

УДК 349.2

ВІДШКОДУВАННЯ РОБОТОДАВЦЕМ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ НЕЩАСНИМ ВИПАДКОМ НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНИМ ЗАХВОРЮВАННЯМ ЯК ВИД СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ

Р. Тимофіїв

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000,
e-mail: tytofiv@ukr.net*

Досліджено динаміку законодавчого врегулювання відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові нещасним випадком чи професійним захворюванням. Відзначено, що зміна суб'єкта, зобов'язаного відшкодувати моральну шкоду зумовлена дефіцитом коштів, призначених для фінансування страхових соціальних виплат. Доведено, що особливостями відшкодування моральної шкоди, зумовленої нещасними випадками на виробництві чи професійними захворюваннями, є: відсутність доведення факту вини роботодавця у настанні нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання як обов'язкової умови відшкодування моральної шкоди працівнику; можливість компенсувати негативні наслідки нещасного випадку та професійного захворювання, які відображені в змісті моральної шкоди, не лише грошовими коштами, а також різного роду послугами; врегулювання розбіжностей між працівником та роботодавцем щодо відшкодування моральної шкоди та її розміру у порядку, передбаченому законодавством для вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

Запропоновано внести зміни до порядку відшкодування моральної шкоди, завданої нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, і закріпити їх у галузевому законодавстві.

Ключові слова: обов'язок роботодавця, право на відшкодування моральної шкоди, соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві, соціальна потреба, трудовий спір.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» містить норми, які визначають зміст соціального захисту працівника внаслідок настання нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання. Основу такого (змісту) становлять страхові соціальні виплати та послуги. Водночас, відповідний законодавчий акт закріплює також положення про відшкодування працівникові моральної шкоди, завданої нещасним випадком чи професійним захворюванням. На відміну від раніше чинної редакції цього закону, згідно із якою відшкодування моральної шкоди належало до страхових соціальних виплат, обов'язок виконати які покладали на Фонд соціального страхування від нещасних випадків, сьогодні моральну шкоду, заподіяну працівникові під час виконання ним трудових обов'язків, має відшкодувати роботодавець (поза системою загальнообов'язкового державного соціального страхування). Змінився також порядок відшкодування моральної шкоди працівнику, адже для врегулювання відповідних відносин застосовують чинні норми цивільного законодавства.

Проведені у сфері соціального захисту працівників реформи, як видається, потребують належного наукового осмислення, що визначає актуальність обраної теми статті. Детальнішого аналізу потребують правові особливості відшкодування моральної шкоди працівникові, заподіяної нещасним випадком чи професійним

захворюванням та перспективи відображення їх у положеннях чинного законодавства про працю.

Питання моральної шкоди здебільшого досліджували вчені-цивілісти І. Забара, С. Клім, Н. Полішко, С. Селезень, І. Майстер, Л. Ольховик, у роботах котрих сформульовано поняття «моральна шкода», обґрунтовано відмінності цієї шкоди від немайнової та визначено її розмір. У наукових розробках учених-трудоуників (Н. Болотіна, Г. Чанишева, О. Коробков) наявні спроби проаналізувати порядок відшкодування моральної шкоди, завданої працівникові внаслідок порушення роботодавцем трудових прав працівників. Однак відшкодування моральної шкоди працівнику, заподіяної нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, має певні особливості, які дотепер не були розглянуті у науковій літературі, що істотно впливає на ефективність реалізації працівниками своїх трудових прав у цій сфері відносин.

Мета цієї статті полягає у визначенні сутності та особливостей процедури відшкодування роботодавцем моральної шкоди, завданої нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням працівнику як виду соціального захисту працівника.

Згідно із законодавством України, працівник, який постраждав унаслідок настання нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання, отримує соціальні послуги та грошові виплати, які мають компенсувати йому негативні наслідки цих обставин. До числа таких виплат належить і відшкодування моральної шкоди.

