

Божко В.М.
доктор юридичних наук, доцент,
Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
<http://orcid.org/0000-0002-3963-8461>,
e-mail: volodya_bozhko@ukr.net

Кульчій І.О.
кандидат державного управління, доцент,
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

Порівняльно-правовий аналіз законодавства про охорону праці в будівництві на прикладі ЄС, Азербайджана та України

Comparative legal analysis of legislation on labor protection in construction on the example of the EU, Azerbaijan and Ukraine

Актуальність теми зумовлена тим, що Міжнародна організація праці (далі – МОП) задля запобігання нещасним випадкам на виробництві і професійним захворюванням щороку 28 квітня відзначає Всесвітній день безпеки та охорони праці. Цьогорічний захід покликаний привернути увагу міжнародної громадськості до нових тенденцій у галузі охорони та гігієни праці, а також до масштабів травм, хвороб і смертей по всьому світу внаслідок нещасних випадків на виробництві¹.

За оцінками МОП, щороку понад 2,78 млн. смертей настає внаслідок нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань. Окрім того, кожен рік близько 374 мільйонів працівників отримують виробничі травми або захворювання, більшість із яких призводять до стійкої втрати ними працездатності. Щорічні економічні втрати від такого стану безпеки виробництва оцінюється МОП у 3,94 % від світового валового внутрішнього продукту².

Натомість, за висновками Паіві Хаммаляйнен, Юкки Такала й Тан Бун Кіат, у світі щодня помирає понад 7500 людей, з яких 1000 – від нещасних випадків на виробництві та 6 500 – від захворювань, пов'язаних із роботою. Частота смертельних випадків на виробництві незначно зросла за останні роки³.

Саме тому на ювілейній 70-й сесії Генеральної Асамблеї ООН у Нью-Йорку упродовж 25-27 вересня 2015 року відбувся Саміт ООН зі сталого розвитку, за підсумками якого ухвалили програму «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року», в якому було сформульовано 17 Цілей Сталого Розвитку та 169 завдань щодо реалізації вказаних цілей⁴.

Восьма ціль окреслена наступним чином: «Сприяти сталому, всебічному та стабільному економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх», одним із завдань якої є захист трудових прав, а також сприяння створенню безпечного виробничого середовища для всіх працівників (завдання 8.8.).

Азербайджан, Україна, разом з іншими країнами-членами ООН, приєдналися до глобального процесу забезпечення сталого розвитку. Для забезпечення сталого розвитку України до 2030 року, Міністерством економічного розвитку і торгівлі України було

¹ World Day – 28 April, http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_305902/lang--en/index.htm. Revised August 2008. Accessed December 18, 2011.

² Safety and health at work, <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>.

³ Hämmäläinen P., Takala J., Boon Kiat T., Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related illnesses 2017, P.11, available online: <http://www.ichweb.org/site/images/news/pdf/Report%20Global%20Estimates%20of%20Occupational%20Accidents%20and%20Work-related%20Illnesses%202017%20rev1.pdf>.

⁴ Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

розроблено та представлено Національну доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна», у якій сформульовано орієнтири досягнення Україною Цілей Сталого Розвитку⁵.

У національній доповіді наголошується, що стале економічне зростання неможливе без забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх жінок і чоловіків, а також захисту трудових прав на безпечні умови праці для всіх працівників (стор.10). Саме тому одним із завдань має стати прагнення «сприяти забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих, зокрема шляхом застосування інноваційних технологій у сфері охорони праці та промислової безпеки» (завдання 8.5, стор. 63). Індикаторами, завдяки яким буде оцінюватися прогрес щодо виконання цього завдання, стануть: кількість потерпілих від нещасних випадків на виробництві, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, у відсотках до рівня 2015 року (індикатор 8.5.1.); кількість загиблих від нещасних випадків на виробництві, у відсотках до рівня 2015 року (індикатор 8.5.2.); частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, у загально-обліковій кількості штатних працівників, у відсотках (індикатор 8.5.3.) (стор. 63).

