ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.22

О. М. Потопахіна
кандидат юридичних наук, доцент
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
кафедра цивільно-правових дисциплін
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗДОРОВИХ ТА БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ

У статті досліджується забезпечення здорових та безпечних умов праці як одна з основних умов трудового договору у сучасних умовах господарювання. Досліджуються відповідні положення проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудовий договір, здорові та безпечні умови праці, проект Трудового кодексу України.

Постановка проблеми. Одним із видів договорів у трудовому праві є трудовий договір, який займає особливе місце у сучасному світі праці. Трудовий договір є головним інститутом трудового права, що займає центральне місце в його системі та системі законодавства про працю. Трудовий договір є основною правовою формою реалізації конституційного права людини і громадянина на працю, яке відповідно до частини першої ст. 43 Конституції України включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. У частині четвертій зазначеної статті проголошується право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці як одна з основних умов трудового договору [1].

Право працівника на належні, безпечні і здорові умови праці є одним з основних трудових прав людини та забезпечується цілим комплексом правових норм, які належать до інституту охорони праці та містяться у главі XI «Охорона праці» чинного КЗпП України. У ст. 6 Основ законодавства України про охорону здоров'я закріплюється право на охорону здоров'я, що передбачає серед інших право на безпечні й здорові умови праці.

Право на безпечні та здорові умови праці — одне з основних прав людини і невід'ємна частина поняття «гідна праця». Право на безпечні та здорові умови праці як суб'єктивне трудове право працівника складається із сукупності правомочностей, основними з яких є правомочності на: умови праці, які не повинні завдавати шкоди здоров'ю працівника, правомочність вимагати впровадження сучасних систем управління охороною праці на під-

 © Потопахіна О. М., 2015

приємствах, розширення знань та активної участі представників з охорони праці в розробці та застосуванні попереджувальних способів профілактики нещасних випадків та охорони здоров'я на рівні підприємства [2, с. 111].

Міжнародна організація праці (МОП) приділяє значну увагу визначенню сфери трудових відносин. У Висновках про трудові відносини, прийнятих на 91-й сесії Міжнародної конференції праці 2003 р., відзначається, що концепція трудових відносин є однаково присутньою в усіх правових системах і традиціях, хоча зобов'язання, права та пільги варіюються залежно від країни. У Рекомендації МОП № 198 про трудове правовідношення 2006 р. визначено конкретні ознаки існування індивідуального трудового правовідношення. В актах МОП термін «трудовий договір» не застосовується, у національній юридичній практиці саме цей договір залишається основною організаційно-правовою формою найманої праці та підставою виникнення трудових правовідносин.

Необхідно зазначити, що за висновками МОП, щорічно у світі від нещасних випадків і захворювань, пов'язаних із трудовою діяльністю, гине понад 2,3 млн працівників, а біля 337 млн людей стають жертвами нещасних випадків на виробництві. Майже 6 тис. працівників гинуть на робочих місцях кожний день — це один смертельний випадок кожні 15 секунд. Загальна кількість нещасних випадків на виробництві досягає 270 млн на рік. Захворюваннями, пов'язаними з трудовою діяльністю, страждають біля 160 млн людей. Причому 4 % всесвітнього валового внутрішнього продукту втрачається через нещасні випадки і погані умови праці. У країнах СНД жертвами виробничих травм щорічно стають приблизно 12 мільйонів працівників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемам забезпечення безпечних та здорових умов праці у трудовому договорі присвячено чимало наукових праць відомих вчених у галузі трудового права радянського періоду: М. Г. Александрова, С. А. Голощапова, С. О. Іванова, Я. Л. Кисельова, С. І. Каплуна, Е. Н. Коршунова, Л. Г. Коняхіна, Р. З. Лівшиця, Н. О. Муцинової, О. В. Смирнова, А. І. Ставцевої, А. Р. Саркісова, О. С. Пашкова, О. І. Цепіна та ін., а також сучасних вітчизняних і зарубіжних вчених-трудовиків: Л. П. Амелічевої, Ю. В. Баранюк, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, Л. П. Гаращенко, М. І. Іншина, Д. М. Кравцова, Л. І. Лазор, В. В. Лазор, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, І. І. Шамшиної, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та ін.; З. С. Богатиренка, Р. Джонстона, І. Я. Кисельова, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, С. П. Мавріна, Ю. П. Орловського, Д. В. Черняєвої, Т. В. Чубарової, А. Хопкінса, Л. Хотана, Є. Б. Хохлова, Н. Н. Шептуліної та ін.

