

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ У ЗВ'ЯЗКУ З ВІДШКОДУВАННЯМ ШКОДИ, ЗАПОДІЯНОЇ ПРАЦІВНИКОВІ УШКОДЖЕННЯМ ЗДОРОВ'Я

Головним обов'язком правової держави є забезпечення життя і здоров'я своїм громадянам, у том числі і під час здійснення ними своєї трудової діяльності. Так, відповідно до ст. 4 Закону України «Про охорону праці» одним із основоположних принципів державної політики у сфері охорони праці є соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Як бачимо, до прав громадян у царині охорони праці відноситься і право на відшкодування заподіяної здоров'ю працівника шкоди під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Відповідно до ст. 173 КЗпП України шкода, заподіяна працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, відшкодовується в установленому законодавством порядку.

Згідно зі ст. 153 КЗпП України на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган. Оскільки указана стаття зобов'язує роботодавця створювати для всіх працюючих безпечні й нешкідливі умови праці, то на нього покладено і матеріальну відповідальність за шкоду, завдану працівникові порушенням передбачених цією статтею обов'язків. Тобто, власник підприємства, установи і організації або уповноважений ним орган несе матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівникові каліцтвом або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язану з виконанням ним трудових обов'язків.

Інститут матеріальної відповідальності є одним із видів юридичної відповідальності (поряд із кримінальною, адміністративною та дисциплінарною), має свої специфічні ознаки та особливості, а також притаманний йому механізм правового регулювання та реалізації. Ці особливості виникають із наявності трудових правовідносин між сторонами трудового договору і пов'язані з взаємною відповідальністю працівника і роботодавця за невиконання прийнятих ними на себе обов'язків у разі настання матеріальної шкоди, яка завдана будь-якою стороною.

Матеріальна відповідальність роботодавця полягає в обов'язку відшкодування шкоди, заподіяної працівникові під час виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі та порядку. На сьогоднішній день серед науковців існують різні точки зору стосовно притягнення ро-

ботодавця до матеріальної відповідальності. Одні вчені у галузі трудового права вважають, що в даному випадку матеріальну відповідальність роботодавця не несе. Інші дотримуються думки, яку ми також поділяємо, що роботодавець зобов'язаний відшкодувати шкоду в тій частині, в якій вона не відшкодовується страховиком. При цьому роботодавець зобов'язаний своєчасно сплачувати внески до Фонду. А останній, у свою чергу, відповідно до ст. 23 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» у разі настання страхового випадку зобов'язаний у встановленому законодавством порядку: своєчасно та в повному обсязі відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні; організувати поховання померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов; сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної допомоги потерпілому в разі настання нещасного випадку, швидкої допомоги в разі потреби його госпіталізації, ранньої діагностики професійного захворювання; організувати цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого; забезпечити потерпілому разом із відповідними службами охорони здоров'я за призначенням лікарів повний обсяг постійно доступної, раціонально організованої медичної допомоги; вжити всіх необхідних заходів для підтримання, підвищення та відновлення працездатності потерпілого; забезпечити згідно з медичним висновком домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства, сприяти наданню потерпілому, який проживає в гуртожитку, ізолюваного житла; відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії або медико-соціальної експертної комісії проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого у власних навчальних закладах або на договірній основі в інших закладах перенавчання інвалідів, якщо внаслідок ушкодження здоров'я або заподіяння моральної шкоди потерпілий не може виконувати попередню роботу; працевлаштовувати осіб із зниженою працездатністю; організовувати робочі місця для інвалідів самостійно або разом з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування чи з іншими заінтересованими суб'єктами підприємницької діяльності; компенсувати при цьому витрати виробництва, які не покриваються коштами від збуту виробленої продукції, за рахунок Фонду; у разі невідкладної потреби подавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок або за рішенням виконавчої дирекції Фонду та її регіональних управ-

лінь – за рахунок Фонду; організувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

Також необхідно наголосити, що в проєкті Трудового кодексу України не закріплено положення, яке сьогодні містить чинний КЗпП України про обов'язок роботодавця перед працівником відшкодувати шкоду, спричинену ушкодженням його здоров'ю в порядку, встановленому законодавством. Вважаємо, доцільним є закріплення в новому Кодексі норми про обов'язок роботодавця щодо відшкодування шкоди, завданої працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, в тій частині, в якій вона не відшкодовується страховиком. Крім того, необхідно чітко визначити розмір відшкодування за такі незаконні дії роботодавця.

Сорочишин М. В.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

ОСОБЛИВОСТІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРОФЕСІЙНИХ СПОРТСМЕНІВ

Згідно зі ст. 38 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» професійний спорт – це комерційний напрям діяльності у спорті, пов'язаний з підготовкою та проведенням видовищних спортивних заходів на високому організаційному рівні з метою отримання прибутку.

Чинний Кодекс законів про працю не містить жодних положень, які б передбачали регулювання праці професійних спортсменів. У вітчизняній науковій літературі неодноразово висувались думки, що праця професійних спортсменів, у зв'язку з її особливим характером, повинна регулюватись нормами не трудового законодавства, а цивільного. Проте згідно з ч.2. ст. 18 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» діяльність у професійному спорті спортсменів, тренерів та інших фахівців, яка полягає у підготовці та участі у спортивних змаганнях серед спортсменів-професіоналів і є основним джерелом їх доходів, провадиться відповідно до Закону «Про фізичну культуру і спорт», а також Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів.

Проєкт Трудового кодексу не встановлює прямої вказівки щодо поширення його норм на трудові відносини з професійними спортсменами, проте це прямо впливає зі змісту статей 69, 140, 159, 162, 298, якими передбачається укладання строкового трудового договору з професійними спортсменами, а також особливості залучення останніх до роботи у святкові, неробочі, вихідні дні, роботи у нічний час та ін.