Така підвищена увага до умов праці зумовлена тим, що відповідно до офіційних статистичних даних Державної служби України з питань праці, за 12 місяців 2017 року в Україні сталися 4313 нещасних випадки зі смертельним наслідком та групові нещасні випадки, пов'язані із виробництвом, з яких на будівництві – 224 нещасні випадки, у той час як за 2016 рік – 4428 та 184 інциденти відповідно. Тобто у той час як загальна кількість нещасних випадків в Україні за минулий рік зменшилася на 2,6 %, у будівництві їхня кількість зросла на 21,7 %⁶.

На виконання «Порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 року», в Азербайджанській Республіці розробили документальний національний огляд «Азербайджан – 2030. Від цілей розвитку тисячоліття до цілей сталого розвитку»⁷.

Задля досягнення «Порядку денного», відповідно до Указу Президента Азербайджанської Республіки від 16 березня 2016 року № 1897 «Про затвердження головних напрямків стратегічної дорожньої карти для національної економіки та основних секторів економіки й проблем, що впливають з неї» та його Указу від 06 грудня 2016 року «Про затвердження Стратегічних планів для національної економіки та основних галузей економіки» було розроблено стратегічні дорожні карти для розвитку національної економіки загалом та одинадцяти галузей економіки зокрема.

Європейський Союз, хоча й не є членом ООН та МОП, також прагне запобігати виробничому травматизму та професійним хворобам взагалі й на будівництві зокрема. У своєму щорічному звіті за підсумками реалізації у 2015 році Стратегічних засад ЄС щодо охорони здоров'я та безпеки на виробництві на 2014-2020 роки Європейський Парламент також звернув увагу Європейської Комісії на важливості дотримання законодавства про охорону праці та наголосив на необхідності захисту всіх працівників, незалежно від величини роботодавця, виду роботи чи контракту⁸.

Таке занепокоєння Європейського Парламенту зумовлене тим, що кожного року від нещасного випадку на виробництві в ЄС гинуло понад 4000 працівників, а близько трьох мільйонів осіб стають жертвами виробничих аварій, унаслідок яких вони були відсутні на роботі в середньому упродовж трьох днів⁹.

Незважаючи на те, що протягом 2007-2013 років кількість працівників, які постраждали від нещасного випадку на виробництві, скоротилася на 9,8%¹⁰, рівень виробничого травматизму

⁵ Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна» надає бачення орієнтирів досягнення Україною цілей сталого розвитку, available online: http://un.org.ua/images/sdgs_nationalreportua_web_1.pdf.

⁶ Статистичні дані виробничого травматизму з початку року, <http://dsp.gov.ua/statystichni-dani-vyrobnychoho-travma-2/>.

⁷ Azerbaijan - 2030: from the millennium development goals towards the sustainable development goals. Voluntary National Review of the Republic of Azerbaijan on the first steps in the implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development Drafted for submission to the High-Level Political Forum on Sustainable Development, available online: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/16005Azerbaijan.pdf>.

⁸ Safer and Healthier Work for All – Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions (on 10.1.2017), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1524846123494&uri=CELEX:52017DC0012>.

⁹ European Statistics on Accidents at Work (ESAW), 2011.

¹⁰ Based on Eurostat, EU LFS ad hoc modules on accidents at work and work-related health problems 2007 and 2013.

в ЄС досі залишається високим. При цьому майже 8% працівники страждають від нещасних випадків на роботі¹¹, а це, за висновками Європейського агентства з безпеки та гігієни праці (EU OSHA) щорічно завдає європейській економіці збитків на 476 мільярдів євро¹².

Щоправда, за оцінками Європейської Комісії, інвестиція в розмірі 1 євро в охорону праці приносить навіть дохід від 1,29 до 2,89 євро¹³, а експерти Міжнародної Асоціації Соціальної Безпеки оцінюють рентабельність такої інвестиції у 2,2 євро¹⁴. То ж можливо саме тому право працівників на охорону праці послідовно проголошується в установчих актах ЄС?