Ст. 1, 15, 21, 28, 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (у попередніх редакціях) відшкодування моральної шкоди належало до системи страхових виплат, обов'язок виконувати які мав Фонд соціального страхування від нещасних випадків [10]. З 01.01.2008 року відшкодування Фондом соціального страхування від нещасних випадків моральної (немайнової) шкоди застрахованим і членам їхніх сімей, незалежно від часу настання страхового випадку, припинилося. Однак, як зазначив Конституційний Суд України, саме право громадян на відшкодування моральної шкоди не порушено, оскільки ст. 1167 ЦК України та статтею 237-1 КЗпП України їм надано право відшкодувати моральну шкоду за рахунок власника або уповноваженого ним органу (роботодавця) [17]. Вочевидь, такий перерозподіл обов'язку відшкодувати моральну шкоду працівникам між страховим фондом та роботодавцем був зумовлений дефіцитом коштів, призначених для фінансування страхових виплат, оскільки внесення відповідних змін у зазначений закон відбулося одночасно із затвердженням Державного бюджету на 2008 рік.

З 01.01.2015 року зміни, запроваджені ще 2008 року, були відображені у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Так, відповідно до ч. 8 ст. 36 зазначеного нормативного акта 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 ЦК України та КЗпП України [10].

Аналізуючи положення КЗпП України варто відзначити, що такий (Кодекс) прямо не деталізує порядок відшкодування моральної шкоди, а лише закріплює відповідний обов'язок роботодавця. Відповідно до ст. 237-1 КЗпП України 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 [5].

На відміну від Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та КЗпП України, ЦК України визначає підстави та умови відшкодування шкоди, у тому числі моральної. Відповідним питанням присвячена глава 82 Кодексу «Відшкодування шкоди» [26].

Резюмуючи вищезазначене, варто звернути увагу, що законодавець не лише змінив суб'єкта, зобов'язаного відшкодувати працівнику моральну шкоду (раніше це був фонд соціального страхування, а зараз – роботодавець), а й трансформував поняття «відшкодування моральної шкоди працівнику, завданої під час виконання ним трудових обов'язків», із соціальної площини страхових виплат у цивільно-правову площину майнової відповідальності.

Обов'язок роботодавця відшкодувати моральну шкоду працівникові видається логічним, адже саме він є гарантом безпечних та нешкідливих умов праці, відповідає за охорону праці на виробництві. Згідно з ч. 1 ст. 13 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці [11]. Тому відсутність належних умов праці, що призводить до настання нещасного випадку чи професійного захворювання, зумовлює соціальний обов'язок роботодавця нести відповідальність за шкоду, заподіяну його працівникам.

Водночас, узагальнення різних видів відшкодування моральної шкоди, у тому числі завданої під час виконання трудових обов'язків, в єдину цивільно-правову категорію видається дещо спірним. Адже відшкодування моральної шкоди працівнику, зумовленої нещасним випадком на виробництві чи професійним захворюванням, має певні особливості, які мають бути відображені у галузевому законодавстві.

Першою такою особливістю є відсутність вини роботодавця як обов'язкової умови відшкодування моральної шкоди працівнику. Більше того, нещасний випадок та професійне захворювання ні у законодавстві, ні в галузевій доктрині не визначається як правопорушення. Відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» нещасний випадок – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечно виробничого чинника чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, унаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть [10]. Своєю чергою, професійне захворювання – це захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється винятково або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших чинників, пов'язаних з роботою (п. 7 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування») [10]. Як вбачається із наведених законодавчих дефініцій, нещасний випадок та професійне захворювання є результатом впливу певних виробничих чинників, шкідливих умов праці та інших обставин, настання яких не обов'язкове та не завжди зумовлюється порушенням трудових прав працівника роботодавцем.

Про відсутність необхідності доводити вину роботодавця у настанні нещасного випадку та професійного захворювання, які у майбутньому можуть бути підставою для відшкодування моральної шкоди, свідчить зміст поняття «нешасний випадок на виробництві», закріпленого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 року № 1232 «Порядок проведення розслідування та ведення обліку

нешасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві». Відповідно до абз. 1 п. 7 цієї постанови розслідування проводять у разі виникнення нещасного випадку, а саме обмеженої в часі події або раптового впливу на працівника небезпечного виробничого чинника чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, унаслідок яких зафіксовано шкоду здоров'ю, зокрема від ... *ураження блискавкою та іонізуючим випромінюванням, одержання інших ушкоджень внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетрусу, зсуву, повені, урагану тощо)* (авт. – Р. Т.), які призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день, зникнення, а також настання смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків [9].

