

доводів та нових доказів, наведених в апеляції, викласти свої заперечення у письмовій формі, зібрати й надати суду додаткові докази, що спростовують викладені в апеляції аргументи, та вчиняти інші дії, передбачені статтями 295-297, 299, 304 ЦПК України. За змістом і формою пояснення або заперечення на апеляційну скаргу чи подання повинні відповідати вимогам ст.293 ЦПК України.

Таким чином, проведений аналіз питань щодо форми та змісту апеляційної скарги, апеляційного подання прокурора дозволяє зробити висновки, які допоможуть більш чітко з'ясувати правові вимоги до цього процесуального документа. Додержання процесуальної форми і змісту апеляційної скарги, апеляційного подання є однією з обов'язкових вимог цивільно-процесуального законодавства, що забезпечує прийняття суддею-доповідачем скарги, подання та порушення оскарження справи в повному обсязі, або частково. Належне оформлення апеляційної скарги, апеляційного подання як за формою, так і за змістом служить перш за все інтересам апелянта. Апелянт повинен ясно і чітко сформулювати свої вимоги, обґрунтувати їх нормами права і новими юридичними фактами, а також представляти документи та інші докази по справі.

Дотримання апелянтом вимог, які пред'являються до апеляційної скарги, апеляційного подання, дуже важливі для процесуальної діяльності, оскільки форма і зміст є одним з елементів процесуального режиму, дотримання якого необхідно для своєчасного безперешкодного перегляду справи.

Дослідження і вдосконалення у подальшому апеля-

ційної скарги, апеляційного подання як форми звернення до суду другої інстанції по перевірці законності і обґрунтованості рішення суду першої інстанції має дуже велике значення для забезпечення охорони прав і свобод громадянина та юридичної особи. Подальше вдосконалення ст.293 ЦПК України, на наш погляд, зменшить недоліки у зверненні апелянта до суду другої інстанції, що, в свою чергу, полегшить працю суддів. І оскільки апеляційна скарга, апеляційне подання тісно взаємозв'язані за формою та змістом з позовною заявою та касаційною скаргою, касаційним поданням прокурора, вважаємо, що вдосконалення положень ст.293 ЦПК України призведуть до перспективної уніфікації правових вимог цих процесуальних документів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Шевчук П.І. Апеляційне і касаційне оскарження судових рішень // Адвокат. –2001. -№ 6. -С.9-25.
2. Борисова Е.А. Апелляция в гражданском (арбитражном) процессе. –М.: Городец, 2000. –288 с.
3. Тертышников В. И. Гражданский процесс: Конспект лекций. –Харьков: Консум, 2002. –239 с.
4. Штефан М.Й. Концептуальні питання апеляційного провадження в цивільному процесі України // Вісник Академії правових наук України. –1995. -№ 4. -С.93-97.

Надійшла до редакції 19.03.2004

PERUNOVA E.N. ФОРМА И СОДЕРЖАНИЕ АПЕЛЛЯЦИОННОЙ ЖАЛОБЫ

Рассмотрены требования, которые предъявляются к форме и содержанию апелляционной жалобы.

PERUNOVA E.N. THE FORM AND THE MAINTENANCE OF THE APPEAL COMPLAINT

Requirements which are showed to the form and the maintenance of the appeal complaint are considered.



Я.С. ПРОТОПОПОВА

Харківський державний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди

УДК 331.483.6:347.441.82

ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ, ЗАПОДІЯНОЇ ЗДОРОВ'Ю ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ВИКОНАНІ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

Досліджуються практичні і теоретичні питання чинного законодавства, пов'язані з відшкодуванням моральної шкоди, заподіяної здоров'ю працівників при виконанні трудових обов'язків.

Економічні реформи, широкий розвиток недержавного сектора економіки і, як наслідок, втрата державою ста-

новища основного роботодавця – усе це вимагає реформування всієї правової системи держави, а особливо таких

основоположних галузей законодавства, як цивільне і трудове. Потреба у реформуванні передусім цих галузей права зумовлюється тим, що в процесі економічного реформування виникають нові форми власності, що призводить до виникнення нових суспільних відносин і в сфері цивільно-правових та трудових відносин, які мають бути законодавчо врегульовані. Тому прийняття нових Цивільного кодексу та Кодексу законів про працю України [1] сприятиме врегулюванню суспільних відносин, які виникають за ринкових умов, що, в свою чергу, допомагатиме більш ефективному захисту прав та інтересів як громадян, так і юридичних осіб.

Ст.3 Конституції України [2] закріпила як вищу цінність людини, її життя і здоров'я, честь і гідність. Конституційною нормою гарантується також право громадян на безпечні й здорові умови праці, соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника та інше. Отже, в Конституції України визначаються принципи положення розвитку як цивільного, так і трудового законодавства. І їх вдосконалення має відбуватися з урахуванням реалізації та забезпечення прав громадян, гарантованих Конституцією України.

