

УДК 349.233

О.Г. СЕРЕДА

Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

ПІДСТАВИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА МОРАЛЬНУ ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПРАЦІВНИКУ

Досліджені проблеми матеріальної відповідальності за заподіяння немайнової шкоди працівнику як стороні трудових правовідносин.

Окрім традиційних видів юридичної відповідальності (кримінальної, адміністративної, цивільної та дисциплінарної) розпізнають комплексний вид відповідальності, в якому поєднуються економічний (матеріальний), моральний та правовий елементи - відповідальність за спричинення моральної шкоди. Цей вид відповідальності вимагає спеціального правового аналізу, і застосовується в сфері як цивільного, так і трудового права.

У цивільному праві проблемі відшкодування моральної (немайнової) шкоди як способу захисту суб'єктивних цивільних прав були присвячені дисертаційні дослідження С.І. Шимон, Р.О. Стефанчук [1, 2]. Вивченням цих питань займалися також С.М. Брагусь, К.Б. Ярошенко, але висвітлення, наприклад, моральної відповідальності носило частковий характер, переважно досліджувалась доцільність існування саме такого способу захисту цивільних прав [3, 4].

Питання відшкодування моральної шкоди фактично вперше за весь період розвитку науки трудового права комплексно досліджувалось В.Д. Чернадчуком, а пізніше - й в монографічній праці Н.М. Хугорян [5].

Незважаючи на це, сьогодні проблеми відповідальності за моральну шкоду в трудовому праві не тільки не втратили своєї актуальності, а ще більше загострилися. Вимагають дослідження підстави матеріальної відповідальності за заподіяння немайнової (моральної) шкоди сторонам трудових правовідносин з метою їх подальшого нормативного закріплення.

Проблема відшкодування моральної шкоди була та залишається об'єктом уваги юристів-теоретиків та юристів-практиків тому, що торкається інтересів багатьох фізичних та юридичних осіб, зокрема, інтересів працівника та роботодавця. Її актуальність дедалі набуває не тільки теоретичного, але і практичного значення, хоча тривалий час в Радянській державі майже одноставно заперечувалась можливість застосування інституту відшкодування моральної шкоди, тому що це було "стороннє радянській правосвідомості", та ще з тієї причини, що "особа вище того, щоб її можливо було б оплачувати" [6, с.1065].

Між тим, як зазначає А.Л. Анісімов, мета інституту відшкодування моральної шкоди немає нічого спільного з економікою, він виконує моральну соціальну функцію - охорону недоторканості особи, тобто, функцію соціального захисту [7, с.57].

Гарантована законом охорона особистих прав працівника, в тому числі і шляхом компенсації моральної шкоди, позитивно впливає на психічний стан постраждалого. В свою чергу, обов'язок роботодавця компенсувати заподіяну ним моральну шкоду є мірою встановлення відповідальності та має превентивне значення. Відшкодування моральної шкоди являє собою не лише відновлюючу функцію, але й мету захисту від посягань на особу.

Генезис цього виду відповідальності знаходиться у моральній сфері, однак це не означає, що за заподіяння моральної шкоди не може настати юридична відповідальність. При цьому моральна відповідальність виявляється в застосуванні до порушника впливу з боку суспільства, а не держави. Та не дивлячись на ефективність в певних випадках таких засобів впливу на порушника, як суспільний осуд, моральна відповідальність не має чіткого механізму її реалізації, що вказує на необхідність її правового закріплення.

Економічний елемент відповідальності за спричинення моральної шкоди полягає в тому, що порушник несе матеріальну відповідальність, яка полягає в обов'язку перетерпіти негативні наслідки, тобто позбавлення (втрати) майнового характеру. Як свідчить практика, саме матеріальна відповідальність носить найефективніший характер - характер компенсації, тоді як інші види відповідальності мають характер покарання.