Доведення факту вини роботодавця у настанні нещасного випадку чи професійного захворювання не є також предметом доказування у судовому процесі під час розгляду справ про стягнення моральної шкоди, завданої працівнику внаслідок настання нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання (див. рішення Ковпаківського районного суду міста Сум від 30.03.2016 року [16], Червоноградського міського суду Львівської області від 23.04.2015 року [19], ухвалу Апеляційного суду міста Києва [25] та ін.).

Вартим уваги є і той факт, що настання досліджуваних обставин може відбутися з вини самого працівника, що також завдасть йому певних моральних страждань. Однак, як видається, наявність вини працівника у настанні нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання повинна слугувати підставою для відмови у відшкодуванні йому моральної шкоди. Адже за таких умов настання негативних наслідків у вигляді моральних страждань, спричинені не роботодавцем, не певними об'єктивними обставинами, за які повинен нести відповідальність роботодавець як гарант безпечних та нешкідливих умов праці. Винні діяння самого працівника стали причиною заподіяння йому моральної шкоди, а відтак він самостійно повинен нести відповідальність за свої вчинки.

На відміну від моральної шкоди, заподіяної працівнику під час виконання ним трудових обов'язків, інші види моральної шкоди відшкодовують за наявності вини суб'єкта, до якого пред'явлено вимогу про її відшкодування. Частиною 1 ст. 1167 ЦК України встановлено, що моральну шкоду, завдану фізичній або юридичній особі неправомірними рішеннями, діями чи бездіяльністю, відшкодовує особа, яка її завдала, за наявності її вини, крім випадків, встановлених частиною другою цієї статті [26]. Погоджуються із такою позицією і представники цивілістичної доктрини, які відшкодування моральної шкоди у цивільно-правовому аспекті розглядають як захід примусу (санкцію, вид відповідальності), що застосовують у випадку вчинення правопорушення особою, вину котрої доведено у встановленому законом порядку [1, с. 140; 4, с. 137; 21, с. 467].

Як бачимо, обов'язок відшкодувати моральну шкоду у цивільно-правовому розумінні зумовлює настання юридичного факту – правопорушення, одним із елементів якого неодмінно має бути доведеність вини особи, яка його вчинила.

Тому відсутність вини роботодавця як елемента юридичного складу, що є правовою підставою відшкодування моральної шкоди, завданої нещасним випадком на виробництві чи професійним захворюванням, є однією з ознак відповідних правовідносин, які визначають їх належність до різновидів соціального захисту працівників.

Другу особливість відшкодування моральної шкоди працівнику, завданої нещасним випадком чи професійним захворюванням, вбачаємо в обставинах, які

зумовлюють настання відповідної шкоди. Такими є: нещасний випадок та професійне захворювання. Традиційно у науковій літературі їх розглядають як страхові соціальні ризики (юридичні факти), що є правовими підставами власне соціального забезпечення громадян [7, с. 369; 8, с. 93].

Зумовлювані соціальними ризиками наслідки, визначають соціальну потребу особи, тобто те, чого вона позбавлена або додатково потребує внаслідок настання соціального ризику, а відповідно і вид соціального захисту громадян. Відповідні наслідки, на думку науковців, виражаються у погіршенні стану здоров'я чи настанні інших соціально-небезпечних наслідків [22, с. 23]; певних матеріальних та/або фізіологічних втратах для людини, що повністю або ж частково обмежують нормальну її життєдіяльність, змінюють повсякденний звичний процес її функціонування [20, с. 248]; втраті чи зменшенні здатності або можливості фізичною особою самостійно задовольняти щоденні життєві потреби на рівні загальноприйнятих у суспільстві соціальних стандартів життєдіяльності людини [3, с. 47].