Зокрема, у пункті 3 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої)¹⁵ зазначено, що усі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці.

Зміст цього права розкрито у статті 3 частини II вказаної Хартії таким чином: задля забезпечення ефективного здійснення права на безпечні та здорові умови праці Сторони зобов'язуються: 1. розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища. Головною метою цієї політики 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 у процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу; 2. ухвалити правила щодо техніки безпеки та гігієни праці; 3. забезпечити виконання таких правил шляхом запровадження нагляду за дотриманням їхніх вимог; 4. сприяти поступовому розвитку призначених для всіх працівників служб виробничої гігієни, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функцій.

У пунктах 7, 19 Title I Хартії основних соціальних прав працівників (1989 року) проголошено, що формування спільного внутрішнього ринку має призвести до покращення рівня життя та умов праці працівників Європейського Співтовариства; кожен працівник повинен мати задовільні та безпечні умови праці, а для цього необхідно вжити відповідні заходи щодо подальшої гармонізації умов праці.

Згідно зі статтею 31(1) Хартії основних прав Європейського Союзу (2000 року), кожен працівник має право на роботу в умовах, що забезпечують охорону його здоров'я, його безпеку і повагу до його гідності¹⁶

17 грудня 2017 року Європейський Парламент, Рада та Європейська Комісія під час спеціальної зустрічі щодо справедливої роботи та економічного зростання, яка відбулася у Гетеборзі (Швеція), спільно урочисто підписали Європейський стовп соціальних прав¹⁷ Відповідно до статті 10 Європейського стовпу соціальних прав, працівники мають право на високий рівень захисту своїх здоров'я та безпеки на роботі (а); на робоче середовище, адаптоване до професійних потреб, що дозволяє їм продовжувати свою участь на ринку праці (b).

¹¹ Indeed, 7.9% of persons who work or have worked before declare suffering from one or more work-related health problems caused or made worse by work, EU-27. Eurostat, 2013 EU-LFS ad hoc module on accidents at work and work-related health problems (online data code hsw_pb1), Commission staff working document ex-post evaluation of the European Union occupational safety and health Directives (REFIT evaluation) Accompanying the document communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Safer and Healthier Work for All - Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy (on 10.1.2017), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1524846123494&uri=CELEX:52017SC0010>.

¹² Work-related accidents and injuries cost EU €476 billion a year according to new global estimates, <https://osha.europa.eu/en/highlights/eu-osha-presents-new-figures-costs-poor-workplace-safety-and-health-world-osh-congress>.

¹³ Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health Key messages and case studies. European Commission, November, 2011. P.20.

¹⁴ Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health, International Social Security Association; 2013.

¹⁵ До Установчих актів ЄС Європейську соціальну Хартію нами було віднесено через припис статті 151 Договору про функціонування Європейського Союзу, відповідно до якого Європейський Союз та держави-члени уклали вказаний договір, пам'ятаючи про основоположні соціальні права, визначені в Європейській соціальній хартії, підписаній в Турині 18 жовтня 1961 року, та у Хартії Співтовариства про основоположні права працівників 1989 року, available online: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:41f89a28-1fc6-4c92-b1c8-03327d1b1ecc.0007.02/DOC_1&format=PDF.

¹⁶ Charter of Fundamental Rights of the European Union, available online: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

¹⁷ Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017C1213%2801%29>.

Окрім зазначених, в ЄС діє низка актів вторинного законодавства, спрямованих на регулювання відносин охорони праці в будівництві. Зокрема, загальна Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року «Щодо запровадження заходів покращення безпеки та гігієни праці працівників на роботі»¹⁸ та спеціальна Директива Ради 92/57/ЄЕС від 24 червня 1992 року «Щодо виконання мінімальних вимог до безпеки та гігієни на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках» (восьма окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС)¹⁹ Така увага ЄС до охорони праці в будівельній галузі зумовлена тим, що майже половина від всіх нещасних випадків трапляється на будівельних майданчиках, особливо на тих, де одночасно працює кілька субпідрядників²⁰.

