

2011

код екземпляра 117905
[Barcode]

ВІСНИК ЛЬВІВСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Серія юридична

Випуск 37

Видається з 1961 р.

Львів

Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка

2002



233-237

11.05.12. Волошова
16.05.12. Ф.О. Лисенко
23.05.12. Косяк
07.08.12. Ананьєва
29.09.12. Табор
09.10.12. Замков
14.10.12. Бромуха

11556g

міжнародним нормам. Зокрема, ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) №117 "Про основні цілі і норми соціальної політики" (1964р.) розглядає підвищення життєвого рівня населення як головну мету при плануванні економічного розвитку. Встановлюючи прожитковий мінімум, згідно з п. 2 ст. 5 цієї Конвенції, слід брати до уваги такі головні потреби сімей працівників, як продукти харчування та їх калорійність, житло, одяг, медичне обслуговування і освіта [8]. Відрахування із заробітної плати працівників, згідно з п. 1 ст. 8 Конвенції МОП №95 "Про охорону заробітної плати" (1952р.), дозволяються лише в разі дотримання умов і у розмірах, які визначаються законодавством відповідної країни чи встановлюються колективними договорами або судовими рішеннями [9]. Рекомендацією МОП №85 "Про охорону заробітної плати" (1949р.) передбачається, що повинні залишити всі необхідні заходи з метою обмежити відрахування із заробітної плати до межі, яка вважається необхідною для забезпечення утримання працівника і його сім'ї [8].

Важливо відзначити, що практично всі норми трудового права більшою чи меншою мірою впливають на психологію поведінки людини у процесі праці. Створити ж правові умови, які б забезпечували належний рівень життя і вільний розвиток особи, покликана така оплата праці, яка б гарантувала не тільки мінімальні матеріальні, але й культурні потреби працівників.

1. Соболев С.А. Трудовое законодательство и мотивация поведения человека. // Государство и право. – 1995. – №1.
2. Краткая философская энциклопедия. – М., 1994.
3. Шабанова Г.П. Система оплаты труда и компенсаций на предприятии. – СПб, 2001.
4. Закон України "Про затвердження прожиткового мінімуму на 2002 рік" від 15 листопада 2001 року // Урядовий кур'єр. – 2001. – 6 груд. – №227.
5. Кистяковский Б.А. Социальные науки и право. Очерки по методологии социальных наук и общей теории права. – М., 1916.
6. Беляева И.Ф., Булычкина Г.К., Молоканова И.А. Кризис труда и его последствия. // Изменения в мотивации труда в новых условиях. – М., 1992.
7. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М., 1992.
8. Конвенции и рекомендации МОТ – Женева, 1991 год.
9. Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации: Официальный перевод. – №5 – 1995.

MOTIVATION ROLE OF WAGES IN THE LABOUR LEGAL RELATIONS

I. Furiyuk

Ivan Franco National University of Lviv
Universytetska Str. 1. UA-79000 Lviv, Ukraine

The article deals with the labour efficiency improvement. The author emphasizes on some problems of legal regulation of employees' wages and proposes the ways of their solution. The author also considers the ways of limitation of monetary exactions from the employees' wages.

Key words: labour efficiency motivation, exaction.

Стаття надійшла до редколегії 12.02.2002

Прийнята до друку 27.11.2002

ЗНАЧЕННЯ ВИНИ СТОРІН ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПРИ КВАЛІФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО КАЛІЦТВА

Д. Кравцов

Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

В статті розглядаються проблеми вини у трудовому праві при кваліфікації нещасного випадку на підприємстві. Автор аналізує обов'язки роботодавця щодо створення безпечних умов праці для працівника. Також досліджується правове значення недотримання норм права працівниками при вирішенні питання відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я. Стаття призначена для дослідників та спеціалістів.

Ключові слова: безпечні умови праці, недотримання норм працівниками, відшкодування шкоди.

При вирішенні питання про кваліфікацію нещасного випадку не приймається до уваги суб'єктивна сторона питання, тобто можлива вина заподіювача або потерпілого. Іншими словами, вид, характер нещасного випадку і його можливі наслідки у вигляді каліцтва завжди визначаються об'єктивними обставинами і не залежать від волевиявлення сторін у формі вини.

Поряд із цим, було б неправильно стверджувати, що вина сторін трудових правовідносин при кваліфікації нещасного випадку взагалі не грає ніякої ролі.