Моральна шкода, будучи негативним наслідком нещасного випадку чи професійного захворювання, виражається у моральних втратах потерпілого, порушенні його нормальних життєвих зв'язків, які вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя (ст. 12 Закону України «Про охорону праці») [11].

Згідно із абз. 2 п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» моральна шкода може полягати, зокрема у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, у порушенні права власності (в тому числі інтелектуальної), прав, наданих споживачам, інших цивільних прав, у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми, при настанні інших негативних наслідків [14].

Отже, нещасний випадок чи професійне захворювання зумовлюють погіршення стану здоров'я працівника, що своєю чергою обмежує його звичну життєдіяльність, призводить до певних моральних страждань та переживань, у зв'язку з чим особа відчуває потребу у соціальному захисті.

Як вбачається із аналізу судової практики, компенсація моральної шкоди (усунення негативних наслідків), зумовленої нещасним випадком чи професійним захворюванням, відбувається винятково у грошовій формі. На нашу думку, необхідно дещо розширити систему видів соціального захисту працівників, котрим завдано моральної шкоди, оскільки грошовий еквівалент такої не завжди є виправданим способом задоволення особливих потреб працівника. Вирішуючи питання про відшкодування працівнику моральної шкоди, завданої під час виконання трудових обов'язків, суди встановлюють факт погіршення стану здоров'я працівника, наявність чого є основною підставою для задоволення позовних вимог. Наприклад, Сакаганський районний суд міста Кривого Рогу, розглядаючи справу за позовом працівника до Публічного акціонерного товариства «Криворізький завод гірничого обладнання» про відшкодування моральної шкоди, завданої під час виконання ним трудових обов'язків, зазначив, що уже самим фактом нещасного випадку, травмуванням у результаті трудової діяльності на підприємстві відповідача йому завдано моральної шкоди [18].

Як видається, запобігти моральним стражданям працівника, що зумовлені незадовільним станом його здоров'я, можливо не грошовими коштами, шляхом надання йому медикаментозного забезпечення, реабілітаційних та побутових

послуг, послуг із інтеграції у суспільство тощо. Такий спосіб відшкодування моральної шкоди працівнику є більш раціональним, забезпечує ефективність соціального захисту, а також гарантує цільове використання коштів, спрямованих на відповідні заходи. Зважаючи на те, що серед переліку страхового забезпечення, яке надає Фонд соціального страхування України, передбачено не лише страхові виплати, а й послуги, у тому числі медичні, реабілітаційні тощо, соціальний захист працівників роботодавцем міг би стати додатковим до страхового, що слугувало б швидшому відновленню життєдіяльності працівника, який зазнав нещасного випадку чи професійного захворювання.

Вважаємо також, що відшкодування моральної шкоди працівникам, завдані нещасним випадком чи професійним захворюванням, повинно вирізнятися серед інших видів відшкодування моральної шкоди також порядком вирішення спору (у разі його виникнення) між працівником та роботодавцем щодо стягнення такої шкоди та/чи її розміру. На цей момент відповідний спір вирішують винятково у судовому порядку.

Однак, у п. 1.1. постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди» зазначено, що вирішуючи питання про прийняття до провадження заяв про відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням його здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків, суди повинні враховувати, що спори між потерпілим працівником та роботодавцем (незалежно від форм власності та виду діяльності) щодо права на відшкодування зазначеної шкоди підлягають судовому розгляду в порядку, встановленому для вирішення трудових спорів (гл. XV КЗпП) [13]. Із заявою про розгляд такого спору потерпілий або інша заінтересована особа можуть звернутися на свій розсуд до суду як безпосередньо, так і після попереднього розгляду спору комісією по трудових спорах (КТС).

Як вбачається із наведеного положення, Пленум Верховного Суду України розглядає можливість вирішення розбіжностей щодо компенсації моральної шкоди лише у порядку, передбаченому для вирішення індивідуальних трудових спорів, тобто спорів, у яких стороною є лише один працівник. Такий висновок можна зробити із тези про попередній розгляд спору комісією по трудових спорах, адже саме цей орган, згідно із ст. 221 КЗпП України, повноважний розглядати спори, що виникають між працівником і роботодавцем.