Працівники на будівельних майданчиках зазнають серйозних небезпек, до яких слід віднести високий ризик настання нещасного випадку (у 2012 році у будівництві рівень виробничого травматизму приблизно у двічі перевищував рівень травматизму в інших галузях, а смертельні нещасні випадки траплялися тричі частіше²¹). Окрім того, складні субпідрядні відносини²² та велика кількість залучених самозайнятих осіб на будівництві²³ ускладнюють роботу та сприяють зростанню виробничого травматизму на будівельному майданчику.

Про важливість забезпечення охорони праці на будівництві для ЄС свідчить і той факт, що укладаючи угоди про асоціацію з іншими державами, ЄС спонукає їх брати на себе зобов'язання щодо адаптації свого законодавства у тому числі й до Директив 89/391/ЄЕС та 92/57/ЄЕС²⁴. Щоправда, в Угоді про асоціацію між Європейським Союзом та його державами-членами, одного боку, та Україною, з іншого²⁵, яка після тривалого процесу ратифікації парламентами всіх 28 держав-учасниць ЄС та Верховною Радою України набула чинності у повному обсязі з 1 вересня 2017 року, такого обов'язку на себе Україна не взяла. Але це не завадило Міністерству соціальної політики України наказом від 23 червня 2017 року № 1050, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 08 вересня 2017 року за № 1111/30979 затвердити «Мінімальні вимоги з охорони праці на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках»²⁶. Як вказано у пункті 3 вказаних «Мінімальних вимог», їх розроблено на основі Директиви 92/57/ЄЕС Європейського Парламенту та Ради від 24 червня 1992 року «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках» (восьма окрема Директива у значенні частини 1 статті 16 Директиви 89/391/ЄЕС) (далі – Мінімальні вимоги). То ж Україна добровільно привела своє законодавство у відповідність до права ЄС у сфері охорони праці в будівництві. Але чи насправді законодавство ЄС та України у цій сфері гармонізоване? Адже Суд справедливості Європейського Союзу (далі

¹⁸ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01989L0391-20081211>.

¹⁹ Council Directive 92/57/EEC of 24 June 1992 on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile construction sites (eighth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01992L0057-20070627>.

²⁰ Commission staff working document «Ex-post evaluation of the European Union occupational safety and health Directives» (REFIT evaluation). Accompanying the document. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Safer and Healthier Work for All – Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy (on 10.1.2017), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1524846123494&uri=CELEX:52017SC0010>.

²¹ Eurostat, ESAW (online data codes hsw_02_01 and hsw_02_02).

²² EU SMES and sub-contracting, EIM Business & Policy Research, 2009, P.24.

²³ DG EMPL, Employment and Social Developments in Europe 2015, Chapter 1.1. Self-employment and entrepreneurship.

²⁴ Зокрема, в Угоді про асоціацію між Європейським Союзом та Європейським Співтовариством з атомної енергії та їх державами-членами, з одного боку, та Грузією, з іншого боку (Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part) (available online: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1524846123494&uri=CELEX:02014A0830\(02\)-20161110](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1524846123494&uri=CELEX:02014A0830(02)-20161110)); в Угоді про асоціацію між Європейським Союзом та Європейським Співтовариством з атомної енергії та їх державами-членами, з одного боку, та Республікою Молдова, з іншого боку (Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and the Republic of Moldova, of the other part) (available online: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1524846123494&uri=CELEX:02014A0830\(01\)-20161019](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1524846123494&uri=CELEX:02014A0830(01)-20161019)).

²⁵ Association Agreement between the European Union and its Member States, of the one part, and Ukraine, of the other part, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1524846123494&uri=CELEX:22014A0529\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1524846123494&uri=CELEX:22014A0529(01)).