За часів здобуття незалежності України правові аспекти проблеми забезпечення безпечних та здорових умов праці були предметом дисертаційних досліджень І. І. Шамшиної (2002), Д. М. Кравцова (2003), Л. П. Амелічевої (2008), П. О. Ізуїта (2008), С. М. Волошиної (2011). У дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук І. В. Лагутіна досліджує право на безпечні та здорові умови праці як особисте немайнове трудове право працівників (2015).

Втім, у теорії трудового права не було здійснено спеціального комплексного дослідження забезпечення безпечних та здорових умов роботи у договорах про працю. Крім того, практика застосування чинного національного законодавства про працю та охорону праці свідчить про те, що в Україні відсутній ефективний механізм забезпечення конституційного права кожного на належні, безпечні і здорові умови праці. Чинне законодавство України потребує удосконалення у напрямку приведення його у відповідність з міжнародними і європейськими трудовими стандартами, урахування позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Постановка завдання. Метою даної наукової статті є розвиток теорії трудового права щодо правової природи трудового договору та дослідження забезпечення здорових та безпечних умов роботи як однієї з основних умов трудового договору, внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства і проекту Трудового кодексу України у цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Право на безпечні та здорові умови праці належить до основних прав у сфері праці, нормативне забезпечення якого здійснюється як міжнародно-правовими актами (актами ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу), так і актами національного законодавства.

Слід зауважити, що у нормативному забезпеченні права на безпечні та здорові умови праці важливу роль відіграють міжнародно-правові акти. Законом України від 10 грудня 1991 р. «Про дію міжнародних договорів на території України» встановлено, що укладені і належним чином ратифіковані Україною міжнародні договори становлять невід'ємну частину національного законодавства України і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства [3, ст. 137]. Порядок ратифікації досить повно врегульовано в Законі України «Про міжнародні договори». Ратифікація міжнародних договорів України здійснюється шляхом прийняття закону про ратифікацію, невід'ємною частиною якого є текст міжнародного договору (ст. 9) [4, ст. 45]. У ст. 8–1 КЗпП встановлено: «Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди». У Конституції нашої держави і в Кодексі законів про працю України закріплено принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства [5, с. 23].

Право на належні, безпечні і здорові умови праці проголошується в основоположних актах ООН як одне з основних прав людини (у Загальній декларації прав людини, схваленій Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 року).

На теперішній час Україною ратифіковано наступні конвенції МОП з питань безпеки та гігієни праці: № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище, № 176 про безпеку та гігієну в шахтах, № 174 про запобігання великим промисловим аваріям, № 161 про служби гігієни праці, № 184 про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві, № 129 про

інспекцію праці у сільському господарстві, № 81 про інспекцію у промисловості й торгівлі.

Регулюванню безпеки і гігієни праці приділяється значна увага в актах Ради Європи та Європейського Союзу. Право на безпечні та здорові умови праці закріплене у ст. 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої), яка визначає обов'язок держави розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища, головною метою якої є поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце в процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу. Сторони також зобов'язуються прийняти правила з техніки безпеки та гігієни праці; забезпечити виконання таких правил шляхом нагляду за дотриманням їхніх вимог; сприяти поступовому розвиткові призначених для всіх працівників служб виробничої гігієни, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функцій [6, с. 121–158].

Розвитку культури охорони праці сприяють Європейські тижні з охорони праці на виробництві, що проводяться з 2000 р.

Двадцять дев'ятого червня 2008 р. у Сеулі з нагоди проведення XVIII Всесвітнього конгресу з безпеки праці та здоров'я на робочих місцях була прийнята Сеульська декларація з безпеки праці та здоров'я на робочих місцях, яка визнає серйозні наслідки від нещасних випадків і захворюваності, пов'язаних з виробництвом, внаслідок яких, за оцінками Міжнародної організації праці, щороку в усьому світі гине 2,3 млн людей, а економічні втрати становлять 4 % світового валового внутрішнього продукту [7, с. 7].

Під час другої Стратегічної міжнародної конференції «П'ять «стовпів» — стратегії з безпеки праці та здоров'я на робочих місцях», що відбулася на початку лютого 2011 р. у Дрездені, було підписано Дрезденську Заяву на підтримку Сеульської декларації з безпеки праці та здоров'я на робочих місцях. У Заяві зазначається, що право на безпечні та здорові умови праці повинно бути визнано одним з основних прав людини, і що постійне покращення умов праці є першочерговим завданням. Конференція була організована Німецькою академією обов'язкового страхування від нещасних випадків спільно з Міжнародною організацією праці, Міжнародною асоціацією соціального забезпечення та Європейським агентством з безпеки праці та здоров'я, Міжнародною комісією з охорони праці, Міжнародною асоціацією виробничої гігієни й Міжнародною асоціацією інспекцій праці.

