

4. Beck K., Beedle M., Van Bennekum A., Cockburn A., Cunningham W., Fowler M., Grenning J., Highsmith J., Hunt A., Jeffries R., Kern J., Marick B., Martin R. C., Mellor S., Schwaber K., Sutherland J., Thomas D. The Agile Manifesto. 2001. URL: <https://agilemanifesto.org> (date of access: 07.08.2024).

5. Schwaber K., Sutherland J. The Scrum Guide. Scrum Guides. 2020. URL: <https://scrumguides.org> (date of access: 07.08.2024).

6. Svetlichna D. I., Svetlichna M. I., Svetlichnyi I. V. Humanitarian aspects of the issue of finding distances between skew lines. *World economy and civilizational progress amidst polystructural changes: economic-technological, resource, political-legal, security-social factors*. 2024. URL: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-412-2-39> (date of access: 07.08.2024).

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ СУДОВОЇ ЕКСПЕРТИЗИ БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ЗА УМОВИ ЯКЩО ПОТЕРПІЛИЙ ПРАЦЮВАВ ЗА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИМ ДОГОВОРОМ

Неділько Денис,

*судовий експерт Центру судових і спеціальних експертиз
Українського науково-дослідного інститут спеціальної техніки
та судових експертиз Служби безпеки України*

Експертиза в галузі безпеки життєдіяльності та охорони праці (у подальшому – експертиза в галузі БЖД та ОП) призначається, перш за все, для встановлення механізму здійснення потенційно небезпечного фактору, причин настання нещасного випадку, а також для визначення вимог нормативно-технічних документів, невиконання яких перебуває у причинному зв'язку з нещасним випадком.

Як різновид судових інженерно-технічних експертиз даний вид експертизи – це процесуальна дія, яка складається з проведення досліджень та надання висновку експертом з питань, рішення яких потребує спеціальних знань.

Безпека життєдіяльності – комплексна система знань про захищеність життя і діяльності особистості, суспільства і життєвого середовища від небезпечних факторів природного і штучного характеру. Безпека життєдіяльності поєднує в собі пожежну безпеку, санітарно-епідеміологічне благополуччя, охорону здоров'я, екологічну та ядерну безпеку, попередження надзвичайних ситуацій, цивільний

захист, безпеку руху, якість і безпеку продукції та послуг, безпеку споруд, будівель та інженерних мереж тощо.

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 під час трудової діяльності.

Предметом експертизи в галузі БЖД та ОП є фактичні дані про нещасний випадок, про стан умов праці чи іншої діяльності, про обставини виникнення небезпечного фактору, про умови, що призвели до настання нещасного випадку і інші, які мають значення для вирішення справи, досліджуються і встановлюються на основі спеціальних експертних знань в галузі безпеки життєдіяльності та охорони праці.

Об'єктами експертизи в галузі БЖД та ОП є матеріальні і матеріалізовані об'єкти, що містять інформацію про досліджувану подію (механізми, обладнання, джерела інформації, які зібрані в установленому процесуальному порядку, містяться в матеріалах спеціального розслідування події, матеріалах справи, наданих для експертного дослідження). Для вирішення завдань експертизи можуть підлягати дослідженню фактичні дані про обставини інших подій, пов'язаних з нещасним випадком або які мають певне відношення до поставлених питань.

При дослідженні обставин настання нещасного випадку важливим етапом є встановлення механізму його настання. Тому для запобігання випадкового або навмисного змінення речової обстановки необхідно у максимально стислий строк унеможливити доступ сторонніх осіб до об'єктів, що знаходились на місці події. За відсутності такої можливості провести максимально докладне його фіксування за допомогою фото- та відеозйомки.

Цивільний кодекс України [1] зазначає, що договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків.

Відповідно до Цивільного кодексу України [1], укладши цивільно-правовий договір чи договір про надання послуг громадянин набуває статусу «підрядник» або «виконавець». Сторони є рівноцінні і замовник не зобов'язаний забезпечувати підряднику належні умови праці. Цивільний кодекс України [1] не встановлює будь-яких вимог до замовника щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці виконавця. Підрядник (виконавець) виконує визначену договором підряду роботу на свій ризик.