²⁶ Про затвердження Мінімальних вимоги з охорони праці на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках: наказ Міністерства соціальної політики України від 23 червня 2017 року № 1050, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 08 вересня 2017 року за № 1111/30979, available online: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1111-17/print1510136552882969>.

– Суд ЄС) неодноразово звертав увагу окремих держав-учасниць ЄС на те, що їхнє законодавство не приведено у відповідність до Директиви 92/57/ЄЕС²⁷.

Відповідно до пункту 1 розділу «І. Загальні положення», ці Мінімальні вимоги встановлюють загальні правила організації охорони праці та робочих місць на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках при виконанні будівельних робіт згідно з переліком видів будівельних робіт, на які поширюються вказані мінімальні вимоги, наведеним у додатку 1 до цих Мінімальних вимог.

Згідно з цим додатком, у ньому вказано вичерпний перелік видів будівельних робіт, при виконанні яких мають застосовуватися вказані Мінімальні вимоги, зокрема, при: підземних роботах, крім робіт, пов'язаних з видобуванням рудних і нерудних корисних копалин підземним способом, а також з будівництвом та експлуатацією підземних гірничих виробок, створених під час розробки родовищ корисних копалин відкритим способом; земляних роботах, у тому числі улаштуванні штучних земляних споруд; спорудженні зовнішніх інженерних мереж; улаштуванні штучних основ і фундаментів; кам'яних, монтажних, бетонних, арматурних, ізоляційних, покрівельних, оздоблювальних роботах, у тому числі улаштування теплоізолювальних фасадних систем; електромонтажних роботах; монтажі і випробуванні внутрішнього інженерного обладнання та мереж; підводних роботах; новому будівництві; реконструкції; технічному переоснащенні; капітальному ремонту; реставрації; демонтажу; знесенні; поточному ремонту під час експлуатації; експлуатації та утриманні споруд, якщо вони пов'язані з будь-яким із вищезазначених видів робіт.

Натомість, по-перше, у додатку I Директиви 92/57/ЄЕС вказано неповний перелік будівельних робіт, при виконанні яких слід дотримуватися вимог вказаного акту²⁸. По-друге, привертає увагу той факт, що в Мінімальних вимогах, окреслюючи види будівельних робіт, поєднано різноманітні явища: види будівельних робіт (наприклад, підземні чи земляні роботи тощо) та види будівництва (наприклад, нове будівництво, реконструкція, технічне переоснащення, капітальний ремонт, реставрація тощо). Використаний спосіб формулювання переліку будівельних робіт суперечить не лише додатку I Директиви 92/57/ЄЕС, але й «Переліку будівельних робіт, які не потребують документів, що дають право на їх виконання, та після закінчення яких об'єкт не підлягає прийняттю в експлуатацію», затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 року № 406. На нашу думку, при формулюванні вказаного переліку слід скористатися підходом, відображеним у Директиві 92/57/ЄЕС та не перераховувати всі можливі види будівельних робіт, а лаконічно назвати ті види, при виконанні яких вказані Мінімальні вимоги не застосовуватимуться.

Відповідно до пункту 2 розділу «І. Загальні положення», ці Мінімальні вимоги поширюються на замовників, керівників будівництва, генеральних підрядників, підрядників, субпідрядників, фізичних осіб, що забезпечують себе роботою самостійно. У пункті 5 вказаного розділу Мінімальних вимог міститься визначення всіх, щойно перерахованих суб'єктів.

