

## РОЗДІЛ 1 «ТРУДОВЕ ПРАВО»

УДК 349.2

Вареник О. С.,

кандидат юридичних наук, адвокат

СПЕЦИФІКА ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ  
У ПОЛЬЩІ

*У статті проаналізовано специфіку локального правового регулювання охорони праці у Польщі. Визначено особливості польського законодавства у сфері охорони праці. Досліджено зміст правових норм у даній царині. Визначено перелік пропозицій щодо запозичення позитивного польського законодавства у національне трудове законодавство. Деталізовано сутність кожної із них.*

**Ключові слова:** *локальне законодавство, охорона праці, трудове законодавство, Польща, правове регулювання.*

*In the article the specifics of local legal regulation of labor protection in Poland are analyzed. The peculiarities of the Polish legislation in the field of labor protection are determined. The content of legal norms in this area is studied. A list of proposals for borrowing positive Polish legislation into national labor legislation has been identified. The essence of each of them is detailed.*

**Key words:** *local legislation, labor protection, labor legislation, Poland, legal regulation.*

Однією із країн-членів ЄС, досвід якої доречно застосувати, є Польща. Окрім схожого історичного шляху розвитку суспільства й держави, наближеною є й структура законодавства та побудова нормативно-правових актів, що полегшує запозичення. На сьогодні позитивний досвід імплементації окремих норм польського законодавства стосується і трудового, і адміністративного, і соціального законодавства, що лише полегшує наступні зміни. Щодо сфери охорони праці, то за статистикою Центрального інституту охорони праці в Польщі рівень смертності після настання нещасного випадку чи отримання травми на виробництві за період з 1998 року скоротився на 62% [1], що свідчить про ефективність заходів з охорони праці, правильне поєднання й успішність локального та централізованого правового регулювання охорони праці. Варто зазначити, що перелік локальних нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини у Польщі, дещо відрізняється від українського та включає статuti організацій і кооперацій. Так, у ст. 5 Закону Польщі «Про кооперацію» [2] визначено, що саме статутом встановлюється порядок прийняття спільних рішень, права та обов'язки членів кооперації, зокрема способи роботи частково дієздатних осіб. Наявність в організаційно-господарських актах окремих норм щодо трудових відносин та охорони праці визначає взаємопов'язаність усієї підприємницької діяльності, дозволяє краще узгоджувати між собою норми права.

Водночас більшість норм права щодо локального правового регулювання міститься у Трудовому кодексі Польщі. Так, відповідно до ст. 9 даного Кодексу «положення колективних трудових договорів та колективних договорів й інших актів, статутів не можуть бути менш сприятливими для працівників, ніж Трудовий кодекс та інші виконавчі

акти. Положення статутів чи правил не можуть бути менш сприятливими для працівників, ніж положення колективних (трудових) договорів. Положення колективних (трудових) договорів, статутів та правил, що порушують принцип рівності праці та прийому на роботу, не застосовуються» [3]. Дані норми мають загальний характер та стосуються будь-яких локальних нормативно-правових актів, прийнятих на підприємстві, зокрема, щодо охорони праці. Важливо, що вони визначають ієрархію не лише серед централізованих та локальних нормативно-правових актів, але й серед різновидів останніх. Тобто колективний договір є основним локальним актом, тому будь-які акти роботодавця щодо охорони праці не можуть йому суперечити. Спільною для польського та українського законодавства є заборона зменшення прав працівників у локальних нормативно-правових актах. Проте доповнення потребує заборона на порушення принципів права, таких як законність, правова визначеність та соціальна справедливість.

Окремо слід розглянути обов'язки роботодавця, що встановлені у ст. 94 Трудового кодексу Польщі, де визначено, що роботодавець повинен «організувати роботу таким чином, щоб зменшити незручності від роботи, особливо від монотонної роботи та роботи в попередньо визначеному темпі; гарантувати безпечні та гігієнічні умови праці, проводити системне навчання працівників у сфері охорони праці». Загальні обов'язки роботодавця доповнюються спеціальними, що закріплені у ст. 207, а саме: «Забезпечувати дотримання положень та правил охорони праці на робочому місці, видавати накази щодо усунення недоліків та контролювати їх виконання; адаптувати заходи підвищення рівня захисту здоров'я та життя працівників з урахуванням зміни умов трудової діяльності; розробляти послідовну політику попередження нещасних випадків; розробляти заходи з охорони праці підлітків, вагітних та жінок, що годують малолітніх дітей» [3].