Уніфікація правових норм у межах ЄС найповніше запроваджена саме у сфері безпеки і гігієни праці. Відповідно до щорічних планів заходів щодо виконання Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства ЄС [8, ст. 367] у сфері охорони праці повинні бути розроблені проекти нормативно-правових актів, що стосуються загальних вимог щодо охорони праці працівників гірничодобувних галузей промисловості, правил охорони праці при виконанні робіт на борту риболовних суден,

загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників.

У національному законодавстві найважливіші норми щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці закріплені в Законі України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. [9], у трьох главах КЗпП (глава XI «Охорона праці», глава XII «Праця жінок», глава XIII «Праця молоді»), а також у підзаконних актах — положеннях, правилах, інструкціях, актах соціального діалогу, локальних нормативно-правових актах.

Законом України від 4 квітня 2013 р. № 178-VII затверджено Загальнодержавну цільову програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки [10]. Метою Програми є комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

Нормативне визначення трудового договору міститься у частині першій ст. 21 КЗпП, згідно з якою трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Законодавець визначає зміст трудового договору через взаємні обов'язки його сторін. На власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган покладений обов'язок «забезпечувати умови праці».

У сучасній науці звертається увага на відсутність законодавчого визначення поняття «умови праці». Г. І. Чанишева і Р. І. Чанишев відзначають, що відносно категорії «умови праці», про яку йдеться у п. 1 ст. 29 КЗпП, відсутнє будь-яке нормативне закріплення або комплексне доктринальне дослідження. Зазначена правова категорія у науці трудового права здебільшого досліджується у контексті забезпечення здорових та безпечних умов праці. Заперечуючи таке вузьке тлумачення зазначеної категорії, вчені розглядають «умови праці» не тільки як сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на працездатність і здоров'я працівника (тобто виробничо-технічні та технологічні умови праці), а у більш широкому значенні — як технічні та інші фактори виробничого середовища та умови організації трудової діяльності працівника [11, с. 77].

Слід погодитися з А. А. Сабітовим, який визначає умови праці (в галузевому правозастосовному значенні) як сукупність технічних, технологічних і організаційних характеристик роботи (праці), яку роботодавець доручає працівникові внаслідок укладеного між ними трудового договору [12, с. 3].

Забезпечення безпечних і здорових умов праці слід розглядати як одну з основних умов трудового договору. Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

У проекті Трудового кодексу України зберігається значення трудового договору як основної форми реалізації права на працю (законопроектом не передбачено контрактну форму трудового договору). Норми про трудовий договір містяться у Книзі другій «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір». У проекті Трудового кодексу України більш докладно врегульовані питання укладення, зміни та припинення трудового договору порівняно з чинним Кодексом законів про працю України.

У проекті Трудового кодексу України відносини з охорони праці регулюються нормами глави 9 «Охорона праці» Книги третьої «Умови праці» [13]. Серед основних засад правового регулювання трудових відносин проектом ТК України передбачено створення належних, безпечних і здорових умов праці та відпочинку; закріплено право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці.

У національному законодавстві поняття охорони праці визначається тільки у ст. 1 Закону України «Про охорону праці», згідно з якою охорона праці — це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [9, ст. 10].

У преамбулі Закону України «Про охорону праці» застосовуються терміни «безпека» і «гігієна праці». Передбачається, що цей Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. У тексті Закону використовуються терміни: «промислова безпека», «охорона здоров'я», «безпека і гігієна праці», «безпека праці». Втім, жоден із зазначених термінів у Законі не визначається.

Законом України «Про охорону праці» передбачено низку гарантій прав громадян на охорону праці, як при укладанні трудового договору, так і під час роботи на підприємстві.

Так, під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної

небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи. Усі працівники підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування України відповідно до Закону України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [14, ст. 75]. Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.

Згідно зі ст. 153 КЗпП працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для оточуючих його людей і навколишнього середовища. Факт наявності такої ситуації підтверджується фахівцями з охорони праці підприємства за участю представника профспілки й уповноваженого трудового колективу, а за період простою з цих причин не з вини працівника за ним зберігається середній заробіток. Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник не виконує законодавство про охорону праці, умови колективного договору з цих питань. У цьому випадку працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше 3-місячного заробітку (частина третя ст. 38, ст. 44 КЗпП).