Розроблення нової концепції трудового законодавства в умовах ринкової економіки фактично не вплинуло на такий важливий інститут трудового права, як моральна відповідальність сторін трудових правовідносин. Така відповідальність є взаємною й включає до себе як моральну відповідальність працівника за шкоду, заподіяну підприємству, установи, організації, так і моральну відповідальність підприємства, установи, організації за шкоду, заподіяну працівникові.

Під відшкодуванням шкоди, заподіяної здоров'ю працівника при виконанні ним трудових відносин розумілося, передусім, відшкодування матеріальної шкоди. Моральна шкода, яка була заподіяна внаслідок ушкодження здоров'я або смерті працівника, раніше була лише предметом наукових дискусій. Супротивники відшкодування моральної шкоди пояснювали свою думку ідеологічними мотивами і, насамперед, тим, що ідея відшкодування моральної шкоди вважається за своєю суттю буржуазною. Прибічники відшкодування моральної шкоди відстоювали компенсацію як моральної, так і матеріальної шкоди внаслідок пошкодження здоров'я [3, с.111]. Тому в ст.12 Закону України "Про охорону праці" [4], передбачається відшкодування моральної шкоди, а також Правила відшкодування власником підприємства, установи чи організації або уповноваженим органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, що пов'язане з виконанням ним трудових обов'язків – вони стали тією правовою підставою, яка дозволяє відшкодовувати моральну шкоду [5].

Відповідно до п.1 цих Правил власник підприємства, установи, організації, крім матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаних з виконанням ним трудових обов'язків, має також відповідати за моральну шкоду, заподіяну потерпілому внаслідок фізичного чи психічного впливу небезпечних або шкідливих умов пра-

ці. Відшкодування моральної шкоди не можна розглядати як грошовий еквівалент втраченого або порушеного блага; матеріальна компенсація призначається для зменшення тих моральних страждань, які потерпілий отримав від ушкодження здоров'я.

Звичайно, таку духовну цінність, як фізична повноцінність у суспільстві, не можна замінити ніякою матеріальною компенсацією. Остання лише дає можливість особі створити умови, за яких вплив заподіяної моральної шкоди буде мінімальним. В юридичній літературі висловлюється думка, що більш правильно було би вести мову не про відшкодування моральної шкоди, а про матеріальну компенсацію за заподіяну шкоду.

Зазначимо, що відшкодування моральної шкоди треба розглядати через взаємозв'язки потерпілого з тими суспільними умовами, в яких він перебуває. Так, деформація або припинення вказаних відносин внаслідок каліцтва чи іншого ушкодження здоров'я призводять до глибоких душевних переживань, які, як ми зазначали, безпосередньо не можна виразити в грошовій формі. Але за допомогою грошей якоюсь мірою можна забезпечити потерпілому збереження нинішнього соціального стану, способу життя, культурних зв'язків. Саме так слід розв'язувати питання про відшкодування моральної шкоди.

Досить складним є питання щодо визначення розміру компенсації за заподіяну шкоду. Відповідно до п.11 Правил розмір відшкодування моральної шкоди не може перевищувати 200 мінімальних розмірів заробітної плати, незалежно від будь-яких інших виплат. Уявляється, що такі обмеження щодо розміру відшкодування моральної шкоди не є обґрунтованими передусім тому, що моральна шкода відшкодовується на підставі домовленості сторін (власника, профспілкового органу та потерпілого або уповноваженої ним особи), рішення суду.

Власник чи уповноважений ним орган повинен мати право виходити за межі встановленого розміру компенсації за моральну шкоду. На наш погляд, у разі недосягнення згоди між сторонами про відшкодування моральної шкоди це питання має розглядатися судом. Будь-яких обмежень щодо розміру відшкодування моральної шкоди не повинно бути. Розглядаючи справу, суд мусить враховувати такі важливі обставини, як оцінка потерпілим втраченого блага, ступінь його морального страждання та членів сім'ї й інші обставини, які характеризують рівень заподіяної моральної шкоди.

Треба зазначити, що цивільне законодавство, регулюючи питання захисту честі, гідності та ділової репутації в порядку ст.11 ЦК [6], не обмежує відшкодування моральної шкоди будь-якою фіксованою сумою. Тому, на наш погляд, в разі відшкодування моральної шкоди при заподіянні ушкодження здоров'ю розмір відшкодування не повинен обмежуватись.

При розв'язанні питання про відшкодування шкоди заподіяної ушкодженням здоров'я, рішення виноситься з певною часткою умовності, оскільки критерії визначення навіть при відшкодуванні моральної шкоди не мають своєї наукової методології.

