

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.03.38>

ЩОДО ОБОВ'ЯЗКУ РОБОТОДАВЦЯ НАДАТИ ІНФОРМАЦІЮ ПРО УМОВИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКУ

Тихонович О.Ю.,
доктор філософії права,
докторант кафедри трудового права
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого

Тихонович О.Ю. Щодо обов'язку роботодавця надати інформацію про умови праці працівнику.

Сьогодні особливого значення набувають питання щодо безпечних та здорових умов праці для працівників на підприємствах. Оскільки зростаюча економічна криза та як наслідок нестаток коштів у підприємств, недостатня увага до цієї проблеми з боку керівництва підприємств, війна в країні призводять до того, що значна частина трудівників працює у шкідливих або важких умовах. І як наслідок, втрачання трудового потенціалу, як на рівні підприємств, так і на рівні держави в цілому, що супроводжується значними фінансовими та соціально-економічними втратами. Тому проблема покращення умов праці для будь-якого підприємства є надзвичайно актуальною. Тому метою даної роботи є дослідження умов праці, зокрема право працівників на інформацію від роботодавця про умови праці на підприємстві, установі, організації. Підсумовуючи викладене зазначено про важливість інформації як для роботодавця, так і працівників, адже завдяки їй збільшується обсяг виробництва, удосконалюється продукція, матеріали, технологічне обладнання, розширюються зовнішні й внутрішні зв'язки підприємства. Особливо важливим є отримання інформації працівниками від роботодавця про умови праці на підприємствах, оскільки умови праці – це все, що впливає на стан здоров'я й працездатність працівника. Це і робоче місце, і стан технологічних процесів, устаткування й інших засобів виробництва, і стан засобів колективного та індивідуального захисту, і санітарно-побутові умови. І для того, щоб забезпечити працівникам кращий захист від можливих порушень їхніх прав і створити більш прозорий ринок праці на сьогодні з урахуванням положень Директиви (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі було дещо розширено й деталізовано перелік інформації, з якою роботодавець зобов'язаний ознайомити працівників, особливо інформації про безпечні та здорові умови праці. Переконані внесені змі-

ни є перспективним кроком на шляху України до членства в ЄС, свідчить про вдосконалення законодавчої бази у сфері трудових відносин, а також гармонізацію з правом Європейською Союзу.

Ключові слова: умови праці, безпека праці, здоров'я, інформація, працівник, роботодавець, держава, міжнародно-правові документи, національне законодавство.

Tykhonovych O.Y. Regarding the employer's obligation to provide information about working conditions to the employee.

Today, issues regarding safe and healthy working conditions for employees at enterprises are gaining special importance. Since the growing economic crisis and as a result lack of funds in enterprises, insufficient attention to this problem on the part of the management of enterprises, the war in the country lead to the fact that a large part of workers work in harmful or difficult conditions. And as a result, the loss of labor potential, both at the level of enterprises and at the level of the state as a whole, which is accompanied by significant financial and socio-economic losses. Therefore, the problem of improving working conditions for any enterprise is extremely urgent. Therefore, the purpose of this work is to study working conditions, in particular, the right of employees to information from the employer about working conditions at the enterprise, institution, or organization. Summarizing what has been said, the importance of information for both the employer and the employees is indicated, because thanks to it, the volume of production increases, products, materials, technological equipment are improved, and external and internal relations of the enterprise are expanded. It is especially important for employees to receive information from the employer about working conditions at enterprises, since working conditions are everything that affects the state of health and working capacity of an employee. This is the workplace, and the state of technological processes, equipment and other means of production, and the state of

means of collective and individual protection, and sanitary and household conditions. And in order to provide employees with better protection against possible violations of their rights and to create a more transparent labor market today, taking into account the provisions of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union, the list of information was slightly expanded and detailed, with which the employer is obliged to familiarize the employees, especially information about safe and healthy working conditions. Convinced that the changes made are a promising step on Ukraine's path to EU membership, they indicate the improvement of the legislative framework in the field of labor relations, as well as harmonization with the law of the European Union.

