

В статті проведено дослідження основаній виникнення, змінення і припинення колективних трудових правовідносин, яке сприяло вирішенню важкого практичного завдання, що складається в забезпеченні балансу інтересів працівників і роботодавців як основних суб'єктів трудового права, проводиться правовий аналіз діючого трудового законодавства, яке регулює різні види колективних трудових правовідносин, вказуються їх особливості.

Research grounds of origin, change and stopping of collective labour legal relationships, that assisted the decision of important practical task, that consists in providing of balance of interests of workers and employers as basic labour legal subjects, are done in the article, the legal analysis of current labour legislation that regulates different types of collective labour legal relationships is conducted, specified on their feature.

Стаття надійшла до редколегії 20.03.2014

УДК 349.2

Лагутіна І. В., НУ «ОЮА»

ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ КОМПЕНСАЦІЇ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ПРАЦІВНИКУ

У статті досліджується сутність моральної шкоди з метою формулювання цього поняття, а також правова дефініція компенсації моральної шкоди як способу захисту особистих немайнових трудових прав. Розглядаються основи й умови компенсації моральної шкоди як одного з найбільш дієвих способів захисту особистих немайнових прав.

У науці трудового права компенсація моральної шкоди розглядається як спосіб захисту трудових прав працівників. Аналіз трудових спорів, які розглядаються судовими інстанціями різного рівня, підтверджує тезу, що існує низка складних проблем при застосуванні норм трудового законодавства про компенсацію моральної шкоди, заподіяної порушенням особистих немайнових трудових прав працівників.

Проблемі компенсації моральної шкоди приділили увагу у своїх роботах А. М. Белякова, С. А. Беляцкін, С. Н. Братусь, А. М. Ерделевський, Ю. Х. Калмиков, Н. С. Малєїн, Е. А. Флейшиц, Г. Ф. Шершеневич, М.Я. Шимінова та інші вчені. Зазначену проблему досліджували у роботах за суміжною тематикою М. М. Агарков, В. П. Бож'єв, В. П. Грибанов, О. С. Іоффе, Л. А. Майданник, Н. Ю. Расказова, В.

Т. Смирнов, В. А. Тархов, Б. Утевський та інші вчені. Суттєвий внесок у вирішення проблеми компенсації моральної шкоди внесли українські вчені й правознавці О. В. Андрієнко, Д. В. Боброва, О. В. Грищук, А. Б. Іванюченко, І. М. Забара, Л. О. Корчевна, В. П. Паліюк, В. О. Плаксін, В. І. Прокопенко, Н. В. Саніахметова, О. І. Сліпченко, Р. О. Стефанчук, Г. І. Чанишева, В. Д. Чернадчук, Н. М. Хуторян, С. І. Шимон.

Метою статті є дослідження механізму визначення розміру компенсації моральної шкоди, заподіяної працівнику, та внесення пропозицій щодо його удосконалення.

У юридичній науці пропонуються різні варіанти визначення розміру компенсації моральної шкоди. М. Н. Малєїна в якості критеріїв визначення розміру компенсації моральної шкоди пропонувала враховувати суспільну оцінку фактичної обставини (обставин), що викликали шкоду, і область поширення відомостей про подію, що відбулася, ступінь вини відповідача, сила заподіяної шкоди, матеріальне та соціальне становище сторін, місцеві умови і звичаї, індивідуальні особливості потерпілого [1, с. 28]. Ю. Н. Коршунов вважає, що слід брати до уваги і майбутні страждання (так, на його думку, серйозне трудове каліцтво може спричинити ускладнення в особистому житті, позбавлення можливості працювати за своєю спеціальністю) [2, с. 137]. Або, наприклад, І. С. Марусин, наполягаючи на тому, що розмір компенсації моральної шкоди багато в чому залежить від суб'єктивних показників, пропонує ввести такі об'єктивні показники, які не залежать від інтересу і бажання потерпілого, як загальноновизнану громадську думку щодо випадку або реакцію в подібних випадках інших людей. [3, с. 94].

Крім того, існує точка зору, згідно з якою в розмір компенсації моральної шкоди повинна зараховуватися деяка сума, яка буде спрямована до Державного бюджету (або до благодійних фондів). Вважається, що зазначена міра дозволить підвищити каральний характер даного способу захисту, порушених прав і благ [4, с. 184].