Право на відшкодування моральної шкоди виникає за наявності передбачених законом підстав та умов: моральної шкоди, протиправності дій заподіювача, причинного зв'язку між протиправною дією та моральною шкодою, вини її заподіювача.

Для більш наглядного уявлення про природу відповідальності за моральну шкоду, слід детально розглянути згадані підстави та визначити їх особливості у трудовому праві.

Суб'єктом даного виду відповідальності є роботодавець. Саме він, а не інша особа з тих, хто виконує функції управління на різних рівнях (наприклад, особа, що внесла невірний запис до трудової книжки), відповідає за будь-які порушення прав працівника, бо перебуває з роботодавцем у трудових відносинах. Стосунки роботодавця та особи, яка безпосередньо своїми неправомірними діями спричинила моральну шкоду працівнику, знаходяться в іншій площині і регулюються іншими нормами права.

зокрема, застосуванням роботодавцем до винної особи дисциплінарного стягнення

Першою умовою відповідальності за моральну шкоду є наявність такої шкоди, яку можна характеризувати як неетичну, що суперечить системі поглядів і уявлень, які регулюють поведінку людей у суспільстві [8, с.83].

Неправомірна дія чи бездіяльність роботодавця по відношенню до працівника може викликати у нього моральні страждання. Більше того, висловлюється думка про те, що право на компенсацію моральної шкоди виникає в усіх випадках порушення прав, а щодо майнової шкоди – то воно виникає лише у випадку її фактичного заподіяння правопорушенням [9, с.32].

Застосування принципу “презумпції моральної шкоди” суттєво спрощує стан постраждалого працівника. Огляд практики судів свідчить, що вони фактично застосовують згадану презумпцію, і, встановивши факт вчинення неправомірної дії, припускають моральну шкоду заподіяною, а вже далі розглядають питання про розмір її компенсації у грошовій формі.

Верховний Суд України у постанові “Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди” від 31 березня 1995 року № 4 визначив предмет доказування у спорах, пов’язаних із відшкодуванням моральної шкоди. Зазначається, що суд має з’ясувати, чим підтверджується факт заподіяння потерпілому моральних або фізичних страждань, за яких обставин та якими діями (бездіяльністю) вони завдані, ступінь вини заподіювача, яких саме моральних чи фізичних страждань зазнав потерпілий, в якій грошовій сумі, чи в якій матеріальній формі він оцінює пов’язані з ними втрати та з чого при цьому виходить [10, с.14].

Другою умовою відповідальності є протиправність дій заподіювача шкоди, що полягає у невідповідності нормам об’єктивного права. Зазначимо, що протиправною поведінкою порушуються й суб’єктивні права тієї чи іншої особи, зокрема, працівника.

В силу загальної заборони заподіювати шкоду будь-якими діями, протиправність безпосередньо пов’язується із негативним результатом - наявністю моральної шкоди.

В юридичній літературі висловлювалась думка, що моральна шкода може бути заподіяна як неправомірними діями (дією чи бездіяльністю), так і правомірними, але право на її компенсацію виникає лише у тих випадках, коли її заподіяно діями неправомірними [11, с.215]. Вважаємо, що вона також має право на існування.

Третьою умовою відповідальності за заподіяння моральної шкоди є причинно-наслідковий зв’язок між протиправною дією та моральною шкодою. Його зміст полягає в тому, що вчинене неправомірне діяння повинно бути головною причиною, що з неминучістю тягне заподіяння моральної шкоди.

Особливий інтерес являє теорія необхідного і випадкового заподіяння. Так, перша виходить з того, що не будь-який зв’язок між дією та шкодою може бути об’єктивною підставою відповідальності, а тільки необ-

хідний. Теорія же випадкового заподіяння вказує на те, що, коли причинність випадкова, то для притягнення до юридичної відповідальності немає об’єктивних умов. Отже, між поведінкою роботодавця (заподіювача шкоди) та моральною шкодою, що заподіяна працівникові, необхідна наявність причинно-наслідкового зв’язку, тобто шкода має виступати як об’єктивний наслідок неправомірної поведінки її заподіювача.

