

УДК 342.7; 339.92(477):061.1 ЄС

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2021.03.13>

## ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ В НАЦІОНАЛЬНОМУ МЕХАНІЗМІ ЗАХИСТУ ПРАВА НА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ

**Ільків Н.В.,**

кандидат юридичних наук, доцент

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін

Львівського державного університету внутрішніх справ

ORCID ID: 0000-0002-3182-8391

**Ільницький О.В.,**

кандидат юридичних наук, доцент

доцент кафедри адміністративного та фінансового права

Львівського національного університету імені Івана Франка

ORCID ID: 0000-0001-7343-8810

**Ільків Н.В., Ільницький О.В. Імплементация практики Европейского суда з прав людини в национальном механизме защиты права на безопасные условия труда.**

Стаття присвячена дослідженню шляхів вдосконалення національного механізму захисту права на безпечні умови праці з урахуванням практики Європейського Суду з прав людини. Підґрунтям особливої уваги до правового регулювання безпеки праці слугує ситуація, що склалася у сфері праці в Україні. Забезпечення безпечних умов праці визначено як важливе завдання у контексті цілей сталого розвитку. Дослідження здійснено з урахуванням необхідності реального втілення в життя тих основних норм і цінностей, які лежать в основі державної політики ЄС, виходячи з курсу України на євроінтеграцію, зокрема прав і свобод людини у процесі трудової діяльності, а також правові механізми для їх захисту у разі порушення.

Досліджено, що імплементації до національного законодавства потребує позиція Європейського Суду з прав людини, відповідно до якої право працівника за безпечні і здорові умови праці в контексті ст. 2 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод є складовою права на життя. Беручи до уваги право кожної держави самостійно вирішувати питання у сфері безпеки праці, зокрема вибору конкретних практичних заходів, визначено, що ЄСПЛ при розгляді цієї категорії справ дотримується позиції, що навіть за ситуації в державі, що є несприятливою, та недостатніх ресурсів для забезпечення необхідних умов захисту права на життя та інших прав, що визначені Конвенцією, працівники повинні отримувати такі умови, які б характеризувалися мінімальним або ж максимально допустимим шкідливим впливом на фізичне, психічне й соціальне благополуччя працівника, а безпека та гігієна

виробничого середовища не завдавали б шкоди життю й здоров'ю працівника, та повинен враховуватися загальний принцип адаптації працівника до виконання роботи.

Зроблено висновок, що обов'язком держави є забезпечення належного рівня правового регулювання і адміністративних процедур щодо захисту права на життя і здоров'я громадян, зокрема у виробничому середовищі.

**Ключові слова:** сталий розвиток, охорона праці, гігієна праці, Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод.

**Ilkiv N.V., Ilnytskyi O.V. The implementation of the practice of the European court of human rights in the national mechanism of protection of the right to safe working conditions.**

The constitutional obligation of the Ukrainian state to provide all citizens with protection of their health and life in the course of labor activity. It consists in legislative enshrinement of legal norms that determine the conditions and procedure for exercising the constitutional right of citizens to proper, safe and healthy working conditions, means of protection of this right, as well as legal mechanisms to protect this right in case of violation. The application of the case law of the European Court of Human Rights as a source of law by the courts actualizes the study of its decisions on the protection of the right to safe working conditions.

Ensuring safe working conditions is an important task in the context of the goals of sustainable development is defined in the article. The position of the European Court of Human Rights needs to be implemented into national legislation. The safety and hygiene of the working environment must not harm the life and health of the worker, and the state must provide citizens with an appropriate level of

legal regulation and administrative procedures to protect their right to life and health, including in the work environment.

The right of the employee to safe and healthy working conditions is a component of the right to life in the position of the European Court of Human Rights. The positive obligation of the state to introduce an effective legislative mechanism for the protection of life also applies in the context of safety and health at work. The exercise of the right to adequate, safe and healthy working conditions in the practice of the European Court of Human Rights is carried out by examining compliance with the positive obligation of the state to create the necessary legal and administrative conditions and procedures to protect the lives and health of citizens (employees). It provides for the issuance of regulations, instructions or recommendations on the organization of labor protection, as well as ensuring appropriate supervision and control in the field of labor.

The creation of legislative and administrative mechanisms for the protection of the right to life, in which safety and labor protection are necessary components of its legal support, is Ukraine's obligation.

**Key words:** sustainable development, labor protection, occupational health, the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.