Однак, зі змісту п. 36 постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» від 30.11.2011 року № 1232 впливає, що нещасний випадок на виробництві може бути також груповим, тобто таким, що стався одночасно з двома і більше працівниками, незалежно від ступеня тяжкості отриманих ними травм [9]. Відповідно, право на відшкодування моральної шкоди виникає не в одного працівника, а в певній групі (трудового колективу), що, у випадку виникнення спору, підтверджує його колективний характер. Тому, пропонуємо для вирішення цієї категорії спорів застосовувати Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», згідно із ст. 7 якого колективний трудовий спір вирішується примирною комісією та трудовим арбітражем [12].

Варто звернути увагу на ще одну неточність, допущену Пленумом Верховного Суду України. У положенні вищевказаної постанови передбачено можливість звернутися до суду чи комісії по трудових спорах лише працівника чи його представника. Водночас, в окремих випадках, необхідність звернутися до повноважного органу для вирішення питання про відшкодування моральної шкоди

виникає також у іншої сторони спору – роботодавця. Це може відбутися, коли роботодавець не оспорує право працівника (-ків) на компенсацію моральної шкоди, завданої під час виконання ним (ними) трудових обов'язків, однак сторони не можуть досягнути згоди щодо розміру такої.

Можливість застосування процедури розгляду трудових спорів під час вирішення розбіжностей щодо відшкодування моральної шкоди, завданої нещасним випадком чи професійним захворюванням, підтверджують також наступні обставини.

По-перше, спір щодо відшкодування моральної шкоди, завданої нещасним випадком чи професійним захворюванням, виникає між двома суб'єктами, які перебувають між собою у трудових правовідносинах – між працівником та роботодавцем. Саме ця ознака є визначальною для наявності трудового спору [2, с. 16; 6, с. 151; 15, с. 431; 24, с. 470].

По-друге, розбіжності між працівником та роботодавцем виникають з питань застосування норм трудового права та права соціального захисту, а саме: щодо становлення факту нещасного випадку та професійного захворювання, заподіяння шкоди здоров'ю працівника, встановлення причинного зв'язку між нещасним випадком чи професійним захворюванням та моральними стражданнями працівника, встановлення ступеня ушкодження здоров'я працівника тощо. У науковій літературі питання щодо застосування норм трудового права розглядають як предмет трудового спору [2, с. 20; 23, с. 4; 27, с. 30].

Тому вважаємо вищеперелічені розбіжності між працівником та роботодавцем трудовим спором, врегульовувати які (розбіжності) потрібно у порядку, передбаченому главою XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України [5] та Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [12].

Підсумовуючи вищезазначене, вважаємо, що відшкодуванню моральної шкоди, завданої нещасним випадком чи професійним захворюванням, притаманні певні особливості, які повинні бути закріплені у законодавстві про працю. Зважаючи на те, що нормативно-правовим актом, який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці є Закон України «Про охорону праці», саме він повинен закріплювати відповідні норми. У зв'язку з цим, пропонуємо Закон України «Про охорону праці» доповнити статтею такого змісту:

Стаття. «Відшкодування моральної шкоди працівнику, завданої нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням».

Відшкодування моральної шкоди працівнику, завданої нещасним випадком на виробництві чи професійним захворюванням, здійснюється роботодавцем незалежно від наявності його вини у настанні нещасного випадку чи професійного захворювання.

Винні дії працівника, що зумовили настання нещасного випадку чи професійного захворювання, є підставою для відмови у відшкодуванні моральної шкоди працівнику.

Відшкодування моральної шкоди, завданої нещасним випадком чи професійним захворюванням, може здійснюватися у грошовій формі або у формі медичних, реабілітаційних, побутових чи інших послуг. Форма відшкодування такої шкоди визначається у кожному окремому випадку, залежно від характеру потреб працівника, зумовлених нещасним випадком чи професійним захворюванням.