При визначенні розміру компенсації заподіяної мора-

льної шкоди суди мають керуватися суспільною оцінкою фактичних обставин, які викликали дискомфорт, а не суб'єктивним сприйняттям цього факту самим потерпілим. Така позиція уявляється правильною, оскільки складність цієї проблеми полягає у тому, що моральна шкода, заподіяна ушкодженням здоров'я, має об'єктивні критерії. Варто зазначити, що до таких критеріїв оцінки шкоди, заподіяної ушкодженням здоров'я, потрібно відносити: ступень близькості загиблого і позивача, характер їх взаємовідносин, а також інші обставини, які характеризують відносини між потерпілим і позивачем.

Ушкодження здоров'я працівників при виконанні ними трудових обов'язків не завжди тягне за собою встановлення групи інвалідності. Навіть при тимчасовій непрацездатності задаються моральна шкода та фізичні страждання, тому відшкодування має статися незалежно від втрати потерпілим працездатності. Підставою для відшкодування повинен служити сам факт заподіяння моральної шкоди незалежно від того, чи є втрачена працездатність стійкою.

Нинішня редакція ст.12 Закону України "Про охорону праці" під моральною шкодою потерпілого визнає страждання, заподіяне працівникові внаслідок фізичного або психічного впливу, яке спричинило погіршення або позбавлення можливості реалізації працівником своїх звичок і бажань, погіршення відносин з оточуючими людьми, інші негативні наслідки морального характеру. Уявляється, що така редакція цієї статті значною мірою звужує підстави відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові.

Було б доцільно визнати, що моральна шкода повинна відшкодуватися і у випадках, коли внаслідок ушкодження здоров'я потерпілий зазнає фізичних страждань, заподіяних болем, страхом та ін. Тому і в зазначених Правилах, і в Законі України "Про охорону праці" необхідно визначити поняття моральної шкоди – як втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб.

Обставинами, які можуть впливати на зменшення розміру відшкодування моральної шкоди, є: ступінь вини самого потерпілого у заподіянні йому шкоди, тривалість часу, який минув від заподіяння моральної шкоди до звернення про її відшкодування.

Вказані положення знайшли своє часткове закріплення в постанові Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 р., № 4.

Судова практика щодо відшкодування моральної шкоди ще не сформувалася, проте справи про захист честі, гідності та ділової репутації свідчать, що справджуються передбачення, зроблені ще у двадцять років, коли фахівці писали, що позови про відшкодування моральної шкоди створюють у потерпілого бажання використати сам факт заподіяння шкоди для одержання джерела прибутку, а суд не завжди і не скрізь може дати гідну відсіч цьому. Тому варто встановити певні критерії щодо відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я.

Хоча зазначені Правила певною мірою дають змогу

розв'язувати питання про відшкодування шкоди, заподіяної працівникові при виконанні ним трудових обов'язків, але на практиці виникають такі питання, які не знайшли свого правового вирішення. Наприклад: пункт 1 Правил визначає, що власник підприємства, установи, організації або уповноваженим ним орган несе матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, а також за моральну шкоду, заподіяну потерпілому внаслідок фізичного чи психічного впливу небезпечних або шкідливих умов праці. Тобто, щоб власник або уповноважений ним орган несе матеріальну і моральну відповідальність за шкоду, заподіяну ушкодженням здоров'я, необхідно умовою має стати вимога, щоб сторони перебували у трудових правовідносинах. Отже, оскільки при цивільно-правових договорах сторони не перебувають у трудових відносинах, власник не несе відповідальності згідно з Правилами.

Тому як у Проекті Трудового кодексу, так і в Правилах, слід передбачати відповідальність за ушкодження здоров'я при виконанні договірних зобов'язань. Тоді вказана норма охоплювала би відшкодування шкоди, заподіяної при виконанні як трудових обов'язків, так і цивільно-правових договорів.

Стаття 1196 передбачає відповідальність за шкоду, заподіяну ушкодженням здоров'я при виконанні трудових обов'язків. Ця норма дозволяє зробити висновок, що в повному обсязі відшкодовується заробіток, отриманий на підприємстві, де працівник зазнав ушкодження здоров'я. Додаткові ж виплати, які отримував потерпілий до ушкодження здоров'я від підприємницької діяльності, роботи за сумісництвом, не сплачуються. Виходячи з цієї статті та п.9 Правил, які ввели поняття "втрачений заробіток", було би справедливим при відшкодуванні шкоди потерпілому враховувати всі види заробітку. При цьому мають бути включені соціальні виплати, пенсії, оскільки останні такими не вважаються. Тому при відшкодуванні шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, повинні виплачуватися всі види заробітку, включаючи прибуток від підприємницької діяльності.