Key words: working conditions, occupational safety, health, information, employee, employer, state, international legal documents, national legislation.

Постановка проблеми. З огляду на формування в Україні громадянського суспільства, імплементацію концепції «відкритості» влади та інші суспільно-політичні процеси сучасності, неабиякого значення набуває проблема реалізації права громадян на інформацію. Гарантоване Конституцією України (статті 17, 31, 32, 34, 50, 92) право на інформацію стає дедалі важливим елементом функціонування демократичного суспільства, адже процес розбудови правової держави в Україні безпосередньо пов'язаний із додержанням та належною реалізацією гарантованих Конституцією України прав і свобод людини та громадянина, зокрема, їх права на інформацію [1, с. 61], у тому числі права працівників на інформацію від роботодавця про умови праці, від яких залежить ефективність використання робочої сили та якісні показники трудових ресурсів. Водночас несприятливі умови праці є одним із чинників, що негативно впливає на ринок праці та загострює соціальну напругу в суспільстві.

Особливо сьогодні, коли країна знаходиться у стані війни про російського агресора, спостерігається загострення проблем в сфері організації нормальних умов праці. Зростаюча економічна криза та як наслідок нестаток коштів у підприємств, недостатня увага до цієї проблеми з боку керівництва підприємств призводять до того, що значна частина трудівників працює у шкідливих або важких умовах. І як наслідок, втрачання трудового потенціалу, як на рівні підприємств, так і на рівні держави в цілому, що супроводжується значними фінансовими та соціально-економічними втратами. Тому проблема покращення умов праці для будь-якого підприємства є надзвичайно актуальною.

Тому **метою** даної роботи є дослідження умов праці, зокрема право працівників на інформацію від роботодавця про умови праці.

Стан опрацювання. Багато наукових робіт присвячено цій тематиці, зокрема вагомий внесок у розв'язанні досліджуваного питання зробили Л.П. Амелічева, С.Я. Вавженчук, С.В. Венедиктов, С.В. Вишновецька, Н.Д. Гетьманцева, О.Ю. Дрозд, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, Л.П. Керб, В.Л. Костюк, І.П. Лаврінчук, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, О.М. Обушенко, Є.Ю. Подорожній, Д.І. Сіроха, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж розглядати право працівників на інформацію від роботодавця про умови праці коротко зупинимося на тлумаченні поняття «інформація». Так, згідно Закону України «Про інформацію» [1] інформацією є будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді; Закону України «Про захист економічної конкуренції» [2] інформація – це відомості в будь-якій формі й вигляді та збережені на будь-яких носіях (у тому числі листування, книги, помітки, ілюстрації (карти, діаграми, органіграми, малюнки, схеми тощо), фотографії, голограми, кіно-, відео-, мікрофільми, звукові записи, бази даних комп'ютерних систем або повне чи часткове відтворення їх елементів), пояснення осіб та будь-які інші публічно оголошені чи документовані відомості. Як бачимо, у законодавстві України існують різноманітні визначення поняття «інформація», до яких відносять також терміни «відомості», «дані», «пояснення».

Дослідження ж наукових праць з питань інформаційно-правової доктрини дають можливість вести мову про те, що більшість науковців дублюють законодавче визначення «інформація» через поняття «відомості», «дані». Зокрема, термін «інформація» у своєму значенні зводиться до таких категорій: 1) інформація – це дані, які можуть зберігатися в будь-якому вигляді чи формі; 2) інформація є об'єктом цивільних прав і відноситься до категорії нематеріальних благ; 3) інформація – це відомості про події та явища, що відбуваються в суспільстві, державі та в життєдіяльності окремих осіб; 4) інформація – це відомості, які є документованими або публічно оголошеними в установленому законодавством порядку.