Розбіжності між працівником (-ками) та роботодавцем щодо відшкодування моральної шкоди чи її розміру вирішуються у порядку, передбаченому главою XV

«Індивідуальні трудові спори» КЗпП України та Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Норму аналогічного змісту у майбутньому доцільно також закріпити у Трудовому Кодексі України.

Список використаної літератури

1. Божко В. М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: дис... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2002. 203 с.
2. Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. 382 с.
3. Гірник О. О. Соціальне обслуговування за законодавством України: дис... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. К., 2014. 192 с.
4. Зуб І. В., Стичинський В. С., Грицяк І. А. Трудове право: Курс лекцій / Українська академія держ. управління при Президентові України. К., 1996. 180 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. (Додаток до № 50).
6. Комаренко А. М. Щодо поняття трудових конфліктів та порядку їх розгляду // Актуальные проблемы государства и права. Одесса: Астро-Принт, 1998. 230 с.
7. Куземська С. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування як організаційно-правова форма соціального забезпечення // Вісник ЛНУ. Серія юридична. 2004. № 39. С. 367–371.
8. Поварєнков А. Ю. Риск в трудовом праве и праве социального обеспечения: дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Ярославль, 2010. 228 с.
9. Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 р. № 1232 // Офіційний вісник України. 2011. № 94. Ст. 3426.
10. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: закон України від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV у редакції закону від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII // Голос України. 2014. № 252-1 Спецвипуск.
11. Про охорону праці: закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. № 92. Ст. 668.
12. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. Ст. 227.
13. Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди: постанова Пленуму Верховного Суду України від 27.03.1992 р. № 6. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0006700-92/card6#Public>
14. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 р. № 4. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95/card6#Public>
15. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Харків: Фірма «Консум», 1998. 480 с.
16. Рішення Ковпаківського районного суду міста Суми від 30 березня 2016 року у справі № 592/437/16-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/56902094>.
17. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень підпункту «б» підпункту 4 пункту 3 статті 7 Закону України «Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», пункту 1, абзацу третього пункту 5, пункту 9, абзаців другого, третього пункту 10, пункту 11 розділу I Закону України «Про внесення

- змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (справа про страхові виплати) від 08.10.2008 № 20-рп/2008 // Офіційний Вісник України. 2008. № 80. Ст. 2698.
18. Рішення Сакаганського районного суду міста Кривого рогу Дніпропетровської області від 10 серпня 2016 року у справі № № 214/1320/16-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/59763206>.
 19. Рішення Червоноградського міського суду Львівської області від 23 квітня 2015 року № 459/55/15-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/45092116>.
 20. Синчук С. М. Теорія правовідносин соціального забезпечення: дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05. К., 2015. 433 с.
 21. Скакун О. Ф. Теория государства и права: учеб. для вузов. Харьков: Фирма «Консум», 2000. 704 с.
 22. Стрепко В. Л. Соціальні ризики – підстави виникнення права на соціальне забезпечення // Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти і законодавство України: матеріали наук.-практ. конф., 12 березня 2004 р., Ч. 2. К.: КЮІ МВС України, 2004. С. 22–25.
 23. Толкунова В. Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. 288 с.
 24. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2012. 496 с.
 25. Ухвала апеляційного суду міста Києва від 11 червня 2015 року у справі № 761/26735/14-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/45398892>.
 26. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40. Ст. 356.
 27. Шевчук П. І. Вирішення судами колективних трудових спорів (конфліктів) // Вісник Верховного Суду України. 1999. № 6(16). С. 30–33.