Однак причинного зв’язку при компенсації моральної шкоди не завжди легко встановити. Тому у кожному конкретному випадку відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику необхідно ретельно вивчити всі обставини її заподіяння. Так, у випадку відшкодування моральної шкоди, заподіяної ушкодженням здоров’я на підприємстві, необхідно встановити наявність причинного зв’язку між захворюванням та несприятливим впливом. Для цього необхідно виявити шкідливу речовину, що викликала захворювання або інший розлад здоров’я, визначити можливі шляхи та момент проникнення її в організм, належність речовини до відповідного джерела та інше. Крім того, необхідно встановити, які наслідки настали у разі даної хвороби, та критерії, що характеризують зовнішній вияв наслідків ушкодження здоров’я: порушення звичайного способу життя, можливості нормального спілкування з друзями, знайомими.

Четвертою умовою є наявність вини заподіювача шкоди. Як правило, відповідальність за моральну шкоду виникає у зв’язку з винними діями роботодавця, яку слід розглядати у вузькому та широкому сенсі. Вузьке розуміння вини знаходить своє вираження в суб’єктивній стороні протиправного діяння, що є підставою відповідальності роботодавця за моральну шкоду. У широкому сенсі вина може розглядатися фактично як основа протиправності діяння.

Однак права працівника можуть бути порушені і внаслідок дій, що не містять вини. Безвинна відповідальність чи відповідальність за випадкове заподіяння шкоди може наступати лише у випадках, прямо передбачених законом. Нормотворець повинен керуватися тим, що абстрактне передбачення можливості виникнення випадкової шкоди та обов’язок її відшкодування покладаються на роботодавця в рамках підприємницького ризику - елементу цивільно-правових відносин, який полягає в тому, що підприємець-роботодавець несе відповідальність за наслідки, що випливають з юридичних фактів, пов’язаних з його діяльністю. Нормами права на роботодавця покладається обов’язок відшкодувати шкоду навіть при відсутності протиправності в його діях, подібно до відповідальності власника джерела підвищеної небезпеки.

З цього приводу заслуговує на увагу “теорія вини і закону”, суть якої в тому, що відповідальність настає лише внаслідок протиправного заподіяння шкоди, а коли вона відсутня, з’являється не відповідальність, а обов’язок відшкодувати шкоду.

Але склалось так, що цей обов’язок прийнято називати відповідальністю, яка, однак, випливає не з правопору-

шення, а із спеціальних юридичних фактів. Як зазначав Г.К. Матвеев, такі випадки слід називати "безвинними правопорушеннями", що призводять до підвищеної (безвинної) відповідальності [12, с. 121].

Отже, в рамках трудового права відповідальність роботодавця за моральну шкоду слід розглядати як обов'язок відшкодувати заподіяну працівнику шкоду, який виникає в силу підприємницького ризику.

Сьогодні ст 237-1 КЗпП, передбачає відшкодування власником або уповноваженим ним органом працівнику моральної шкоди у випадку, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втраті нормальних життєвих зв'язків, і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Якщо раніше ця норма знаходилась в главі XI Кодексу, присвяченій охороні праці, то зараз вона цілком логічно розташована серед норм, що регулюють порядок розгляду трудових спорів. Відшкодуванню моральної шкоди "тісно" в інституті охорони праці, бо підставою для моральних страждань може бути не лише фізичне каліцтво, але й порушення права працівника на трудову честь, ділову репутацію, що також призводить до моральних переживань і втрати ділових (життєвих) зв'язків [13, с. 14-18].

Обмеження відповідальності за моральну шкоду тільки заподіянням каліцтва працівника при виконанні ним трудових обов'язків, як це зроблено у ст. 434 нового Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26.07.1999 р., не охоплює весь спектр випадків, що спричиняють моральну шкоду працівнику та потребують відшкодування з боку роботодавця.

