

22. Толочко О.П. Мірило Праведне / О.П. Толочко // Енциклопедія історії України у 10 т. / редкол.: В.А. Смолій та ін. – К. : Наук. думка, 2009. – Т. 6. Ла Мі. – 748 с.
23. Трубецкой Е. Н. Энциклопедия права / Евгений Н. Трубецкой ; науч. ред. Г. Г. Бернадский. – СПб. : Лань, 1998. – 224 с.
24. Франклин С. Начало Руси. 750-1200 / Саймон Франклин, Джонатан Шепард ; под ред. Д. М. Буланина ; пер. с англ. Д. М. Буланина, Н. Л. Лужецкой. – СПб. : Дмитрий Буланин, 2000. – 762 с.
25. Цитович П. Обязательства по русскому гражданскому праву. Конспект лекций / П. Цитович. – К. : Тип. И. И. Чоколова, 1894. – 106 с.
26. Хлебников Н. Общество и государство в домонгольский период русской истории / Н. Хлебников. – СПб. : Тип-я А.М. Котомина, 1872. – 547 с.
27. Шершеневич Г.Ф. Курс торгового права ; в 4-х томах с указателем / Габриэль Ф. Шершеневич. – Т. 1. Введение. Торговые деятели. – СПб. : Изд. Бр. Башмаковы, 1908. – 515 с.
28. Юшков С. В. Общественно-политический строй и право Киевского государства [Курс истории государства и права СССР. Том I] / Серафим В. Юшков. – М. : Госюриздат 1949. – 544 с.
29. Юшков С. В. Русская Правда. Происхождение, источники, значение / Серафим В. Юшков. – М. : Зерцало, 2010. – 328 с.

УДК 349.2: 331.101

ЯКОВЛЄВ О.А.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ У РАЗІ УШКОДЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ АБО У РАЗІ ЇХ СМЕРТІ

У статті окреслено нормативно-правові основи регулювання відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або їх смерті. Автором проаналізовано право працівників на здорові і безпечні умови праці. Досліджено порядок реалізації права на відшкодування шкоди, завданої у разі ушкодження здоров'я працівників або їх смерті, а також гарантії, що супроводжують зазначене право.

Ключові слова: здорові і безпечні умови праці, шкода, завдана у разі ушкодження здоров'я працівників або їх смерті, нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання.

В статье обозначены нормативно-правовые основы регулирования возмещения вреда в случае повреждения здоровья работников или в случае их смерти. Автором проанализировано право работников на здоровые и безопасные условия труда. Исследованы порядок реализации права на возмещение вреда, причиненного в случае повреждения здоровья работников или в случае их смерти, а также гарантии, сопровождающие указанное право.

Ключевые слова: здоровые и безопасные условия труда, вред, причиненный в случае повреждения здоровья работников или их смерти, несчастный случай на производстве, профессиональное заболевание.

The article outlines the legal basis of regulating the compensation for damage to employees' health or in case of death. The author analyzes the right of employees to healthy and safe working conditions. It's studied the order of the enforcement for the right to compensation for damage to employees' health or in case of death, as well as guarantees that accompany these right.

Key words: healthy and safe working conditions, damage to employees' health or in case of death, accident at work, occupational disease.

© ЯКОВЛЄВ О.А. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права (Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого)

Вступ. Відповідно до ст. 3 Конституції України [1], людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Найвищою цінністю, якою володіє людина, неодмінною умовою й невід'ємною характеристикою її життя, є здоров'я. Не випадково ст. 49 Основного Закону та Преамбула Основ законодавства України про охорону здоров'я проголошують, що кожна людина має природне невід'ємне й непорушне право на охорону здоров'я [2]. О.В. Тихомиров здоров'я оцінює як невід'ємний від особи його носія, невідчужуваний і недоторканий засіб реалізації свобод зовнішньої поведінки індивіда і доступу до користування життєвими благами. Здоров'я, на його думку, є найвищим невідчужуваним благом людини, без якого тією чи іншою мірою втрачають значення чимало інших благ. Це благо, яке дає змогу користуватись іншими благами, які дарує людині життя [3, с. 10]. Державні, громадські або інші органи, підприємства, установи, організації, посадові особи та громадяни зобов'язані забезпечити пріоритетність охорони здоров'я у власній діяльності, не завдавати шкоди здоров'ю населення і окремих осіб, у межах своєї компетенції надавати допомогу хворим, інвалідам та потерпілим від нещасних випадків, сприяти працівникам органів і закладів охорони здоров'я в їх діяльності, а також виконувати інші обов'язки, передбачені законодавством про охорону здоров'я.

