

interpretation in the light of these principles; d) refer to the scientific literature or conclusions of the scientific advisory council to determine the content of a rule of law and the possibility of its application to specific legal relationships of parties.

Given the above procedural properties of judgments of Supreme Court the question arises concerning compliance of legal opinions to explanations established in judgments of Supreme Court, many of which are effective, recognized in the legal literature as highest form of jurisprudence, are official position of the Supreme Court and considered by courts in resolving cases. So, first, with respect to the state of Supreme Court rulings, the discrepancy between them and judgment of the court of cassation shall be grounds for applying for review of judgments by Supreme Court of Ukraine. Secondly, if necessary, to provide legal norm different meaning than established in the relevant judgment of Supreme Court, a new opinion on application of the relevant legal provisions should be adopted by all staff of the Supreme Court with following amendments to the relevant resolution of the Plenum. After all, the task of Supreme Court is not only to correct judicial errors in individual cases, but rather in provision of unification of jurisprudence.

Key words: justice, civil proceedings, jurisprudence, precedent, legal position, unification.

УДК 347

Відшкодування моральної шкоди внаслідок втрати професійної працездатності

О. С. Боева,

кандидат юридичних наук,

суддя Господарського суду Запорізької області

Розглянуто сучасний стан трудового законодавства та судової практики стосовно отримання постраждалими на виробництві належної сатисфакції – у вигляді відшкодування моральної шкоди. Надано рекомендації щодо підвищення ефективності судового захисту в цій сфері правовідносин.

Ключові слова: відшкодування, моральна шкода, професійне захворювання, професійна працездатність, нещасний випадок.

Боева Е. С. Возмещение морального вреда в результате потери профессиональной трудоспособности

Рассмотрено современное состояние трудового законодательства и судебной практики относительно получения пострадавшими на производстве надлежащей сатисфакции – в виде возмещения морального вреда. Предложены рекомендации по повышению эффективности судебной защиты в этой сфере правоотношений.

Ключевые слова: возмещение, моральный вред, профессиональное заболевание, профессиональная трудоспособность, несчастный случай.

E. S. Boyeva. Compensation of moral damage is a result of loss of professional capacity

The current state of labor legislation and judicial practice concerning amendment of proper redress to persons affected at the place of employment production by the way of compensation for

© Боева Олена Сергіївна – кандидат юридичних наук, суддя Господарського суду Запорізької області

moral damages is covered in the article. The recommendations concerning increasing of judicial protection effectiveness in this area of legal relationships are provided herein.

Key words: *compensation, moral damages, professional disease, professional capacity, accident.*

Частиною 4 статті 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці. Виходячи з цього можна стверджувати, що життя і здоров'я людини визнаються найвищою соціальною цінністю, їх захист є одним із головних обов'язків держави.

Одним же із основних способів захисту трудових прав працівників виділяється відшкодування моральної шкоди. Проте саме залежно від того, яке саме трудове право особи порушене, характеру та обсягу правопорушення, волі уповноваженої особи й інших обставин, обирається конкретний спосіб його захисту (поновлення).

Із змісту пункту 3 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди»¹ від 31.03.1995 № 4 випливає, що моральна шкода – це втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб.

Моральна шкода являє собою вид матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові внаслідок порушення його законних прав, оскільки згідно з ч. 2 ст. 153 КЗпП України² саме на власника (уповноважений ним орган) покладений обов'язок забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці.

Актуальність даного дослідження полягає в тому, що за сучасних умов відшкодування моральної шкоди в разі отримання працівником професійного захворювання чи каліцтва є досить проблемним – в зв'язку з певними прогалинами законодавства та неоднаковим застосуванням закону судами різних ланок.

Відповідно до статті 237-1 КЗпП України³ передбачається відшкодування власником або уповноваженим ним органом працівникові моральної шкоди. Відшкодування такої шкоди провадиться тоді, коли порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Моральна шкода відшкодовується працівникові безпосередньо роботодавцем за таких умов: наявності факту порушення роботодавцем законних прав працівника; у разі виникнення у працівника моральних страждань або втрати нормальних життєвих зв'язків, або виникнення необхідності для працівника додаткових зусиль для організації свого життя; за наявності причинного зв'язку між попередніми умовами.

¹ Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди? : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4 // Бюлетень законодавства та юридичної практики України. – 1998. – № 5. – Із змін.

