поняття атестації робочого місця за умовами праці: це самостійний юридичний факт зміни трудових правовідносин шляхом скорочення тривалості робочого часу та збільшення часу відпочинку, забезпечення додатковими засобами захисту, продуктами харчування тощо, а також один з обов'язкових елементів юридичного складу виникнення правовідносин пільгового пенсійного забезпечення, який має місце за умови дотримання порядку його проведення та належного оформлення результатів.

Із метою гарантування виникнення та зміну перелічених правовідносин, правовою підставою чого виступає саме атестація робочого місця, у законодавстві України необхідно конкретизувати положення щодо обов'язку роботодавця провести таку атестацію та строки її проведення.

Список використаних джерел:

1. Большой юридический словарь: слов. В.А. Белов, В.В. Бойцова, Л.В. Бойцова и др.; под ред. А.Я. Сухарева, В. Е. Крутских. 2 е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2003. 703 с.
2. Лебин Б.Д. Подбор, подготовка и аттестация научных кадров в СССР: вопросы истории и правового регулирования. Ленинград: Наука, 1966. 288 с.
3. Лазор Л.И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 1991. 349 с.
4. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посіб. Харків: Консум, 2005. 160 с.
5. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2003. 146 с.
6. Котюк В.О. Теорія права : курс лекцій. Київ: Вентурі, 1996. 208 с.
7. Буянова М.О. Право социального обеспечения : учебное пособие. Москва: КНОРУС, 2005. 528 с.
8. Алексеев С.С. Общая теория права: учебник. Москва: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2008. 576 с.
9. Сташків Б.І. Юридичні факти в праві соціального забезпечення: монографія. Чернівці: Деснянська правда, 2008. 260 с.
10. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50). Ст. 375.
11. Про охорону праці: закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.



12. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442. Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF/card6#Public>.
13. Бойко М.Д. Право соціального забезпечення України: навч. посіб. Київ: Атака, 2006. 400 с.
14. Лаврінченко О.В. Право соціального забезпечення України : курс лекцій. Донецьк: Вебер (Донецька філія), 2007. Ч. 1. 450 с.
15. Луць Л.А. Загальна теорія держави та права: навчально-методичний посібник (за кредитно-модульною системою). Київ: Атіка, 2010. 412 с.
16. Постанова Вищого адміністративного суду України від 27 січня 2016 року у справі № К/800/65825/14. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/55869923>;
17. Постанова Вищого Адміністративного суду України від 04 лютого 2016 року у справі № К/800/33507/15. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/55645119>.
18. Караваев В.В. Что такое социальное обеспечение? Советское государство и право. 1968. № 10. С. 42–43.
19. Пилипенко П.Д. Акти договірної характеру у системі джерел права соціального забезпечення. Наукові праці Пилипенка Пилипа Даниловича. Вибране. Дрогобич: Коло, 2013. С. 302–310.
20. Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту: наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 24.03.2008 № 53. Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0446-08>.
21. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05 листопада 1991 р. № 1788-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 3. Ст. 10.