Вина грає велику роль при розгляді питання про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом. Відсутність або наявність вини заподіювача шкоди або потерпілого є вирішальним чинником при розгляді спору, що може виникнути.

1. Вина власника підприємства або уповноваженого їм органа або фізичної особи, тобто роботодавця.

У загальному вигляді вина визначається як психічне ставлення правопорушника до своїх протиправних дій і їх шкідливих наслідків у формі умислу або необережності [1]. Вина, як категорія суб'єктивна, для тих, хто її сприймає, хто покликаний судити про неї, завжди сприймається як явище об'єктивне. Про вину, як про суб'єктивну сторону складу правопорушення можна судити лише по зовні виражених вчинках, за змістом і за формою поведінки особи.

При каліцтві на виробництві вина проявляється у протиправній дії або бездіяльності, наслідком яких є заподіяння шкоди робітнику.

Протиправною визнається поведінка, що порушує правову норму і передбачені нею суспільні відносини, і тому неминує поєднана з обмеженням суб'єктивного права потерпілого.

Частіше за все, протиправна поведінка власника пов'язана з порушенням обов'язків, що в силу Закону лежить на ньому як на роботодавці. Це – обов'язки по організації процесу праці, що включають правильний добір і розстановку робітників, забезпечення дисципліни в трудовому процесі, створення безпечних умов праці, нагляд за дотриманням норм охорони праці.

Невиконання цього обов'язку означає протиправність дій або бездіяльності роботодавця. Найчастіше шкода є наслідком бездіяльності, що проявляється у невживанні заходів, котрі підприємство повинне було вжити. Проте, необхідно мати

⁰ Кравцов Д., 2002

на увазі, що заходи безпеки, забезпечення яких лежить на обов'язку власника, зовсім не повинні бути детально регламентовані й обов'язково втілені в конкретних правилах з техніки безпеки. Це пояснюється наступними причинами: по-перше, при сучасному темпі розвитку техніки, практично неможливо усе передбачити в правилах і нормах; по-друге, специфічні умови праці на підприємстві нерідко диктують необхідність вживання заходів, ніякими правилами не передбаченими; по-третє, порушення того або іншого правила з техніки безпеки не утворить протиправної дії. Правила з техніки безпеки – це техніко-юридичні норми, що самі по собі "не можуть бути загальною підставою, загальною передумовою виникнення правовідносин" [2]. Як техніко-юридичні норми, правила з техніки безпеки є матеріалом для наповнення тих правових норм, які в цілому визначають обов'язок підприємства забезпечити безпечні умови праці.

Саме тому, порушення загального обов'язку забезпечити безпеку праці, передбачену зазначеними правовими нормами, є достатнім для визнання дії протиправною, хоча б вона і не була поєднана з порушенням якогось конкретного правила з техніки безпеки.

Але з цього не випливає, що загальний обов'язок адміністрації забезпечити безпеку праці безмежний, що він носить невизначений характер і що при кожному каліцтві протиправність може бути обґрунтована одним лише посиланням на цей загальний обов'язок. Тобто мова йде про те, що в кожному конкретному випадку, при урахуванні обставин справи, повинно бути виявлено, які заходи безпеки, хоча б і не передбачені тими або іншими правилами, повинна була і могла вжити адміністрація, щоб нещасний випадок не відбувся.

Підставою для відповідальності за каліцтво на виробництві є порушення не тільки норм охорони праці або інших, що належать до регулювання трудових відносин, вона наступає за порушення будь-яких правових норм.

Докази вини власника, перераховані в п. 2 Правил відшкодування власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, що затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 23 червня 1993 року №472[3].

Йдеться про засоби доказування винної неправомірної поведінки власника – порушення ним вимог законодавства про охорону праці і передбаченого цим законодавством обов'язку забезпечити створення безпечних та нешкідливих умов праці. Власник звільняється від відшкодування шкоди, якщо доведе, що шкода заподіяна не з його вини, а умови праці не є причиною моральної шкоди.

Докази оцінюються судом за загальними правилами, передбаченими ЦПК України [4].

2. Вина робітника.

За правилами ст. 454 ЦК України [5], якщо виникненню або збільшенню шкоди сприяла груба необережність самого потерпілого, то залежно від ступеню його вини розмір відшкодування шкоди, якщо інше не передбачено законом, повинен бути зменшений, або у відшкодуванні повинно бути відмовлено. У цих випадках сума втраченого заробітку зменшується відповідно до ступеня вини потерпілого, який визначається у відсотках.