² Кодекс законів про працю України : за станом на 20 лют. 2008 р. / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2008. – 91 с. – (Бібліотека офіційних видань).

³ Там само.

Згідно з роз'ясненнями у п. 13 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди»⁴ та ст. 237-1 КЗпП України за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин, зокрема виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах, яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок з відшкодування моральної (немайнової) шкоди покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності.

Як свідчить судова практика, при розгляді справ за позовами осіб, які отримали професійні захворювання, обов'язково слід звертати увагу на дату, коли потерпілому вперше було встановлено актом МСЕК втрату професійної працездатності для того, щоб правильно визначити розмір такого відшкодування. Наведемо такий приклад.

У січні 2013 року ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом до ВАТ «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь» про відшкодування моральної шкоди, заподіяної внаслідок нещасного випадку в розмірі 100 000 грн. В обґрунтування позовних вимог позивач зазначав, що перебуває у трудових відносинах з відповідачем з 01.09.1989 року по теперішній час. 10.03.1997 року, під час виконання трудових обов'язків, з ним стався нещасний випадок, внаслідок якого він отримав численні переломи, пошкодження внутрішніх органів та ампутовано частину лівої стопи. Починаючи з 1997 року він лікується від отриманих травм на виробництві. Йому кожного року необхідно лікуватися та проходити медичне обстеження, купувати ліки, знаходитись на лікарняному. На підставі викладеного позивач просив суд стягнути з відповідача на його користь у якості відшкодування моральної шкоди 100000 грн.

Рішенням Заводського районного суду м. Запоріжжя від 27 січня 2014 року позов задоволено частково. Стягнуто з ВАТ «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь» на користь ОСОБА_1 моральну шкоду у розмірі 15000 грн. Стягнуто з ВАТ «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь» в дохід держави судовий збір у розмірі 150 грн.

Відповідач - ВАТ «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь», подав апеляційну скаргу на вказане рішення. В апеляційній скарзі, посиляючись на порушення судом першої інстанції норм матеріального та процесуального права, просив рішення суду змінити в частині розміру моральної шкоди, що підлягає стягненню з ВАТ «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь», зменшивши розмір відшкодування.

При апеляційному розгляді справи судова колегія дійшла висновку про задоволення апеляційної скарги з наступних підстав. Як вбачається з матеріалів справи та встановлено судом, позивач перебував у трудових відносинах з 01.09.1989 року і по теперішній час з відповідачем. На момент отримання травми працював розливником сталі. 10.03.1997 року

⁴ Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди” : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4 // Бюлетень законодавства та юридичної практики України. – 1998. – № 5. – Із змін.

під час виконання трудових обов'язків з ним стався нещасний випадок, в результаті якого позивач отримав тяжкі травми. З акту № 9 від 11.03.1997 року про нещасний випадок, причиною нещасного випадку є: порушення машиністом крана ОСОБА_2 інструкції БТІ для машиністів електричних вантажопідійомних кранів; порушення розливником сталі ОСОБА_3 інструкції БТІ для підкранових робітників; відсутність належного керівництва і нагляду з боку ІТР за виконанням вимог правил та інструкцій по ТБ підлеглим персоналом і належної трудової дисципліни. Згідно з актом МСЕК від 18.09.1997 року позивачу вперше встановлено третю групу інвалідності та встановлено ступінь втрати працездатності 60%. При повторному огляді 23.09.2004 року встановлено третю групу інвалідності, ступінь втрати працездатності - 50%.

Починаючи з 1997 року позивач тривалий час лікувався, купував ліки, знаходився на лікарняному, не мав змоги вести активний спосіб життя, відчуває фізичні страждання. Через травму не може претендувати на кваліфіковану роботу. За станом здоров'я може працювати лише підсобним робітником або комірником, що негативно позначилося на його житті. Задовольнивши частково позовні вимоги позивача про відшкодування моральної шкоди у розмірі 15000 грн., суд першої інстанції застосував п.9 Постанови Пленуму ВСУ № 4 в редакції від 25.05.2001 року, яка не діяла на час виникнення у позивача права на відшкодування моральної шкоди.