**Постановка проблеми.** Конституційне проголошення як найвищих соціальних цінностей життя і здоров'я людини зумовило обов'язок Української держави із забезпечення всім громадянам захисту здоров'я й життя в процесі їх трудової діяльності. Це зобов'язання держави полягає насамперед у нормативно-правовому закріпленні тих правових норм, які на законодавчому рівні визначатимуть умови й порядок реалізації суб'єктивного права на належні, безпечні й здорові умови праці, що належить до категорії конституційних, правові засоби охорони цього права, і що, архіважливо, правові механізми для його захисту у разі порушення.

У зв'язку з курсом України на євроінтеграцію, першочерговим завданням є приведення законодавства держави у відповідність до вимог Європейського Союзу, та реальне втілення в життя тих основних норм і цінностей, які лежать в основі державної політики ЄС, важливими серед яких є права і свободи людини у процесі трудової діяльності.

Приєднання України як члена Ради Європи у 2007 році до Європейської соціальної хартії (переглянутої) заклало передумови для її зобов'язань із активного сприяння забезпечувати ефективну реалізацію права громадян як на соціальний захист, так і на пов'язані з ним права на безпечні та здорові умови праці. Як пріори-

тетна сфера, в якій здійснюється адаптація законодавства України, у Розділі V Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, затв. Законом України від 18 березня 2004 р., визначена охорона праці.

Ратифікація Україною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенції) та, відповідно, прийняття Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» [1] створило передумови для поширення юрисдикції Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ) на території України і визнання його рішень обов'язковими для виконання Україною. Застосовання судами при розгляді справ Конвенції та практики Суду як джерела права актуалізують дослідження практики ЄСПЛ, що склалась у процесі розгляду справ щодо захисту права на безпечні умови праці.

**Стан опрацювання проблематики.** Питання захисту трудових прав неодноразово виступали предметом наукових досліджень. Окремі питання правового регулювання охорони праці досліджувались такими науковцями в галузі трудового права, як: М.О. Баймуратов, К.С. Батигін, Н.Б. Болотіна, Ю.Івчук, О. М. Обушенко, Р.І. Кондратьєв, П.Д.Пилипенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, С.М. Прилипко, О.Г.Середа, А.О.Собакарь, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Однак, предметом дослідження у межах цієї наукової розвідки слугуватиме визначення механізму захисту права особи на безпечні умови праці з урахуванням практики ЄСПЛ.

Як **мету статті** визначено науково-практичний аналіз важливих аспектів нормативно-правового регулювання й визначення перспектив вдосконалення механізму захисту права на безпечні умови праці крізь призму практики ЄСПЛ.

**Виклад основного матеріалу.** Україна приєдналася до глобального процесу забезпечення сталого розвитку, ключові ідеї якого отримали закріплення у підсумковому документі Саміту ООН зі сталого розвитку «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року», у якому серед визначених Цілей Сталого Розвитку (17) виокремлено «сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх» (Ціль 8). Як логічний та закономірний результат, 30 вересня 2019 року Президент України підписав Указ «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року». У цьому акті підтримано ідею забезпечення досягнення глобальних цілей сталого розвитку та результатів їх адаптації з урахуванням специфіки розвитку України, викладених у Національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна». У Національній доповіді для досягнення цілі

8 визначено в якості завдання «сприяти забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих, зокрема шляхом застосовування інноваційних технологій у сфері охорони праці та промислової безпеки». Його індикаторами повинні стати кількість потерпілих від нещасних випадків на виробництві, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, % до рівня 2015 року; кількість загиблих від нещасних випадків на виробництві, % до рівня 2015 року; частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, у загальнообліковій кількості штатних працівників, %. [2]

Підґрунтям особливої уваги до правового регулювання безпеки праці слугує ситуація, що склалася у сфері праці. За результатами моніторингу стану виробничого травматизму Державної служби з питань праці, в Україні має місце тенденція, що полягає у зменшенні загальної кількості випадків травмування на виробництві. Так, загальний травматизм у 2019 році зменшився порівняно з 1992 роком майже у 32 рази [3], однак у 2020 році зріс і становив 6121 випадок. [4] Хоча й за роки незалежності кількість загиблих на виробництві зменшилась у 6 разів, однак у 2020 році кількість нещасних випадків зі смертельним наслідком становила 653 (що є значно більше ніж у 2018 та 2019 роках (409 і 422 відповідно)).

Порівняльний аналіз нещасних випадків зі смертельним наслідком за 2020 рік свідчить, що найбільша їх кількість сталась з організаційних причин – загинуло 318 працівників, або 48,7 % від усієї кількості загиблих внаслідок нещасних випадків зі смертельним наслідком, пов'язаних з виробництвом. З технічних причин загинуло 39 працівників, або 6 %. Внаслідок нещасних випадків зі смертельним наслідком, що сталися через психофізіологічні, техногенні, природні, екологічні, соціальні причини, загинуло 296 працівників, або 45,3 %.