Здається доцільним включити у новий Трудовий кодекс України норму, що передбачала б відшкодування моральної шкоди не тільки у випадках пошкодження здоров'я працівника, але й у випадках, передбачених контрактом тощо. Найпростішим прикладом такого випадку, закріпленням у законодавстві, є ч. 3 ст. 235 КЗпП, яка передбачає зміну неправильного формулювання причини звільнення, що може перешкоджати подальшому працевлаштуванню, спричиняти шкоду діловій репутації, а отже заподіювати моральну шкоду.

Особливу увагу слід приділити таким наслідкам заподіяння роботодавцем працівнику моральної шкоди, як моральні страждання, порушення життєвих зв'язків, необхідність зусиль для відновлення ділової репутації.

Чинний кодекс не дає поняття моральних страждань, моральної втрати. Дана дефініція міститься в ч. 2 ст. 12 Закону України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 року, де зазначено, що під моральною втратою потерпілого слід розуміти страждання, заподіяні працівникові внаслідок фізичного або психічного впливу, що спричинило погіршення або позбавлення можливостей реалізації ним своїх звичок і бажань, погіршення відносин з оточуючими людьми, інших негативних наслідків морального характеру. Це визначення здатне задовольнити коло питань, що стосуються відшкодування моральної шкоди, але воно застосовується не тільки в рамках інституту охорони пра-

ці

Діюче законодавство не має вказівок щодо встановлення розміру заподіяної моральної шкоди. Зазначимо, що розмір відшкодування моральної шкоди - поняття, що потребує оцінки. Однією з суттєвих особливостей моральної шкоди є те, що самі негативні зміни проходять у свідомості потерпілого і форма, в якій ці зміни виражаються назовні (якщо вони взагалі знаходять доступне зовнішньому сприйняттю вираження), сильно залежить від особливостей психіки суб'єкта. Тому у новому Трудовому кодексі необхідно закріпити певні межі для встановлення розміру шкоди, в тому числі, визначити мінімум відшкодування.

Здається доцільним також передбачити у новому Трудовому кодексі України главу про взаємну матеріальну відповідальність сторін, у рамках якої вмістити статтю "Відповідальність роботодавця за моральну шкоду, заподіяну працівнику", наприклад, наступного змісту:

"Роботодавець відшкодує працівникові заподіяну йому моральну шкоду у випадку, якщо порушення його прав або законних інтересів призвели до моральних страждань, що спричинили погіршення або позбавлення можливостей реалізації ним своїх звичок і бажань, погіршення відносин з оточуючими людьми, інших негативних наслідків морального характеру.

Розмір матеріальної компенсації моральної шкоди та порядок її сплати визначаються роботодавцем та працівником, а у випадках виникнення спору - судом. Розмір матеріальної компенсації не може бути нижчим ніж десять неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Моральна шкода відшкодується у повному обсязі незалежно від розміру майнової шкоди або притягнення роботодавця до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності".

ЛІТЕРАТУРА

1. Шимон С.І. Відшкодування моральної шкоди як спосіб захисту суб'єктивних цивільних прав. Дис... канд. юрид. наук: 12.00.03. -К., 1998. -199 с.
2. Стефанчук Р.О. Цивільно-правовий захист честі, гідності та репутації: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.03. -К., 2000. -222 с.
3. Братусь С.М. Юридическая ответственность и законность. -М.: Юрид. лит., 1976. -215 с.
4. Ярошенко К.Б. Жизнь и здоровье под охраной закона // Гражданско-правовая защита личных неимущественных прав граждан. -М. Юрид. лит., 1990. -174 с.
5. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. -Київ: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. -264 с.
6. Утевский Б. Возмещение неимущественного вреда как мера социальной защиты // Еженедельник советской юстиции. -1927. -№ 35.
7. Анисимов А.І. Честь, достоинство, деловая репу-

тация: гражданско-правовая защита. -М.: Юрист, 1994 - 80 с.