Відповідно до п. 9 Постанови Пленуму ВСУ від 31.03.1995 року № 4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди суд визначає в межах заявлених вимог залежно від характеру та обсягу заподіяних позивачеві моральних і фізичних страждань, з урахуванням в кожному конкретному випадку ступеня вини відповідача та інших обставин. Якщо законодавством встановлені межі відшкодування моральної шкоди, суд визначає її розмір з урахуванням цих меж.

Пунктом 11 частини 2 Правил відшкодування власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, затверджених Постановою КМУ від 23.06.1993 року № 472, передбачено, що розмір відшкодування моральної шкоди не може перевищувати двохсот мінімальних розмірів заробітної плати незалежно від будь-яких виплат.

Станом на 18.09.1997 року – дату встановлення МСЕК стійкої втрати працездатності позивача, відповідно до Постанови Верховної Ради України № 49/96-ВР від 20.02.1996 року «Про порядок введення в дію статей 10, 33, 34 Закону України «Про оплату праці та встановлення мінімального розміру пенсії за віком» розмір мінімальної заробітної плати дорівнював 1 500 000 крб., а тому відповідно до п.1 ч.2 Правил максимально можливий розмір відшкодування моральної шкоди не міг перевищувати 300 000 000 крб. За Указом Президента України № 762/96 від 25.08.1996 року «Про грошову реформу в Україні» встановлено, що українські карбованці підлягають обміну на гривні за курсом 100 000 крб. на 1,00 грн. а тому максимальний розмір

відшкодування моральної шкоди, встановлений на дату виникнення права на відшкодування моральної шкоди, становив 3 тис. грн. Таким чином, стягнення моральної шкоди у розмірі, який перевищує максимальну межу відшкодування, встановлену на дату, коли у ОСОБА_1 виникло право на її отримання, є безпідставним. За таких обставин судова колегія ухвалила нове рішення про часткове задоволення позовних вимог ОСОБА_1, стягнувши з відповідача на користь позивача моральну шкоду в розмірі 3000 грн.⁵

Повне відшкодування шкоди полягає у праві особи на відшкодування як матеріальної, так і моральної шкоди, а тому фактичне позбавлення позивача права на відшкодування моральної шкоди суперечить проголошеному принципу державної політики, оскільки стаття 4 Закону України «Про охорону праці»⁶ передбачає, що державна політика в галузі охорони праці базується, зокрема, на принципах пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Проте за чинною редакцією Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», який на сьогодні має назву «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»⁷ 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. Тобто Фонд соціального страхування України (раніше – Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України) звільнено від відшкодування потерпілому моральної шкоди, що є певним недоліком у системі соціальних гарантій, оскільки особа, яка отримала професійне захворювання з наступною втратою працездатності, або була понівечена на виробництві, фактично стала жертвою двічі: у результаті порушення умов безпечної праці та через суперечності й у законодавстві.

При цьому слід виходити з того, що за ст. 15, 16, 23 ЦК України⁸ кожна особа має право на захист свого цивільного права в разі його порушення, і способом такого захисту є також право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав. У цьому випадку моральна шкода полягає у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у

⁵ Ухвала колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ апеляційного суду Запорізької області від 07.10.2014 року у справі № 226/1116/14-ц [Електронний ресурс] // Єдиний державний реєстр судових рішень.

⁶ Про охорону праці : Закон України № 2694-XII від 14 жовтня 1992 року // ВВР України. – 1992. – № 49. – Ст. 668. – Із змін.

⁷ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України № 1105-XIV від 23 вересня 1999 року // ВВР України. – 1999. – № 46–47. – Ст. 403. – Із змін.

⁸ Цивільний Кодекс України № 1540-VI від 18 липня 1963 року. Основні чинні Кодекси і закони України / [уклад. Ю.П. Єлісєнко.]. – [2-ге вид.]. – К. : Махаон, 2003.

зв'язку з каліцтвом або професійним захворюванням, а відповідно до ст. 9 Закону України «Про охорону праці»⁹ працівник має право на відшкодування шкоди в разі ушкодження здоров'я, і таке відшкодування має бути здійснено.

У випадку ж, якщо підприємство збанкрутіло або іншим чином припинило свою діяльність, позовні вимоги потерпілих щодо відшкодування моральної шкоди не мають перспективи позитивного вирішення, що є певним недоліком, прогалиною в законодавстві, яке повинно бути усунено.