Останнім часом збільшилася практика укладання між громадянином та роботодавцем договорів цивільно-правового характеру.

Суттю цивільно-правових відносин є те, що одна сторона зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони, а останній повинен прийняти й оплатити виконану роботу.

Запис про приймання на роботу за цивільно-правовими договорами в трудовій книжці не роблять.

За цивільно-правовим договором працівник позбавляється права на соціальну допомогу від держави у разі нещасного випадку на виробництві. Крім того, якщо працівник уклав договір підряду, а не трудовий договір, він втрачає право на безплатне забезпечення спеодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту, проходження за рахунок підприємства медичних оглядів.

Особи, які виконують роботи за цивільно-правовим договором, беруть участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на добровільних засадах. Проте, відрахування до пенсійного фонду необхідно здійснювати як за трудовим договором, так і за цивільно-правовим договором, що передбачає зарахування страхового стажу, а він, у свою чергу, дає право на пенсію.

Особливої уваги дане питання заслуговує з огляду на те, що більшість робіт, що виконуються такими особами за договорами підряду, належать до робіт підвищеної небезпеки. Працівники, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами, перш за все, мають пам'ятати і бути попереджені, що вони виконують роботи на свій ризик і повинні дбати про особисту безпеку, дотримуватись вимог нормативно-правових актів з охорони праці та обов'язково використовувати засоби індивідуального захисту під час виконання робіт підвищеної небезпеки.

Слід підкреслити, що правильне застосування трудового договору убезпечить від непорозумінь, а в деяких випадках – і від трудових спорів, зокрема, щодо записів про роботу в трудову книжку, надання відпусток, притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, оплати за час тимчасової непрацездатності (за листком непрацездатності), виплати доплат, надбавок, премій тощо.

Для своєчасного усунення ризиків настання нещасних випадків і аварій на виробництві роботодавцям рекомендуємо не укладати цивільно-правові договори при виконанні робіт підвищеної небезпеки, а залучати виключно найманих працівників, що перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, які відповідають вимогам законодавства України з охорони праці.

Основним критерієм, що відрізняє цивільні договори (договір підряду) та договір про надання послуг від трудового є процес праці, який регулюється трудовим законодавством, а також те, що робота виконується працівником за певною посадою, спеціальністю, кваліфікацією, визначеною трудовою функцією.

Серед інших важливих критеріїв, які відрізняють цивільні договори від трудового договору є те, що на підрядника та виконавця послуг:

- не видається розпорядчий документ (наказ) про прийняття на роботу/переведення/звільнення, особа не зараховується до штату установи (організації), не вноситься запис до трудової книжки;

- не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку замовника (хоча він може бути з ними ознайомлений), особа сама організовує свою роботу і виконує її на власний ризик, на відміну від працівника, праця якого є юридично несамостійною та виконується в межах його трудової функції;

- не поширюються гарантії оплати праці, винагорода не включає надбавок, премій, інших виплат, які передбачені трудовим законодавством, праця оплачується за її результатами, після закінчення роботи/послуги, що оформляється актом прийняття-передання виконаних робіт чи наданих послуг;

- не застосовується дисциплінарна та матеріальна відповідальність, а юридична відповідальність підрядника чи виконавця роботи за порушення умов цивільного договору є майновою.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» [2], факт перебування потерпілого у трудових відносинах з роботодавцем, якщо працівник фактично допущений до роботи без оформлення трудового договору (контракту), встановлюється посадовими особами Держпраці або її територіального органу чи у судовому порядку.

Література:

1. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 08.08.2024).

2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» від 17 квітня 2019 року № 337. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 08.08.2024).

3. Методики проведення судової експертизи з безпеки життєдіяльності та охорони праці: О.Д. Коновалов, В.В. Харченко, І.А. Шайхліслова, Т.В. Алістратова – Дніпро: ДніпроНДІСЕ, 2021 – 36 с.