References

1. Bozhko, V. M. (2002). *PhD dissertation. Kolektivno-dogovirne reguluvannya zarobitnoyi platy*. Kharkiv.
2. Burak, V. Ya. (2003). *Trudovi spory : poryadok yih virishennya v Ukraini*. Kuiev: T-vo «Znannya».
3. Girnyk, O. O. (2014). *PhD dissertation. Sotsialne obslugovuvannya za zakonodavstvom Ukrainy*. Kuiev.
4. Zub, I. V., Stichinskiy, V. S., Gritsyak, I. A. (1996). *Trudove pravo. Kurs lektsiy*. Kuiev: Ukrayinska akademiya derzh. upravlinnya pry Prezidentovi Ukrainy.
5. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy. (1971, grudен' 10). *Zakon Ukrainy. Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy*, 1971.
6. Komarenko, A. M. (1998). *Schodo ponyattya trudovih konfliktiv ta poryadku yih rozglyadu*. Odessa: Astro-Print.
7. Kuzemska, S. (2004). *Zagalnoobov'yazkove derzhavne sotsialne strahuvannya yak organizatsiyno-pravova forma sotsialnogo zabezpechennya*. *Visnik LNU. Seriya yuridichna*, 39, 367–371.
8. Povaryonkov, A. Yu. (2010). *PhD dissertation. Risk v trudovom prave i prave sotsialnogo obespecheniya*. Yaroslavl.
9. *Poryadok provedennya rozsliduvannya ta vedennya obliku neschasnih vipadkiv, profesiynih zahvoryuvan' i avari na vyrobnytstvi*. (2011, lystopad 30). *Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy*. *Ofitsiynyy visnyk Ukrainy*, 94.
10. *Pro zagalnoobov'yazkove derzhavne sotsialne strahuvannya*. (1999, veresen' 23). *Zakon Ukrainy. Golos Ukrainy*, 252-1 Spetsvipusk.

11. Pro ohoronu pratsi. (1992, zhovten' 14). Zakon Ukrainy. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy*, 92.
12. Pro porядok vyrishennya kolektivnyh trudovyh sporiv (konfliktiv). (1998, berezen' 03). Zakon Ukrainy. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy*, 34.
13. *Pro praktiku rozglyadu sudami tsyvilnih sprav za pozovami pro vidshkoduvannya shkody*. (1992, berezen' 27). Postanova Plenumu Verhovnogo Sudu Ukrainy, 6. Retrieved from: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0006700-92/card6#Public>.
14. *Pro sudovu praktiku v spravah pro vidshkoduvannya moralnoyi (nemaynovoyi) shkody*. (1995, berezen' 31). Postanova Plenumu Verhovnogo Sudu Ukrainy, 4. Retrieved from: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95/card6#Public>.
15. Prokopenko, V. I. (1998). *Trudove pravo Ukrainy*: Pidruchnik. Kharkiv: «Konsum».
16. *Rishennya Kovpakivskogo rayonnogo sudu mista Sumy*. (2016, berezen' 30). Sprava 592/437/16-ts. Retrieved from: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/56902094>.
17. *Rishennya Konstitutsiyного Sudu Ukrainy u spravi za konstitutsiynim podannym Upovnovazhenogo Verhovnoyi Radi Ukrainy z prav lyudini schodo vidpovidnosti Konstitutsiyi Ukrainy (konstitutsiynosti) polozhen pidpunktu «b» pidpunktu 4 punktu 3 statti 7 Zakonu Ukrainy «Pro strahovi tarifi na zagalnoobov'yazkove derzhavne sotsialne strahuvannya vid neschasnogo vipadku na virobnitstvi ta profesiyного zahvoryuvannya, yaki sprichinili vtratu pratsezdatsnosti», punktu 1, abzatsu tretogo punktu 5, punktu 9, abzatsiv drugogo, tretogo punktu 10, punktu 11 rozdil I Zakonu Ukrainy «Pro vnesennya zmin do Zakonu Ukrainy «Pro zagalnoobov'yazkove derzhavne sotsialne strahuvannya vid neschasnogo vipadku na virobnitstvi ta profesiyного zahvoryuvannya, yaki sprichinili vtratu pratsezdatsnosti»»* (sprava pro strahovi viplati). (2008, zhovten' 08). Sprava 20-rp/2008. Ofitsiynyi Visnik Ukrainy, 80. St. 2698.
18. *Rishennya Saksaganskogo rayonnogo sudu mista Krivogo rogu Dnipropetrovskoyi oblasti*. (2016, serpen' 10). Sprava 214/1320/16-ts. Retrieved from: <http://www.reyestr.court.gov.ua/-Review/59763206>.
19. *Rishennya Chervonogradskogo miskogo sudu Lvivskoyi oblasti* (2015, kviten' 23). Sprava 459/55/15-ts. Retrieved from: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/45092116>.
20. Synchuk, S. M. (2015). *PhD dissertation. Teoriya pravovidnosin sotsialnogo zabezpechennya*. Kuiev.
21. Skakun, O. F. (2000). *Teoriya gosudarstva i prava: ucheb. dlya vuzov*. Kharkiv: «Konsum».
22. Strepko, V. L. (2004, berezen' 12) *Sotsialni riziki – pidstavi viniknennya prava na sotsialne zabezpechennya. Zahist sotsialnih ta ekonomichnih prav lyudini : mizhnarodni standarti i zakonodavstvo Ukrainy : materialy nauk.-prakt. konf., Ch. 2*. K.: KYuYi MVS UkraYini, 22–25.
23. Tolkunova, V. N. (2004). *Spravochnik sudi i advokata po trudovym delam*. Moscow: TK Velbi, Izd-vo Prospekt.
24. Zhernakov, V. V., Prilipko, S. M., Yaroshenko, O. M. (2012). *Trudove pravo : pidruchnik [dlya stud. yurid. spets. visch. navch. zakl.]*. Kharkiv: Pravo.
25. *Uhvala apelyatsiyного sudu mista Kyyeva*. (2015, cherven' 11). Sprava 761/26735/14-ts. Retrieved from: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/45398892>.
26. Tsyvilniy kodeks Ukrainy. (2003, sichen' 16). Zakon Ukrainy. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy*, 40.
27. Shevchuk, P. I. (1999). Virishennya sudami kolektivnyh trudovyh sporiv (konfliktiv). *Visnik Verhovnogo Sudu Ukrainy*, 6 (16), 30–33.