До найрозповсюдженіших організаційних причин нещасних випадків із смертельним наслідком, що пов'язані з виробництвом, слід віднести: невиконання вимог інструкцій з охорони праці або функціональних обов'язків; порушення правил безпеки руху; порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів, транспортних засобів тощо; порушення технологічного процесу. Серед найрозповсюдженіших технічних причин нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, що мали наслідком смерть особи, такі як: незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, споруд, будівель, території виробничого об'єкту, засобів виробництва, транспортних засобів тощо; недосконалість технологічного процесу. Серед найпоширеніших психофізіологічних причин нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, наслідком яких стала

смерть особи, визначена особиста необережність потерпілого.

У 2020 році найбільша кількість подій, що призвели до нещасних випадків зі смертельним наслідком було погіршення стану здоров'я, що пояснюється сучасними реаліями та необхідністю ведення господарської діяльності та виконання функціональних обов'язків в умовах поширення коронавірусної інфекції.

Суб'єктивному праву кожного працівника на належні, безпечні й здорові умови праці, що реалізується ним при здійсненні тієї трудової функції, яку він зобов'язався виконувати за трудовим договором, кореспондує відповідний обов'язок власника із забезпечення безпечних й нешкідливих умов праці (част.2 ст.153 КЗпП України).

Слід зауважити термінологічну розрізненість та неузгодженість у національному законодавстві, що застосовується для позначення таких умов праці, які б гарантували працівнику охорону його життя і здоров'я у процесі трудової діяльності. Так, попри проголошене Конституцією України право особи на належні, безпечні та здорові умови праці (ст. 43), у ч. 2 ст. 153 КЗпП України закріплюється обов'язок роботодавця забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці, а у Законі України «Про охорону праці» для визначення цих категорій вміщені такі поняття, як «безпека праці», «гігієна праці» й «охорона здоров'я».

Аналіз положень міжнародних актів вказує, що у них не застосовується термін «охорона праці», а найбільш вживаними є «безпека і гігієна праці». У міжнародній практиці розуміння категорії «безпека й гігієна праці» полягає в підтримці високих стандартів фізичного, психологічного та соціального благополуччя працівника при здійсненні трудової діяльності, а також створення і забезпечення працівникові таких умов праці, які б відповідали його фізичним й психічним можливостям, так і у цілому мали б забезпечити адаптацію працівника до необхідних виробничих умов.

У. П. Бек при розгляді співвідношення понять «умови роботи, які б відповідали вимогам безпеки та гігієни» і «безпечні й здорові умови праці», слушно зауважує на необхідності встановлення пріоритетності права працівника на професійну безпеку та охорону його здоров'я, так як насамперед це право вимагає міжнародно-правового забезпечення [5, с.168]. На цей аспект звертають увагу і інші науковці. Так, О.Г. Середєва вказує, що з метою забезпечення права працівника на безпечні і здорові умови праці, безпека і гігієна праці, а не охорона праці як система заходів повинні бути складовими елементами змісту трудового правовідношення, де працівник і роботодавець мають такий правовий

зв'язок, який дозволяє працівнику вимагати від роботодавця створення та підтримання необхідних умов праці. При цьому безпеку праці прооунується розглядати як результат, що має бути досягнутий шляхом системи заходів з охорони праці, а умови праці мають бути такими, що забезпечуватимуть реалізацію високих стандартів гідної праці, яка включає в себе умови для збереження працездатності, життя й здоров'я працівника. [6, с.163]

Науковий аналіз вказує, що цілком закономірним є те, що для основою для сучасного оновлення концепції охорони праці у світі став перехід на вихідну термінологію з поновленням вихідного розуміння поняття «здоров'я» у понятійно-категоріальному апараті охорони праці, із застосуванням категорії «професійна безпека і здоров'я». [7, с.6]

На основі аналізу міжнародного та національного законодавства, слід дійти висновку, що право на безпечні умови праці охоплює можливості здійснення трудової діяльності: а) у виробничому середовищі, яке відповідає встановленим нормам; б) на робочому місці обладнаному у спосіб, щоб мінімізувати можливу шкоду здоров'ю; в) за умови поінформованості працівника з питань охорони праці; г) створення умов для захисту працівника на робочому місці від шкідливого впливу на його здоров'я.