Судова практика, вивчена автором при підготовці даної статті, свідчить про те, що при розгляді цивільних справ щодо відшкодування потерпілим моральної шкоди в зв'язку з отриманням професійного захворювання або каліцтва слід враховувати наступне:

1. Якщо МСЕК вперше встановила потерпілому втрату професійної працездатності до 08.06.1993 року (до введення в дію статті 440-1 ЦК України в ред. 1963 року) - позовні вимоги потерпілого взагалі не підлягають задоволенню, оскільки діюче на той час цивільне законодавство не містило такого поняття, як моральна шкода, та не визначало підстави і порядок відшкодування такої шкоди.

2. При вирішенні питання про розмір відшкодування моральної шкоди у випадках, коли потерпілому вперше встановлено втрату професійної працездатності в період дії Правил відшкодування власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, затверджених Постановою Кабінету Міністрів України від 23.06.1993 року № 472¹⁰, слід брати до уваги, що пунктом 11 частини 2 Правил встановлено, що розмір відшкодування моральної шкоди не може перевищувати двохсот мінімальних розмірів заробітної плати незалежно від будь-яких виплат.

3. В разі, якщо МСЕК вперше встановила потерпілому втрату професійної працездатності в період з 08.06.1993 року до 01.04.2001 року, потерпілий має право звернутися з позовом про відшкодування моральної шкоди до підприємства, на якому він працював та отримав професійне захворювання.

4. Якщо МСЕК вперше встановила потерпілому втрату професійної працездатності в період з 01.04.2001 року до 01.01.2008 року, потерпілий має право звернутися з позовом про відшкодування моральної шкоди до відповідного відділення виконавчої дирекції фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

5. За умов встановлення МСЕК потерпілому вперше втрати професійної працездатності після 01.01.2008 року потерпілий вправі звернутися з позовом про відшкодування моральної шкоди до підприємства (роботодавця), відносно якого в акті МСЕК вказано, що умови на цьому підприємстві були шкідливими та призвели до професійного захворювання.

⁹ Про охорону праці : Закон України № 2694-ХІІ від 14 жовтня 1992 року // ВВР України. – 1992. – № 49. – Ст. 668. – Із змін.

¹⁰ Правила відшкодування власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків : затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 23 червня 1993 року № 472 // Праця і зарплата. – 1994. – № 17. – Із змін.

6. Якщо в акті МСЕК зазначено декілька підприємств на яких працював потерпілий і умови праці на яких (за висновком МСЕК) були шкідливими та призвели до професійного захворювання потерпілого (втрата працездатності має бути вперше встановлена в період з 08.06.1993 року до 01.04.2001 року або після 01.01.2008 року), то потерпілий має право звернутися з відповідним позовом до всіх зазначених підприємств. Розмір відшкодування моральної шкоди має визначатися з урахуванням тривалості роботи потерпілого на кожному з підприємств та з огляду на кількісний показник шкідливих факторів на кожному з цих підприємств.

E.S. Boyeva. Compensation of moral damage is a result of loss of professional capacity

The research deals with the current state of labor legislation and court policies regarding redress obtaining by the aggrieved at an enterprise in the form of compensation for moral.

The relevance of this study is as follows. In modern conditions, in case of employee occupational disease or injury, compensation for moral damages is rather problematic. So, there are certain gaps in legislation and unequal law application by courts of various branches.

In the context of a particular court case, the following has been noted. Considering the cases upon the claim people who have received an occupational disease, it is necessary to pay attention to the date when the affected person was first established with occupational disability by the act of medical-social expert commission. The abovementioned issue will lead to a correct determination of the moral damage amount.

The complete redress is guaranteed by the right of a person for both material and moral compensation and, so, the deprivation of the right for moral compensation contradicts the principles proclaimed in the national policy, as article 4 of Law of Ukraine "About Labor Protection" presumes that state policy in the field of labor protection is based on the principles of employees' life and safety priority, employers' full responsibility for appropriate, safe and healthy working conditions creation; employees' social protection and full redress for people who suffered from accidents at work or occupational health problems.

However, nowadays, if a company goes bankrupt or in some other way ceases its activities, affected person's claims for moral damages have no prospects of a positive decision. This is a definite disadvantage, a gap in the legislation, which must be eliminated.

System research of judicial practice, performed by the author, has allowed making specific recommendations for the effectiveness of judicial protection improve in the field of legal relations.

Key words: compensation, moral damages, professional disease, professional capacity, accident.