За нинішніх умов, коли підприємства, установи, організації нерідко є негосподарними або навіть стають банкрутами, виникає досить непросте питання: як відшкодувати шкоду, заподіяну ушкодженням здоров'я. Так, відповідно до п.32 Правил, при ліквідації або реорганізації підприємства відшкодування шкоди, компенсація всіх витрат здійснюється його правонаступником. Якщо права й обов'язки ліквідованого підприємства не переходять до правонаступника, суми, що підлягають відшкодуванню, капіталізуються і перераховуються органам державного соціального страхування для виплати їх у розмірі і в терміни, зазначені у відповідному рішенні про відшкодування шкоди. Отже, передбачена додаткова гарантія у випадках, коли відсутній правонаступник. Обов'язок по відшкодуванню шкоди виконує страхова організація.

Важливою гарантією відшкодування шкоди в повному обсязі за умов інфляції, коли підприємства не своєчасно виплачують заробітну плату працівника, інші платежі,

було б доцільне законодавче введення відповідальності власника або уповноваженого ним органу за прострочення платежу по відшкодуванню шкоди, заподіяної працівникові при виконанні ним трудових обов'язків. Уявляється, що власник або уповноважений ним орган повинні виплачувати потерпілому пеню у розмірі 2 % від суми платежу за кожен день прострочення, що змусить власника своєчасно виплачувати заробітну плату.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р., № 322-VIII; додаток до № 375 із усіма змінами на 2003 р. –К.: Атіка, 2001. –96 с.
2. Конституція України 1996 р. –Київ: Юрінком, 1996.
3. Бару М.І. Охрана трудовой чести по советскому за-

конодательству. –М.: Юридическая литература. 1966. –250с.

4. Закон України "Про охорону праці" від 14.10.1992 р., № 2694-XII // ВВР України -1992. -№ 49. -Ст.688.

5. Постанова Кабінету Міністрів України "Правила відшкодування власником підприємства, установи чи організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, що пов'язане з виконанням ним трудових обов'язків" від 23.06.1993 р., № 472 (зі змінами і доповненнями до них від 18.07.1994 р., № 492; від 3.10.1997 р., № 1100/1100-97-п). –К.: Юрінком, 1996. –192 с.

6. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. // ВВР України. –2003. -№ 40.

Надійшла до редколегії 22.04.2004

ПРОТОПОПОВА Я.С. ВОЗМЕЩЕНИЕ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Исследуются практические и теоретические вопросы действующего законодательства, связанные с возмещением морального вреда, причиненного здоровью работников при выполнении трудовых обязанностей.

PROTOPKOVA Y.S. REPAYMENT OF MORAL HARM, MADE TO THE HEALTH OF WORKERS WHILE ATTENDING THEIR LABOR DUTIES

The practical and theoretical questions of the current legislation connected to compensation of moral harm, caused to health of workers attending their labor duties are investigated.

УДК 331.106.24(477)

Г.В. РИБНИЦЬКИЙ

Національний університет внутрішніх справ

МІСЦЕ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

В системі трудового права України виконаний аналіз суті і місця правовідносин у сфері укладання колективного договору.

В процесі укладання, зміни чи припинення колективного договору його сторони є учасниками колективних відносин. Іноді в літературі їх ще називають організаційно-управлінськими [1, с.130]. Колективні (організаційно-управлінські) відносини є невід'ємною і важливою складовою предмету трудового права України. Вони виникають на основі індивідуальних трудових відносин в процесі організації трудової діяльності на підприємстві, в установі, організації між трудовим колективом та іншими учасниками суспільно-трудових відносин.

Розмаїття відносин, які складають предмет трудового права, обумовлене сутністю і характером праці, трудової діяльності працівників. "Праця як процес дієспрямованого впливу на предмети навколишнього світу, - вказує С.П. Маврін, - знаходиться в основі практично будь-якої людської діяльності (виробничої, управлінської, культурної), тому з працею прямо чи опосередковано пов'язані чисельні й рівнорідні суспільні відносини. Однак не усі вони

відносяться до предмету трудового права. Норми даної галузі регулюють перш за все такі суспільні відносини, які виникають при застосуванні індивідуальних здібностей до праці. З точки зору суб'єктного складу – це індивідуальні суспільні відносини, бо на одному боці їх - персонально визначений працівник, а з точки зору матеріального змісту – це трудові відносини, адже їх виникнення та існування обумовлені застосуванням індивідуальних здібностей до праці, тобто трудовою діяльністю індивідів, живою працею" [2, с.26-27]. Погоджуючись з автором у тому, що з працею, суспільно-трудовою діяльністю працівників пов'язана безліч відносин, відмітимо хибність його позиції у тому, що ці відносини мають лише індивідуальний характер. Відносини, пов'язані з працею, мають не лише індивідуальний, а й колективний характер. Призначення останніх – забезпечити трудову діяльність працівників нормальними умовами. Тому, колективні відносини тісно пов'язані з індивідуальними відносинами і не можуть