Примітно, що для питання правового забезпечення цих відносин в Європейському Союзі характерне здійснення централізованого регулювання мінімальних вимог до робочого місця за впровадження європейських стандартів з питань безпеки і гігієни праці з координацією такої роботи Європейським агентством з безпеки та гігієни праці. Це свідчить про те, що питання належних, безпечних й здорових умов праці є не тільки складовою приватних відносин між працівником і роботодавцем, а містять елемент публічних інтересів.

Тож одним із завдань суспільства є забезпечення таких умов праці, коли вона будучи високопродуктивною, не буде спричиняти негативного впливу на здоров'я працюючих (приватно-правовий аспект), не буде завдавати шкоди оточуючим людям та довкіллю (публічно-правовий аспект). Для цього потрібен механізм, за допомогою якого буде впроваджуватися в життя весь комплекс заходів щодо створення умов праці, що відповідають вимогам збереження життя та здоров'я працівників. Саме у такому ключі розвивається європейська правозастосовча практика.

Науковий та практичний інтерес становить дослідження практики ЄСПЛ, з точки зору впливу її на формування правових позицій щодо захисту права на безпечні умови праці в Україні.

ЄСПЛ вирішуючи справи щодо забезпечення особи, яка перебуває у трудових правовідносинах,

справедливих, здорових й безпечних умов праці та створення на робочому місці умов, які б відповідали стандартам безпеки і гігієни праці, через призму норм Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, відповідно до яких «право кожного на життя охороняється законом» (ст. 2) та «кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції» (ст. 8), керується широким розумінням категорій «безпека і гігієна праці», що полягає у включенні до нього категорії «здоров'я».

Для прикладу, при вирішенні справи «Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії проти Ради Європейського Союзу» ЄСПЛ у своєму Рішенні від 12 листопада 1996 р. [8] притримувався широкого тлумачення поняття «безпека і гігієна праці», яке представлено у положеннях Директиви 93/104/ЄС щодо окремих аспектів організації робочого часу. [9, с.103] У цьому рішенні обґрунтовується правова позиція, за якою умови безпеки й гігієни праці зобов'язують роботодавця створити такі умови, які характеризуються мінімальним (максимально допустимим) шкідливим впливом на фізичне, психічне та соціальне благополуччя працівника.

Аналіз цього рішення дає підставу стверджувати, що європейські стандарти у сфері безпеки і гігієни праці спрямовані на правову визначеність кореспондуючих прав та обов'язків учасників трудового правовідношення, а предметне розмежування приписів у сфері безпеки праці на технологічні умови використання обладнання і устаткування та санітарно-гігієнічні норми спрямовані на збереження життя працівника шляхом визначення стандартів у сфері праці, що мають на меті попередження негативних впливів на стан здоров'я працівників і мінімізацію професійних захворювань.

Слушною є позиція ЄСПЛ, що передбачає такі вимоги до безпеки й гігієни виробничого середовища, які б не спричиняли шкоди життю і здоров'ю працівника, а на державу покладался обов'язок із забезпечення належного рівня правового регулювання і належного кола адміністративних процедур для захисту права на життя і здоров'я особи, у тому числі і у виробничому середовищі.

Про дотримання ЄСПЛ чіткої позиції відносно обов'язку держави зі створення умов для забезпечення й дотримання законодавства про охорону праці слідує і з дослідження його рішень у справах «Вільнес та інші проти Норвегії» (Vilnes and Others v. Norway), «Брінкат та інші проти Мальти» (Brincat and Others v. Malta). ЄСПЛ акцентує увагу на тому, що що позитивний обов'язок держави вжити всіх належних заходів для захисту життя на виконання ст. 2 Конвенції тягне насамперед основний обов'язок держави щодо створення за-

конодавчої та адміністративної основи, призначеної для забезпечення ефективного стримування проти загроз праву на життя. Зокрема, у контексті небезпечних видів діяльності, що характеризуються високим рівнем потенційного ризику для життя людей, державою повинні вживатись заходи із ліцензування, здійснення нагляду, а також обов'язковим для всіх зацікавлених осіб є вжиття практичних заходів щодо забезпечення ефективного захисту громадян, чиє життя може зазнати загрози супутніх ризиків. Немаловажливим є закріплення положень, що містили б відповідні процедури з урахуванням технічних аспектів розглянутої діяльності для виявлення недоліків у відповідних процесах і будь-яких помилок, допущених особами, відповідальними на різних рівнях. [10] Тобто таке позитивне зобов'язання передбачає не лише видання нормативних положень, інструкцій або рекомендацій стосовно організації охорони праці, а й забезпечення відповідного нагляду і контролю у сфері праці.