Одним зі значимих прав працівників є право на інформацію від роботодавця про умови праці, які формуються під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Якщо перші визначаються станом виробничого середовища, який залежить від технології й організації робіт, ергономічних характеристик робочого місця тощо, то другі – значною мірою впливом навколишнього

оточуючого виробництва природного середовища, яке, у свою чергу, залежить від техногенних і природних умов.

Наразі на порядку денному доволі гостро стоїть проблема поліпшення умов праці й удосконалення їх організації та полягає у вирішенні найбільш значних питань управління виробництвом на державному, регіональному й галузевому рівнях, удосконалення системи планування й стимулювання як необхідної центральної ланки управління, підвищення наукового забезпечення робіт з формування, поліпшення умов та охорони праці, їх удосконалення та ін. Зокрема, умови праці на виробництвах вимагають сьогодні планомірних і докорінних змін, оновлення, оскільки існує всезагальна заінтересованість у сприятливих умовах праці як основного чинника зберігання здоров'я й забезпечення економічності виробництва – найважливіших складників умов життєдіяльності людини. Іншими словами, за сучасних умов подальше покращення умов трудової діяльності, здійснення останньої у взаємозв'язку із забезпеченням ефективності виробництва є об'єктивною потребою, що ґрунтується на сучасному рівні соціально-економічного розвитку соціуму. Роль соціальної й економічної необхідності забезпечення здорових умов праці стає все вагомішою, а можливості для цього в силу зростання економічного потенціалу виробництва всереальнішими, результатом чого стане підвищення життєвого рівня населення, вдосконалення методів і практики управління [3, с. 10, 19].

Під умовами праці у наукових джерелах пропонують розуміти сукупність соціальних і виробничих чинників, за яких відбувається трудова діяльність працівника на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи та які впливають на його здоров'я і працездатність. До чинників соціальних відносять розмір оплати праці, тривалість робочого часу, часу відпустки та інші умови праці; до виробничих – технічні, санітарно-гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови. Умови праці встановлюються законодавчими актами про працю, угодами, колективними договорами, а також угодами сторін трудового договору. Ці умови оцінюються згідно з робочим середовищем на робочих місцях, характером роботи, режимами роботи й відпочинку і відповідають вимогам, установленим трудовим законодавством у сфері охорони праці трудівників [4, с. 41]. Відповідно до Державних санітарних норм і правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» від 08.04.2014 № 248 [5] умови праці – сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на здоров'я і працездатність люди-

ни під час виконання нею трудових обов'язків. Майже таке визначення містить і ст. 122 проекту Трудового кодексу України [6]: умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на виконання працівником трудових обов'язків, на його працездатність і здоров'я.

На офіційному сайті Державної служби України з питань праці зазначено, що умови праці – це все, що впливає на стан здоров'я й працездатність працівника. Це робоче місце, стан технологічних процесів, устаткування й інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, санітарно-побутові умови. Умови праці безпечні, якщо вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих чинників усунуто або їхнє значення не перевищує гранично допустимих рівнів. Повну відповідальність за забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці несе роботодавець і робить це власним коштом [7].

До основних юридично значимих видів умов праці, як зазначає О.О. Лакіза, належать нормальні, здорові, безпечні, важкі та шкідливі [4, с. 44]. З точки зору безпеки для життя і здоров'я працюючої людини, умови праці класифікують за двома групами, а саме: пов'язані з характером виробництва, до яких варто віднести важкі, шкідливі та небезпечні умови праці; за ступенем виконання роботодавцем обов'язків з охорони праці на виробництві поділяються на здорові, безпечні й належні (нормальні, оптимальні) умови праці [8, с. 40].

Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці» передбачають цілий ряд гарантій прав громадян на охорону праці як при укладенні трудового договору, так і під час роботи на підприємстві. Зокрема, ст. 29 КЗпП [9], ст. 5 Закону «Про охорону праці» [10] визначено, що до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний роз'яснити працівникові його права й обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору. Тобто, як слідує з наведених норм, роботодавець до початку роботи зобов'язаний поінформувати працівника про умови праці.