Розподіл обов'язків роботодавця на загальні та спеціальні допомагає краще проводити заходи локального правового регулювання, вказуючи конкретні вектори дії. Аналізуючи перелік обов'язків роботодавця, можемо зробити висновок, що локальне правове регулювання охорони праці, яке ним проводиться, повинно бути послідовним, тобто передбачуваним й зрозумілим, логічно впорядкованим. Крім того, локальні нормативно-правові акти мають постійно редагуватися й доповнюватися задля усунення нововиявлених помилок та пристосування до нових умов праці. Важливо, що на роботодавця покладено обов'язок не лише видавати локальні нормативно-правові акти з охорони праці, але контролювати їх виконання, гарантувати ефективність. Це забезпечує високий рівень зацікавленості роботодавця в підтриманні належного стану безпеки праці, оскільки незалежно від причин конкретного нещасного випадку до роботодавця будуть застосовані санкції.

Відповідно до ст. 104 Трудового кодексу Польщі «правила праці визначають організацію трудової діяльності, а також права й обов'язки працівника й роботодавця. Роботодавець, на якого працюють не менше 50 працівників, вводить правила праці, якщо положення колективного договору належно не застосовуються. Роботодавець, на якого працюють не менше 20 і не більше 50 працівників, вводить правила праці на вимогу профспілки. Роботодавець, на якого працюють менше 50 працівників вводить правила праці, якщо не укладено колективний договір» [3]. Важливість даної норми пояснюється її варіативністю та встановленням співвідношення між правилами праці та колективним договором. На сьогодні чинне національне законодавство передбачає дію на підприємстві і правил внутрішнього трудового розпорядку, і колективного договору, хоча вони можуть

частково дублювати норми один одного, що особливо стосується норм охорони праці, таких як тривалість робочого дня, час відпочинку, правила трудової дисципліни. Розподіл залежно від кількості працівників значно спрощує процес локального правового регулювання охорони праці, оскільки регулює рівень навантаження на роботодавця залежно від рівня відповідальності. Так, часто проблемою національних трудових відносин виступає відсутність укладеного колективного договору або ж навіть правил внутрішнього трудового розпорядку, причиною цього є відсутність чітко виписаної процедури й залежності від розміру трудового колективу, що й буде виправлено заповзиченням.

У ст. 104-1 Трудового кодексу Польщі встановлено вимоги щодо змісту правил праці, серед яких «список заборонених робіт для неповнолітніх та жінок, обов'язки з охорони праці, зокрема спосіб інформування працівників про професійні ризики, пов'язані із виконанням роботи», а ст. 104-2 передбачено обов'язок узгодження роботодавцем правил з профспілками. Якщо правила «не узгоджені в домовлений строк чи немає профспілки на підприємстві, роботодавець встановлює їх самостійно. Правила вступають в дію після спливу 2 тижнів з моменту їх оприлюднення для працівників» [3]. Такі положення лише частково можна оцінити як позитивні. Перелік робіт, заборонених для неповнолітніх, повинен затверджуватися на законодавчому рівні для уникнення зловживання владою роботодавцем. Ризик такого особливо посилюється в умовах можливості самостійного прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку, навіть якщо вони не погоджені з профспілкою. Щодо переліку заборонених робіт для жінок, то вважаємо його існування порушенням принципу рівності та недискримінації, через що він втратив чинність в Україні. Дозвіл роботодавцеві самостійно його встановлювати може створити перешкоди для реалізації права на працю, справедливу оплату праці, безпеку робочого місця й комфортних умов праці для жінок. Однак можна заповзичити обов'язок узгоджувати із профспілкою усі локальні нормативно-правові акти в сфері охорони праці, адже чинне трудове законодавство буквально перераховує акти, участь у прийнятті яких бере профспілка, замість їх узагальнення. Варто наголосити саме на узгодженні, а не повідомленні, урахуванні думки чи інших варіантів, які не впливають на кінцеве рішення роботодавця в локальному регулюванні охорони праці.

У ст. 237-11 Трудового кодексу Польщі визначено обов'язок роботодавця консультуватися із працівниками щодо усіх питань щодо здоров'я та безпеки робочого місця, а саме: «змін в організації роботи, обладнання, застосування нових технологій, якщо вони становлять небезпеку для здоров'я працівників; оцінки професійного ризику; створення служби охорони праці; надання засобів індивідуального захисту; навчання працівників у сфері охорони праці». Роботодавець забезпечує умови для проведення консультацій, зокрема їх проведення в робочий час. Час, відведений на консультації, зараховується до робочого» [3]. Таким чином, право на участь працівників у локальному правовому регулюванні гарантується й захищається від можливого тиску з боку роботодавця. Однак більш доречною була б практика погодження з усім трудовим колективом, а не лише консультування, причому представляти інтереси трудового колективу могла б або профспілка, або інший обраний працівників орган. Щодо переліку питань, то його варто доповнити графіком змінності, умовами відпочинку, застосуванням дистанційної праці.