ЄСПЛ приділяючи увагу питанню вибору конкретних практичних заходів із забезпечення досліджуваних прав, при цьому надаючи державам можливість їх вибору на власний розсуд, виходячи з принципу пропорційності. Пропорційність у розумінні ЄСПЛ полягає у обмеженні в покладенні на владу неможливого або непропорційного тягара, що не враховував би, зокрема, оперативний вибір, який вони повинні робити з точки зору пріоритетів і ресурсів; це пов'язано з широким діапазоном розсуду, яким держави, як раніше вважав Суд, користуються в складних соціально-технічних сферах. [11] Проте навіть за ситуації в державі, що є несприятливою, та недостатніх ресурсів для забезпечення необхідних умов захисту права на життя та інших прав, що визначені Конвенцією, працівники повинні отримувати такі умови, які б характеризувалися мінімальним або ж максимально допустимим шкідливим впливом на фізичне, психічне й соціальне благополуччя працівника, а безпека та гігієна виробничого середовища не завдавали б шкоди життю й здоров'ю працівника, та повинен враховуватися загальний принцип адаптації працівника до виконання роботи.

Широке тлумачення позитивного зобов'язання держави щодо захисту права на безпечні умови праці має місце і у Рішенні ЄСПЛ від 15 січня 2015 р. у справі «Космата проти України», де зазначається, що Суд встановлював, що у справах за статтею 2 Конвенції стосовно нещасних випадків, які стались внаслідок виконання особливо небезпечної роботи, лише цивільно-правовий засіб юридичного захисту може виявитися недостатнім, а компетентні органи влади повинні за власною ініціативою розпочати розслідування, здатне, по-перше, встановити обставини, за яких відбувся нещасний випадок,

та будь-які недоліки нормативно-правової бази, а, по-друге, встановити посадових осіб або органи влади, що є будь-яким чином причетними до зазначених подій на будь-якому етапі їхнього розвитку. [12]

**Висновки.** Дослідження практики ЄСПЛ дає підстави стверджувати про широке тлумачення ним права особи на безпечні і здорові умови праці в контексті ст. 2 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, де правове регулювання і забезпечення реалізації нормативних положень з безпеки і гігієни праці розглядаються як складові захисту права на життя. Захист права на належні, безпечні й здорові умови праці у практиці ЄСПЛ здійснюється шляхом дослідження дотримання позитивного зобов'язання держави створити необхідні правові і адміністративні умови й процедури для збереження життя і здоров'я громадян (працівників), що передбачає поряд із виданням нормативних положень, інструкцій чи методичних рекомендацій щодо організації охорони праці, також і обов'язок забезпечити здійснення відповідного нагляду й контролю у сфері праці.

Зобов'язання України, як держави, що приєдналася до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, та у зв'язку з обраним нею курсом на євроінтеграцію, передбачають створення таких законодавчих та адміністративних механізмів захисту права на життя, у яких техніка безпеки і охорона праці є необхідними складовими його правового забезпечення, це водночас сприятиме виконанню завдань з досягнення Цілей сталого розвитку.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15>
2. Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна». 2017. URL: <https://mepr.gov.ua>
3. Про стан охорони праці в Україні: звіт ДСПП 27 березня 2020 р. URL: <https://dsp.gov.ua/pro-stan-okhorony-pratsi-v-ukraini/>
4. Стан виробничого травматизму в Україні 2018-2020 роки. URL: <https://dsp.gov.ua/stan-vyrobnychoho-travmatyzmu/>
5. Бек У. П. Щодо міжнародно-правових стандартів професійної безпеки та охорони здоров'я найманих працівників. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2010. № 3. С. 164– 172.
6. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: дисертація ... д.ю.н. 12.00.05. Харків, 2019. 473 с.
7. Волошина С. М. Правове регулювання безпеки і гігієни праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2011. 20 с.

8. Judgment of the Court of 12 November 1996. – United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union. – Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time – Action for annulment. Case C-84/94. European Court reports. 1996. P. I-05755. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994CJ0084:EN:HTML#DI>
9. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102–110.
10. Judgment of the Court of 5 December 2013. Case of Vilnes and others v. Norway. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng>
11. Judgment of the Court of 24 July 2014. Case of Brincat and Others v. Malta URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng>
12. Рішення Європейського Суду з прав людини від 15 січня 2015 р. Справа Космата проти України. *Офіційний вісник України*. 2015. № 24. Ст. 351.