Проте ст. 454 ЦК у частині врахування вини потерпілого не може застосовуватись при визначенні розміру втраченого заробітку потерпілого, здоров'я якого ушкоджено у зв'язку з виконанням трудових обов'язків.

Законом "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 року №2694-ХІІ [6] імперативно визначено, що в таких випадках втрачений заробіток відшкодовується працівнику в повному розмірі і що вина потерпілого може враховуватись лише щодо одноразової допомоги (ст. 11). Норми названого Закону не дають підстав для іншого висновку, в тому числі про можливість застосування правил ст. 454 ЦК України у зазначеній частині [7].

Про правильність цього висновку свідчить і еволюція в регулюванні даного питання. У первісному тексті Правил був п. 20, в якому говорилося, що в разі, коли ушкодження здоров'я настало не тільки з вини власника, а й внаслідок порушення потерпілим правил безпеки, розмір відшкодування шкоди може бути зменшений залежно від ступеня вини потерпілого. Постановою Кабінету Міністрів України від 18 липня 1994 року №492 зазначений пункт було виключено з Правил, і тим самим її було приведено у відповідність із Законом "Про охорону праці".

Із цього приводу Пленум Верховного Суду України у постанові від 27 березня 1992 року №6 (в редакції постанови від 30 вересня 1994 року №11) [8] роз'яснив, що Правила не передбачають зменшення втраченого заробітку при ушкодженні здоров'я працівника, пов'язаному з виконанням трудових обов'язків, коли воно настало не лише з вини власника, а й внаслідок недотримання потерпілим правил безпеки.

Аналізуючи вищевказане, можна зробити висновок, що вина сторін у нещасному випадку не грає і не повинна грати ніякої ролі при його кваліфікації, проте вона є головною умовою покладання або звільнення власника від матеріальної відповідальності за виробничі травми, які мали місце на його підприємстві.

Необхідно також відзначити, що спроба обмежити якусь частину нещасних випадків, обумовлених винними діями осіб, які постраждали від нещасного випадку (п. 8 Положення про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на підприємствах, в установах і організаціях, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 10 серпня 1993 року в редакції постанови від 17 червня 1998 року [9]), на наш погляд, не виправдує себе, тому що порушення працівниками чи то правил охорони праці, чи то дисципліни праці – багато в чому вина власника, що, маючи економічні засоби впливу на працівників він їх не використовує. У зв'язку з цим, необхідно встановити порядок, у відповідності з яким будь-який нещасний випадок розслідувався і був взятий на облік на підприємстві, але з іншої сторони необхідно мати перелік обставин, при наявності яких нещасний випадок не повинний бути визнаний пов'язаним із виробництвом для працівника.

Тому, п. 8 Положення міг би бути викладений у наступній редакції:

"Якщо нещасний випадок відбувся під час прямування на роботу чи з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, який не належить підприємству і не використовується в інтересах цього підприємства; за місцем постійного проживання на території польових або вахтових селищ; під час використання ними в особистих цілях транспортних засобів підприємства без дозволу власника, а також устаткування, механізмів, інструментів, крім випадків, що сталися внаслідок несправності цього устаткування, механізмів, інструментів; внаслідок отруєння алкоголем, наркотичними або іншими отруйними речовинами, а

також внаслідок їх дії (асфіксія, інсульт, зупинка серця тощо) при наявності медичного висновку, якщо це не викликано застосуванням цих речовин у виробничих процесах, або порушенням вимог безпеки до їх зберігання у транспортування, або якщо потерпілий, що перебував в стані алкогольного або наркотичного сп'яніння, був відсторонений від роботи; під час скоєння крадіжок або інших злочинів, якщо ці дії зафіксовані і на них є офіційний висновок суду або прокуратури; у разі природної смерті або самогубства за винятком випадків, зазначених у п. 3 цього Положення, що підтверджено висновками відповідних органів, ці нещасні випадки можуть бути визнаними не пов'язаними з виробництвом для постраждалого.

Незалежно від рішення комісії, всі нещасні випадки, що мали місце на підприємстві повинні бути розслідувані й взяті на облік на підприємстві".