Отже, можна резюмувати, що особливостями локального правового регулювання охорони праці в Польщі є наступні:

1) локальне правове регулювання охорони праці у Польщі має альтернативний характер. Тобто перелік локальних нормативно-правових актів, які повинні діяти на підприємстві, обирається роботодавцем залежно від кількості працівників та виду діяльності. Прийняття ж усіх можливих локальних нормативно-правових актів у сфері охорони праці є недоречним через часткове дублювання ними норм, що лише ускладнюватиме застосування й надалі може призвести до колізій;

2) локальне правове регулювання охорони праці в Польщі оцінюється на ефективність та відповідність ризикам на підприємстві. Так, відповідальність для роботодавця настане, якщо прийняті правила охорони праці уже не відповідають умовам праці та застосовуваним технологіям або ж оцінка ризиків, яка була проведена на підприємстві, не була урахована під час їх створення;

3) локальне правове регулювання охорони праці в Польщі здійснюється роботодавцем. Профспілки чи трудовий колектив, також можуть брати участь у локальному правовому регулюванні, але якщо їх думка не співпадає із думкою роботодавця й акт залишається непогодженим, то саме роботодавець є суб'єктом, що приймає кінцеве рішення. Обов'язку дотримуватися рекомендацій профспілок у нього немає.

Досвід Польщі у локальному правовому регулюванні може бути запозичений як щодо рівної участі усіх суб'єктів трудових відносин у ньому, так і стосовно уточнення значення та змісту конкретних локальних нормативно-правових актів. Насамперед варто імплементувати норми, які встановлюють ієрархію серед актів різної юридичної сили. Звісно, у національному законодавстві існує уточнення про недійсність умов договору, які погіршують умови праці чи зменшують трудові права працівників, однак таких уточнень не зроблено щодо локальних нормативно-правових актів, особливо у сфері охорони праці, які й так складно оцінювати на законність через їх частково технічний характер. Тому доречно доповнити ст. 4 Кодексу законів про працю [4] частиною другою у наступній редакції:

«2. Норми та умови колективного договору повинні відповідати чинному законодавству, міжнародним договорам чи угодам, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Локальні нормативно-правові акти (накази, інструкції, розпорядження, правила, положення тощо) не можуть порушувати чинне законодавство, міжнародні договори чи угоди, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та умови колективного й трудового договорів, зменшувати чи скасовувати права й гарантії, передбачені законодавством про працю».

Завдяки такому доповненню буде вирішена проблема співвідношення між собою різних локальних нормативно-правових актів, зокрема у сфері охорони праці. Закріплення даної норми не в спеціальному законодавстві пояснюється тим, що окремі норми щодо охорони праці можуть міститися в колективному та трудовому договорах, правилах охорони праці, що мають загальний характер, а тому важливо визначити їх пріоритетність над наказами чи розпорядженнями роботодавця, особливо якщо такі не погоджені із профспілкою.

Ще одне запозичення повинно стосуватися комунікації між суб'єктами трудових відносин щодо прийнятих локальних нормативно-правових актів саме у сфері охорони праці. За загальним правилом наказ чи розпорядження, видані роботодавцем, набувають чинності або в момент їх видання, або у визначений у них строк. Якщо у випадку із

відпустками чи зміною оплати праці використання даного підходу допустиме, оскільки воно значно не вплине на трудову діяльність, то зміна правил охорони праці може вимагати часу для ознайомлення та вивчення, якого не завжди буде достатньо. Крім того, працівники можуть бути ознайомлені із локальним актом у різний час, що породжуватиме нерівність. Тому варто доповнити ст. 3 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII [5] частиною 3 із таким текстом:

«3. Локальні нормативно-правові акти з охорони праці набувають чинності не раніше, ніж після спливу 14 робочих днів з моменту письмового ознайомлення з ними усіх працівників підприємства, організації чи установи».

Дана норма ще раз підкреслює обов'язок ознайомлювати у письмовій формі із локальними нормативно-правовими актами усіх працівників. Строк у 14 робочих днів фактично є тестовим для працівників щодо вивчення та застосування нових правил. Роботодавець може збільшувати строк набуття чинності локальним нормативно-правовим актом, однак 14 робочих днів є мінімальною законодавчою вимогою.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Статистика нещасних випадків на виробництві: Статистика Центрального інституту охорони праці. URL: <https://cutt.ly/Hzjwju4> (дата звернення: 08.03.2021).
2. Prawospółdzielcze: Ustawa z dnia 16 września 1982 r. URL: <https://cutt.ly/DzjwAdl> (дата звернення: 08.03.2021).
3. Kodekspracy: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141. URL: <https://cutt.ly/nzjwCSk> (дата звернення: 08.03.2021).
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
5. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.

**UDC 349.2.**

**Olha Kuchma,**

*Doctor of Law, Assistant Professor*

*Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine*

**Liudmyla Sinova,**

*Candidate of Laws, Assistant Professor*

*Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine*

**Galyna Kuzmenko,**

*Candidate of Laws, assistant*

*Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine*

### CATEGORY OF THE TYPE "MANAGER" IN SCIENTIFIC RESEARCH

*The article is devoted to review of scientific works within legal status of managers of different levels, their classification and interaction of different links in the structure of an employer. The research reveals that employees who are endowed with leadership qualities are in*