Аналіз вказаного переліку зумовлює виникнення низки запитань. По-перше, дивує те, що вказані Мінімальні вимоги не поширюються на роботодавців та працівників. По-друге, під фізичною особою, яка забезпечує себе роботою самостійно, пропонують розуміти фізичну особу, яка виконує роботи на будівельному майданчику за цивільно-правовим договором, складеним із замовником або підрядником. Однак, якщо фізична особа має статус приватного підприємця, то як суб'єкт господарювання вона укладає із іншими суб'єктами не цивільно-правові, а господарські договори. У такому разі вона не володіє статусом «фізичної особи, яка забезпечує себе роботою самостійно» у розумінні пункту 2 розділу «І. Загальні положення» Мінімальних вимог? Відповідно ж до статті 2(d) Директиви 92/57/ЄЕС, під особою, яка

²⁷ Наприклад Італії стосувалися рішення Першої палати Суду від 25 липня 2008 року по справі Комісія Європейських співтовариств проти Італійської Республіки (Case 504/06) (available online: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=68150&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&ci d=1195133>), або рішення П'ятої палати Суду від 7 жовтня 2010 року (Case C-224/09) (available online: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79375&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&ci d=1194778>).

²⁸ Про це безпосередньо вказано у статті 2(a) Директиви.

забезпечує себе роботою самостійно, розуміють будь-яку особу, окрім працівника та роботодавця, професійна діяльність якої сприяє завершенню проекту.

Визначення переліку категорій осіб, які відносяться до працівників, роботодавців та осіб, які забезпечують себе роботою самостійно надзвичайно важливо, адже відповідно до статті 6 (b, d) Директиви 92/57/ЄЕС роботодавець, координатор з питань безпеки та гігієни праці на етапі виконання проекту зобов'язаний забезпечити захист від нещасних випадків не лише працівників, але й осіб, які забезпечують себе роботою самостійно.

Натомість у розділі «IV. Координатори з питань охорони праці» Мінімальних вимог вказано, що «координатор з питань охорони праці на стадії будівництва зобов'язаний координувати вжиття заходів, направлених на забезпечення дотримання підрядниками і самозайнятими особами вимог розділу VI цих Мінімальних вимог, плану з охорони праці будівельного майданчика та нормативно-правових актів з охорони праці» (підпункт 2 пункту 2); «організувати співпрацю підрядників, у тому числі тих, що змінюють один одного, та координувати їх дії щодо захисту працівників та запобігання виникненню нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Організувати взаємний обмін інформацією підрядників, працівників, їх представників та самозайнятих осіб» (підпункт 4 пункту 2) тощо.

У цій частині досліджувані Мінімальні вимоги відповідають чинному українському та азербайджанському законодавству про охорону праці, адже охоплюють гарантіями захисту від нещасного випадку лише працівників – осіб, які працюють на підприємстві, в установі, організації та виконують обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом) (стаття 1 Закону України «Про охорону праці»; пункт 10 статті 10, пункт д) статті 6, статті 209, 215, 218, 222 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки, затвердженого Законом Азербайджанської Республіки від 1 лютого 1999 року №618- IQ). Однак вони суперечать Директиві 92/57/ЄЕС.

Окрім того, в ЄС значно ширший за обсягом зміст терміну «працівник», на якого поширюються гарантії захисту у сфері охорони праці, аніж в Україні та Азербайджанській Республіці. Цьому сприяє прецедентна практика діяльності Суду ЄС. Зокрема, у своєму Рішенні від 21 лютого 2018 року у справі C-518/15 Суд ЄС наголосив, що «концепція «працівника» ... не може тлумачитися по-різному відповідно до законодавства держав-членів, вона має автономне значення, специфічне для ЄС». І далі: «Відповідно до виправданої прецедентної практики будь-яку особу, яка здійснює реальну та справжню діяльність, за винятком заходів, які слід вважати суто маргінальними та допоміжними, потрібно розглядати в якості «працівника». Визначальною рисою трудових правовідносин є те, що протягом певного періоду часу така особа надає послуги іншій особі та під її керівництвом, за що отримує винагороду» (параграф 28 вказаного Рішення)²⁹.

Схожі правові позиції відображено у параграфі 25 Рішення у справі C-316/13, та параграфі 28 Рішення у справі C-428/09.