1. Матвеев Г.К. Вина в советском гражданском праве. – К., 1955. – С. 172-178.
2. Черданцев А.Ф. Понятие технико-юридических норм, и их роль в формировании общественных отношений // Советское государство и право. – 1964. – №7. – С. 134-138.
3. Праця і зарплата. – 1994. – №17.
4. Про затвердження Цивільного процесуального кодексу Української РСР: Закон Української РСР від 18 липня 1963 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1963. – №30. – Ст. 464.
5. Про затвердження Цивільного кодексу Української РСР: Закон Української РСР від 18 липня 1963 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1963. – №30. – Ст. 463.
6. Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №49. – Ст. 668.
7. Ярема А.Г., Давиденко Г.І. Відшкодування шкоди, заподіяної ушкодженням здоров'я: На допомогу судді // Вісник Верховного Суду України. – 2000. – №3.
8. Постанови пленуму Верховного суду України в кримінальних та цивільних справах. – К., 1995. – С. 310.
9. Офіційний вісник України. – 1998. – №25. – Ст. 922.

THE IMPORTANCE OF GUILT OF PARTIES TO LABOUR RELATIONS WHEN QUALIFYING LABOUR MUTILATION

D. Kravtsov

Jaroslav Mudryj National Law Academy of Ukraine

The article deals with the problems of guilt in labour law when qualifying labour mutilation. The author analyses employer's duties concerning the safe labour conditions for an employee. Legal importance of non-observance of legal rules by employees when deciding the question of compensation for labour mutilation is analysed. The article is intended for researchers and specialists.

Key words: safe labour conditions, non-observance of standards by workers, damage compensation.

Стаття надійшла до редколегії 16.10.2001

Прийнята до друку 27.11.2002

ДО ПИТАННЯ ПРО СОЦІАЛЬНИЙ РИЗИК

С. Сивак

Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, 79000 Львів, Україна.

У статті розглянуті поняття, правова природа та ознаки соціального ризику як інституту права соціального забезпечення. Соціальний ризик є об'єктивною обставиною, внаслідок якої особа втрачає працездатність або засоби до існування та потребує матеріального забезпечення. Всі соціальні ризики автор класифікує на індивідуальні, професійні та публічні; страхові та не страхові.

Ключові слова: соціальне забезпечення, соціальний ризик, втрата працездатності.

У ринкових відносинах проблема соціальних ризиків є досить актуальною. Вона стала предметом досліджень не лише правознавців – представників різних галузевих наук, а й соціологів, психологів, економістів, філософів. У широкому розумінні під соціальними ризиками вважають усі непередбачувані або передбачувані, бажані або небажані обставини, зумовлені суспільним буттям, які настають людину упродовж її життя.

Поняття *соціального ризику* за правом соціального забезпечення ґрунтується на вузькому розумінні цієї групи ризиків як власне соціальних, тобто таких, які об'єктивно порушують життєдіяльність особи та забезпечення яких пов'язане з економікою.

Правова природа соціального ризику зумовлює особливу природу права соціального забезпечення та визначає такі функції: попередження можливих матеріальних негараздів особи або надання допомоги особі, яка перебуває в особливому матеріальному чи соціальному становищі. Об'єктивна необхідність у матеріальному забезпеченні населення від соціального ризику стала передумовою для виникнення особливої групи суспільних відносин – відносин щодо соціального забезпечення.

Складність проблеми полягає в тому, що законодавчого закріплення поняття *соціального ризику* немає ні в міжнародних актах, ні в національному законодавстві, ні в проектах відповідних законів, а лише досліджується в науковій літературі. Міжнародні та внутрідержавні акти визначають лише систему цих ризиків. Щоправда, правовим підґрунтям визначення об'єктивних обставин, з настанням яких особа має право на соціальне забезпечення власне як соціальних ризиків, на нашу думку, можна вважати положення Основних напрямів соціальної політики на 1997-2000 роки [2]. Зокрема, розд. 5 цього акта закріплює, що держава гарантує соціальний захист громадян від соціальних та професійних ризиків, спричинених втратою заробітку, місця роботи, здоров'я. Таке положення відповідного Указу, як видається не зовсім вдале, оскільки незрозуміло, як саме законодавець розмежовуватиме соціальні і професійні ризики та які саме правовідносини вони зумовлюватимуть – трудові чи соціально-забезпечувальні. Наприклад, втрата працездатності внаслідок нещасного випадку на виробництві є, очевидно, професійним ризиком, хоча й забезпечується в системі державної системи соціального забезпечення. Більш прийнятною є пропозиція вчених про