Вказані вище конституційні положення знаходять своє відображення у нормах та інститутах практично кожної галузі права. Зокрема, у трудовому праві однією із форм реалізації вказаного припису є захист прав та інтересів працівника та членів його сім'ї у разі втрати ним працездатності або смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання. Одним з основоположних принципів державної політики у сфері охорони праці є соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, що зазнали професійних захворювань і травмувань на виробництві.

Результати дослідження. Дискусійним видається питання правової природи відшкодування шкоди у зазначених випадках. Доктрина цивілістичної науки шкоду, що заподіяна життю або здоров'ю особи, розглядає як позадоговірну відповідальність. За ст. 1195 Цивільного кодексу України [4], фізична або юридична особа, яка завдала шкоди каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я фізичній особі, зобов'язана відшкодувати потерпілому заробіток (дохід), втрачений ним внаслідок втрати чи зменшення професійної або загальної працездатності, а також відшкодувати додаткові витрати, викликані необхідністю посиленого харчування, санаторно-курортного лікування, придбання ліків, протезування, стороннього догляду тощо. У разі каліцтва або іншого ушкодження здоров'я фізичної особи, яка в момент завдання шкоди не працювала, розмір відшкодування визначається з огляду на розмір мінімальної заробітної плати. Шкода, завдана фізичній особі каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, відшкодовується без урахування пенсії, призначеної через втрату здоров'я, або пенсії, яку вона одержувала до цього, а також інших доходів. Договором або законом може бути збільшений обсяг і розмір відшкодування шкоди, завданої потерпілому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я.

Під час розгляду цього питання варто зважати на те, що в рамках трудового правовідношення кожен суб'єкт має визначені законом і взаємною згодою сторін права й обов'язки. «Трудові правовідносини – це добровільні вольові відносини працівника з роботодавцем у сфері застосування і реалізації праці, що виражаються у взаємних суб'єктивних правах та обов'язках, визначених законодавством чи договором», – твердять С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко [5, с. 184]. Суб'єктивне трудове право й відповідаючий йому обов'язок утворюють юридичний зв'язок уповноваженої та зобов'язаної сторін. Причому трудове правовідношення складається з кількох юридичних зв'язків. Так, правовідношення, що виникає на підставі трудового договору, містить кілька правових зв'язків: працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Із цього ж постулату виходить проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, текст доопрацьований від 20 травня 2015 р.) [6], за ст.ст. 31 та 32 якого трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, відповідно до яких працівник за винагороду особисто виконує визначену роботодавцем роботу (трудова функція) під його керівництвом та контролем із підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку. Підставою для виникнення цих відносин є трудовий договір є угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпо-

рядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

Ст. 153 КЗпП України встановлює, що на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці [7]. Безпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган. Останній не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Відповідно до ч. 1 ст. 9 Цивільного кодексу України, положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання до трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. Такими регуляторами, безсумнівно, виступають законодавчі акти у сфері охорони здоров'я. Відповідно до ст. 3 Закону України «Про охорону здоров'я» [8], законодавство про охорону праці складається з цього Закону, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [9] та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів. Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору.

Таким чином, і обов'язок роботодавця щодо їх забезпечення повною мірою належить до галузі трудового права. Якщо права й обов'язки є предметом регулювання однієї галузі права, то і невиконання або порушення цих прав і обов'язків, а також правових норм, що визначають наслідки такого порушення, належать до тієї ж галузі права [10].