На сьогоднішній день, з урахувань положень Директиви (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [11], мета якої – забезпечити працівникам покращений захист від можливих порушень їхніх прав і створити більш прозорий ринок праці,

враховуючи розвиток нових форм роботи, який призвів до збільшення кількості різних типів трудових відносин, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 [12] було дещо розширено й деталізовано перелік інформації, з якою роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника до початку роботи. Так, інформування відбувається в узгоджений із працівником спосіб. Лише про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах інформування повинно відбуватися під підпис. У зв'язку зі специфікою дистанційної роботи, укладення трудового договору про дистанційну роботу не передбачає інформування працівника про робоче місце, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, проходження загального інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони. Натомість при укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці та протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.

Указаним Законом були внесені відповідні зміни також у Кодекс законів про працю України. Зокрема, статтю 23 доповнено новою частиною в наступній редакції: «Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення». Тобто відповідним положенням вводяться додаткові гарантії щодо забезпечення для працівників, які працюють за строковим трудовим договором, інформацією про можливість працевлаштування на невизначений строк. Роботодавець може здійснювати таке інформування у визначений ним спосіб, зокрема, шляхом особистого ознайомлення працівника, розсилки на електронну пошту, розміщення інформації в загальнодоступних місцях на підприємстві, установі, організації тощо.

Разом з тим, статтю 29 Кодексу взагалі було викладено в новій редакції, за якою: «До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб поінформувати працівника про: 1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язується виконувати працівник (посада та перелік по-

садових обов'язків), а також про дату початку виконання роботи; 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами; 3) права і обов'язки, умови праці; 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору – під підпис; 5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення); 6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; 7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено); 8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці; 9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець». Як бачимо, дана норма також передбачає імплементацію норм Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі для забезпечення отримання працівником повної інформації про умови трудових відносин.

Висновок. Підсумовуючи викладене слід зазначити, про важливість інформації як для роботодавця, так і працівників, адже завдяки їй збільшується обсяг виробництва, удосконалюється продукція, матеріали, технологічне обладнання, розширюються зовнішні й внутрішні зв'язки підприємства. особливо важливим є отримання інформації працівниками від роботодавця про умови праці, оскільки умови праці – це все, що впливає на стан здоров'я й працездатність працівника. Це і робоче місце, і стан технологічних процесів, устаткування й інших засобів виробництва, і стан засобів колективного та індивідуального захисту, і санітарно-побутові умови. І для того, щоб забезпечити працівникам кращий захист від можливих порушень їхніх прав і створити більш прозорий ринок праці на сьогодні з урахуванням положень Директиви (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі було дещо розширено й деталізовано перелік інформації, з якою роботодавець зобов'язаний ознайомити працівників, особливо інформації про безпечні та здорові умови праці. Переконані внесені зміни є перспективним кроком на шляху України до членства в ЄС, свідчить про вдосконалення законодавчої бази у сфері трудових відносин, а також гармонізацію з правом Європейською Союзом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>.
2. Про захист економічної конкуренції : Закон України від 11.01.2001 № 2210-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2210-14#Text>.
3. Соціально-економічний моніторинг умов праці : навч. посіб. / за заг. ред. О.І. Ам-оша. Дніпропетровськ ; Донецьк : НГУ, 2010. 263 с.
4. Лакіза О.О. Атестація робочих місць за умовами праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2016. 201 с.
5. Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» : наказ М-ва охорони здоров'я України від 08.04.2014 № 248. *Офіційний вісник України*. 2014. № 41. Ст. 1098.
6. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
7. Що таке «умови праці»? URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/pamiatka-robotodavtsiu-iaak-stvoryty-bezpechni-i-zdorovi-umovy-pratsi/>.
8. Шрамко О.В. Право працівника на належні, безпечні та здорові умови праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Харків, 2019.
9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
10. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
11. Директива (ЄС) Європейського парламенту і Ради 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі від 20.06.2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf.
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.