8. Научно-практичний коментар до Закону України "Про охорону праці" / Під ред. В.Ф. Бойко. -Кіев: Юрінком Інтер, 1997. -32 с.

9. Малеин Н.С. О моральном вреде // Государство и право. -1993. -№ 6. -С.31-36.

10. Постанови Пленуму Верховного Суду України // Правівісник: Додаток до журналу "Право України. -1996. -№ 1.

11. Грициук О.В. Підстави та умови виникнення права людини на компенсацію моральної шкоди загальнотеоретична характеристика // Актуальні проблеми політики. -2002. -Вип.13-14. -С.211-217.

12. Матвеев Г.К. Вина в советском гражданском праве. -Кіев: Изд-во Кіев. ун-та, 1955. -308 с.

13. Бару М. Права охорона трудової честі // Радянське право -1963. -№ 3. -С.14-18

Надійшла до редколегії 12.06.2003

СЕРЕДА Е.Г. ОСНОВАНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА МОРАЛЬНЫЙ ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКУ

Исследованы проблемы материальной ответственности за причинение неимущественного вреда работнику как стороне трудовых правоотношений.

SEREDA E.G. THE BASES OF THE RESPONSIBILITY OF THE EMPLOYER FOR THE MORAL HARM CAUSED TO THE WORKER

Problems of a liability for causing of non-property harm to the worker as to the party of labor legal relations are investigated.

УДК 343.10+616.082

В.М. ТРУБНИКОВ*, докт. юрид. наук, проф.,
А.А. ЯРОВОЙ**, канд. юрид. наук

*Национальный университет внутренних дел**

*Харьковский экономико-правовой университет при Национальном университете внутренних дел***

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ МЕДИЦИНСКОГО ХАРАКТЕРА И ПРИНУДИТЕЛЬНОЕ ЛЕЧЕНИЕ: ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

Рассмотрены особенности и сущность правовой природы практического применения принудительных мер медицинского характера и принудительного лечения в специализированных учреждениях.

Действующим уголовным законодательством предусмотрены различные институты, имеющие большое значение для решения вопросов уголовной ответственности и наказания. В то же время существуют уголовно-правовые меры (медицинские, воспитательные, профилактические и др.), которые применяются к лицам, совершившим общественно опасные деяния, но не носящие характера наказания и не преследующие такой цели, как, например, кары. Сюда относятся, прежде всего, принудительные меры медицинского характера (ст.92-95 УК Украины) и принудительное лечение (ст.96 УК Украины), принудительные меры воспитательного характера (ст.97 УК Украины).

Остановимся более подробно на анализе принудительных мер медицинского характера и принудительного лечения, которые по своей правовой природе относятся к средствам лечения, а не к мерам уголовно-правового воздействия (наказания), применяются только к лицам, совершившим общественно опасные деяния (предусмотренные уголовным законом), и страдающими определенными, конкретными заболеваниями. Такие меры

наряду с институтом уголовной ответственности являются самостоятельным уголовно-правовым институтом, основанным не на факте совершения преступления, а на свойствах личности психически больного лица, находящихся за пределами признаков субъекта преступления¹ [1-4]

Принудительные меры медицинского характера применяются не к любым лицам, а только к тем, кто совершил общественно опасное деяние, предусмотренное уголовным законом. Причем эти меры не являются разновидностью уголовного наказания, поскольку не содержат в себе элементов кары и не влекут за собой судимости, они преследуют две важные цели: 1) обязательное лечебно-профилактическое воздействие на личность виновного; 2) предупреждение совершения этим лицом новых общественно опасных деяний.

В ст.92 УК говорится: «Принудительными мерами

¹ В теории уголовного права принудительные меры медицинского характера еще называются «мерами безопасности» или «мерами защиты».