Право на відшкодування шкоди, завданої у разі ушкодження здоров'я працівників або їх смерті, зафіксовано у ст. 9 Закону України «Про охорону праці». За її положеннями, відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Роботодавець несе відповідальність перед працівниками у разі, коли: він припустився особистої – необережності (якщо роботодавець є фізичною особою); він не зміг забезпечити відповідне та безпечне обладнання, устаткувати безпечні робочі місця та підібрати кваліфікованих, компетентних службовців; сталися порушення законодавчих актів, які можуть призвести до відповідальності роботодавця; необережність одного з працівників призвела до травми іншого [11, с. 264]. Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання (отруєння). Перелік обставин, за яких настає страховий випадок, та перелік професійних захворювань визначаються Кабінетом Міністрів України. В окремих випадках, за наявності підстав, Фонд може визнати страховим нещасний випадок, що стався за обставин, не визначених відповідним переліком, визнати страховим випадком захворювання, не внесене до переліку професійних захворювань, якщо на момент прийняття рішення медична наука має нові відомості, які дають підстави вважати це захворювання професійним. Страхові виплати складаються зі: 1) страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності; 2) страхової виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членом його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого); 3) страхової виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності; 4) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу.

Відшкодування моральної (немайнової) шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань і членам їхніх сімей не є страховою виплатою та здійснюється незалежно від часу настання страхового випадку відповідно до положень Цивільного кодексу України та Кодексу законів про працю України. Зокрема, ст. 1168 ЦК передбачено, що моральна шкода, завдана каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, може бути відшкодована одноразово або шляхом здійснення щомісячних платежів. Моральна шкода, завдана смертю фізичної особи, відшкодовується її чоловікові (дружині), батькам (усиновлювачам), дітям (усиновленим), а також особам, які проживали з нею однією сім'єю. За ст. 237-1 КЗпП, відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Також роботодавець може за власні кошти здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору. О.М. Ярошенко наполягає на тому, що на сучасному етапі розвитку суспільства і країни локальну нормотворчість уже не можна ототожнювати з тією чи іншою формою конкретизації нормативно-правових актів, прийнятих у централізованому порядку. Практика застосування чинного законодавства дає змогу більш широко тлумачити роль і місце локальної норм у правовій регламентації праці [12, с. 201, 202]. Широкі можливості локальної нормотворчості знайшли відбиття у ст. 13 КЗпП України і ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» [13], за якими зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У ньому встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо впорядкування виробничих, трудових і соціально-економічних відносин. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат; встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства; заборона дискримінації. Колективний договір може передбачати додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

За працівниками, які втратили працездатність через нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. Б.К. Бегичев працездатність людини визначає як її здатність до трудової діяльності, що полягає в сукупності фізичних, розумових та емоційних можливостей, які дають змогу працівникові виконувати роботу певного обсягу, характеру та якості [14, с. 163]. Тобто це здатність до активної діяльності, що характеризується можливістю виконання людиною роботи і функціональним станом її організму у процесі трудової діяльності. У свою чергу, непрацездатність є станом здоров'я (функцій організму) людини, який зумовлюється захворюванням, травмою тощо і який унеможливує виконання роботи відповідного обсягу, професії без шкоди для здоров'я.

У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Висновки. 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. Стаж є одним із найважливіших юридичних фактів, з яким роботодавець пов'язує виникнення більшості правовідносин у царині соціального забезпечення, а його наявність істотно впливає на обсяг прав непрацездатних громадян [15, с. 173]. Будучи узагальнюючим показником внеску працівника у результати виробництва, стаж служить підставою для отримання певних пільг і соціальних благ.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р., №254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 р., №2801-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 141.
3. Тихомиров А.В. Медицинское право: практ. пособ. / А.В. Тихомиров. – М.: Статут, 1998. – 442 с.
4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р., №435-ІV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.
5. Трудове право України: підруч. / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. – 5-те вид., перероб і допов. – Х.: ФІНН, 2012. – 800 с.
6. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований від 20.05.2015 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
8. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р., № 2694-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р., № 1105-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.
10. Ткалич Ю.В. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/VLduvs/2010_1/10_1_4_7.pdf.
11. Нечипорук Л.В. Страховий захист: та модернізація в умовах формування соціальної держави в Україні / Л.В. Нечипорук // Вісник Нац. ун-ту «Юрид. акад. України імені Ярослава Мудрого». – 2012. – № 3(10). – С. 252–270.
12. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.М. Ярошенко. – Х., 2007. – 476 с.
13. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р., № 3356-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
14. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан: [моногр.] / Б.К. Бегичев. – М. : Юрид. лит., 1972. – 248 с.
15. Право соціального забезпечення в Україні: підруч. / за заг. ред. С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка. – Х.: ФІНН, 2009. – 434 с.