*Стаття: надійшла до редакції 03.10.2016
прийнята до друку 20.10.2016*

**MORAL INJURY COMPENSATION CAUSED
BY INDUSTRIAL ACCIDENT AND PROFESSIONAL DISEASE
BY EMPLOYER AS ONE OF TYPES
OF SOCIAL PROTECTION OF EMPLOYEES**

R. Tymofiiiv

*Ivan Franko National University of Lviv,
Universytetska Str., 1, Lviv, Ukraine, 79000,
e-mail: tymofiiiv@ukr.net*

The article has analyzed in detail the content of the legislatively stated form of the moral injury compensation caused to the employee by an industrial accident and a professional disease. It has been concluded that a deficit of funds appointed to financing the social insurance system has become the main reason of redistribution of the obligation to compensate the moral injury between the Fund of social insurance in case of industrial accidents and the employer.

The specificity of the moral injury compensation caused in the course of the employee's employment in comparison with other types of the moral injury compensation has been determined. The fault of the employer in an industrial accident and a professional disease has been proved not to be an obligatory component of the legal structure being considered a legal ground of the moral injury compensation to the employee. The employer's duty to compensate such an injury is specified by his legal status of the guarantor of safe and harmless working conditions in the workplace. The employee's guilty actions that have caused an industrial accident and a professional disease are the reason to refuse him in the moral injury compensation.

It has been proved that funds provided in the form of a moral injury are not always rational means of satisfaction of the employee's needs caused by the negative consequences of an accident or a professional disease. The social protection system of employees experienced a moral injury as a result of an accident or a professional disease has been proposed in the article to be extended by means of legislative determination of such types of social protection as medicamental provision, rehabilitation, household and other services.

The author has argued the possibility of settling differences concerning a moral injury caused at work in the form prescribed by the current legislation for solution of individual and collective labour disputes. The main arguments in favor of the thesis are: being of the dispute subjects (the employer and the employee (s)) in legal labour relations and the content of the dispute – the question of labour law execution.

It has been proved according to the current legislation that the subject empowered to demand the moral injury compensation might be not only the one employee but also the labour collective in case of a collective industrial accident in the workplace.

The author has concluded that peculiarities of the moral injury compensation caused by industrial accidents or professional diseases should be provided in the Law of Ukraine «On Labour Protection».

Keywords: employer's duty, right to the moral injury compensation, social insurance from an industrial accident, social need, labour dispute.