«... відповідно до виправданої практики Суду термін «працівник» ... повинен визначатися відповідно до об'єктивних критеріїв, які відрізняють трудові відносини за обсягом прав та обов'язків зацікавлених осіб. Отже, будь-яка особа, яка здійснює справжню діяльність, за винятком заходів у невеликому масштабі, щоб вважатись чисто маргінальними та допоміжними, має розглядатися як «працівник». Суттєвою рисою трудових правовідносин є те, що протягом певного періоду часу така особа надає послуги під керівництвом іншої особи та під її керівництвом, за що отримує винагороду» (параграф 27 Рішення у справі C-316/13). Схожі висновки відображені в параграфі 28 Рішення у справі C-428/09 та параграфі 23 Рішення у справі C-337/10.

«Відповідно до прецедентної практики Суду, найважливішою особливістю трудових правовідносин є те, що протягом певного періоду часу особа надає послуги для та під керівництвом іншої особи, за що отримує винагороду, юридична характеристика яких,

²⁹ Case C-518/15. Judgment of the Court. 21 February 2018, available online: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=199508&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=%2522concept%20Bof%20%25E2%2580%2598worker%25E2%2580%2599%2522&doclang=EN&cid=66611#ctx1>.

відповідно до національного законодавства, форма, а також характер правових відносин між цими двома особами не є вирішальними в цьому відношенні», – наголошує Суд ЄС у параграфі 27 свого Рішення від 17 листопада 2016 року у справі C-216/15³⁰.

«Суб'єктний характер трудових правовідносин за національним законодавством не може мати жодних наслідків щодо того, чи є ця особа працівником для цілей законодавства ЄС. Це означає, що ... той факт, що люди з особливими потребами ... підпадають лише під деякі з цих умов, це не може перешкоджати потенційній класифікації таких осіб, як «працівники» (параграф 30 думки Генерального адвоката Менгоззі у справі Case C-316/13 від 12 червня 2014 року).

У своєму Рішенні від 13 січня 2004 року у справі C-256/01 між Дебра Аллонбі і Коледж Accrington & Rossendale Суд ЄС наголосив, що «формальна класифікація самозайнятої особи відповідно до національного законодавства не виключає можливості того, що така особа повинна бути класифікована як працівник у значенні статті 141 (1) ЄК, якщо її незалежність є лише умовною, яка лише маскує трудові відносини»³¹ (параграф 71 Рішення у справі C-256/01).

З іншого боку, у параграфі 68 Рішення у справі C-256/01 Суд ЄС наголошує: «... автори Договору не мали наміру, щоб термін «працівник» у значенні статті 141 (1) ЄК міг охоплювати незалежних постачальників послуг, які не мають відносин підпорядкованості з особою, яка отримує послуги».

Таким чином, працівник відрізняється від інших суб'єктів трудового права ЄС, відповідно до правових позицій Суду ЄС, тим, що він:

- надає послуги для та під керівництвом іншої особи;
- здійснює реальну та справжню діяльність, за винятком діяльності у невеликому масштабі, схожою на маргінальну та допоміжну; pursues real, genuine activities, to the exclusion of activities on such a small scale as to be regarded as purely marginal and ancillary;
- отримує за це винагороду;

Саме тому у статті 3(а) загальної Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року «Щодо запровадження заходів покращення безпеки та гігієни праці працівників на роботі»³² вказано, що під працівником слід розуміти будь-яку особу, найняту роботодавцем, у тому числі в якості учня, за винятком домашніх службовців.

³⁰ Case C-216/15. Judgment of the Court. 17 November 2016, available online: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=185444&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=%2522concept%2Bof%2B%25E2%2580%2598worker%25E2%2580%2599%2522&doclang=EN&cid=66611#ctx1>.

³¹ Case C-256/01. Judgment of the Court. 13 January 2004, available online: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48839&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=296684>.

³² Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, available online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01989L0391-20081211>.