На час припинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або обладнання органом державного нагляду або службою охорони праці працівникам гарантується збереження місця роботи. Працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, надається право на додаткові пільги і компенсації. Вони безкоштовно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці в підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються у передбаченому законодавством порядку.

Гарантійною нормою є й те, що на роботодавця покладається обов'язок безкоштовної видачі працівникам спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, змиваючих і знешкоджуючих засобів, а якщо працівник був вимушений придбати їх за власні кошти, — компенсувати йому витрати. Згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування (ст. 8 Закону України «Про охорону праці»).

Роботодавцю надане право за свої кошти додатково встановлювати працівникам за колективним договором (угодою, трудовим договором) пільги і компенсації, не передбачені чинним законодавством.

Висновки. Отже, умову про забезпечення безпечних і здорових умов праці слід визнати однією з основних умов у змісті договорів про працю: трудового договору, колективного договору і колективних угод. Щодо останніх, то їх роль в юридичному забезпеченні права працівників на безпечні та здорові умови праці повинна бути більш ефективною. На договірному рівні слід реалізовувати нову концепцію безпеки та гігієни праці, запроваджену міжнародно-правовими актами. Йдеться про системний і комплексний підхід до забезпечення професійної безпеки і здоров'я працівників, пріоритетність превентивних заходів, увагу до проблем психологічного комфорту на виробництві та психологічної безпеки праці.

Забезпечення безпечних і здорових умов праці є одним із основних трудових обов'язків роботодавця, від належного виконання якого залежить здійснення всього комплексу трудових прав, реалізація програми гідної праці.

Список літератури

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. [Текст] // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав [Текст] : монографія / І. В. Лагутіна. — Одеса : Фенікс, 2014. — 428 с.
3. Про дію міжнародних договорів на території України [Текст] : Закон України від 10 грудня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 10. — Ст. 137.
4. Про міжнародні договори [Текст] : Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 10. — Ст. 45.
5. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами [Текст] / упоряд. В. М. Вакуленко, О. П. Товстенко. — К. : Юрінком Інтер, 1998. — С. 23.
6. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (Страсбург, 3 мая 1996 г.) [Текст] // Труд за рубежом. — 2000. — № 3. — С. 121–158.
7. На підтримку Сеульської декларації [Текст] // Охорона праці. — 2011. — № 3. — С. 7.
8. Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу [Текст] : затв. Законом України від 18 березня 2004 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2004. — № 29. — Ст. 367.
9. Про охорону праці [Текст] : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII (в ред. Закону України від 21.11.2002 № 229-IV (229–15) // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 49. — Ст. 668; 2003. — № 2. — Ст. 10.
10. Про затвердження Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки [Електронний ресурс] : Закон України від 4 квітня 2013 р. № 178-VII. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/178–18. — Назва з екрану.

11. Чанишева Г. І. Право на інформацію за трудовим законодавством України [Текст] : моногр. / Г. І. Чанишева, Р. І. Чанишев. — Одеса : Фенікс, 2012. — 196 с.
12. Сабитов А. А. Условия труда: правовой аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. А. Сабитов. — Екатеринбург, 2012. — 29 с.
13. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746. — Назва з екрану.
14. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [Текст] : Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. — 2015. — № 11. — Ст. 75.

Стаття надійшла до редакції 18.11.2015

О. Н. Потопахина
Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова,
кафедра гражданско-правовых дисциплин
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗДОРОВЫХ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

Резюме

В научной статье проведено исследование обеспечения здоровых и безопасных условий труда как одного из основных условий трудового договора в современных условиях хозяйствования. Изучены соответствующие положения проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовой договор, здоровые и безопасные условия труда, проект Трудового кодекса Украины.

O. N. Potopakhina
Odessa I. I. Mechnikov National University,
The Department of Civil Law Disciplines
Frantsuzskiy boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine

ENSURING HEALTHY AND SAFE WORKING CONDITIONS IN THE EPLOYMENT CONTRACT

Summary

In the scientific article the study to ensure safe and healthy working environment as one of the main conditions of the employment contract in the current economic conditions. We study the draft Labour Code of Ukraine.

Key words: contract of employment, healthy and safe working conditions, the draft Labour Code of Ukraine.