Розмір компенсації моральної (немайнової) шкоди суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних тощо), яких зазнав позивач, характеру немайнових втрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо) та з урахуванням інших обставин. Зокрема, враховуються стан здоров'я потерпілого, тяжкість вимушених змін у його життєвих і виробничих відносинах, ступінь зниження престижу, ділової репутації, час та зусилля, необхідні для відновлення попереднього стану, добровільне – за власною ініціативою чи за зверненням потерпілого. При цьому суд має виходити із засад розумності, виваженості та справедливості.

У випадках, коли межі компенсації моральної шкоди визначаються у кратному співвідношенні з мінімальним розміром заробітної плати чи неоподатковуваним мінімумом доходів громадян, суд при вирішенні цього питання має виходити з такого розміру мінімальної заробітної плати чи неоподаткованого мінімуму доходів громадян, що діють на час розгляду справи [5].

Особливістю компенсації моральної шкоди, заподіяної працівнику, є те, що суд незалежно від інших обставин справи і від предмета спору на власний розсуд визначає факт заподіяння моральної шкоди та розмір належної компенсації. Шкала, яка б визначала розмір компенсації залежно від особливостей ситуації, не існує. Тобто в кожному конкретному випадку дуже багато залежить безпосередньо від судді, який розглядає справу.

Норми трудового права в даний час передбачають можливість компенсації моральної шкоди. Однак законодавство про працю не визначає поняття моральної шкоди, не містить переліку підстав, за наявності яких у працівника виникає право на компенсацію моральної шкоди, не визначає критерії встановлення розміру його компенсації.

Стаття 237-1 Кодексу законів про працю України містить у собі перелік юридичних фактів, які складають підставу виникнення правовідносин із компенсації роботодавцем моральної шкоди працівнику. Зокрема, юридичним фактом є порушення роботодавцем законних прав працівника. «Законних» – це не слід розуміти так, що маються на увазі лише права, передбачені законами. Будь-яке суб'єктивне право, яке виникло на підставі закону, підзаконного акта, угоди, трудового договору, іншої угоди між сторонами трудових правовідносин і має чинність, потрібно визнати законним [6, с. 789].

Безперечно, що порушене нематеріальне право не може бути повністю відновлено фактом грошової виплати. Виходячи з цього, можна говорити, що присуджується за страждання виплата, яка має дуже умовний відновлювальний, компенсаційний характер. Грошова компенсація моральної шкоди обґрунтовується тим, що без неї порушення загального особистого немайнового права часто буде залишатися без санкції, що призведе до ослаблення правового захисту особистості. Грошова компенсація моральної шкоди також виконує превентивну функцію [7, с. 256].

Кожна сторона при вирішенні спорів про компенсацію моральної шкоди в суді повинна довести ті обставини, на які вона посилається при обґрунтуванні своїх вимог і заперечень.

У позовній заяві позивач вказує наступне: 1) заподіяну конкретною особою шкоду при конкретних обставинах; 2) вираження ступеня

моральних і фізичних страждань; 3) причинний зв'язок між діями (бездіяльністю), які призвели шкоду, і стражданнями, щонастали; 4) визначення розміру компенсації шкоди.

При доведенні заподіяння моральної шкоди позивач пред'являє докази залежно від висунутих вимог про компенсацію шкоди.

Для встановлення в діях (бездіяльності) відповідача факту порушення немайнового права позивача необхідно використовувати пояснення сторін.

Свої пояснення сторона позивача може аргументувати неможливістю продовжувати активне життя, втратою роботи і т.д.

Важливе значення має доведеність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) і завданою моральною шкодою. Цей зв'язок доводиться, виходячи з пояснень сторін, висновків експертів, показань свідків [8, с. 120-126].

Визначення судом ступеня глибини моральних і фізичних страждань з урахуванням індивідуальних особливостей потерпілого є ключовим моментом при доведенні та визначенні розміру компенсації [9, с. 67].

При постановці питання про емоційний стан особи, його психофізичний стан має обов'язково враховуватися думка психолога. У справах про компенсацію моральної шкоди завжди потрібно ставити питання про призначення судово-психологічної експертизи [10, с. 17].

В справах про компенсацію моральної шкоди використовуються будь-які фактичні дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують вимоги і заперечення сторін, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи, передбачені в ст. 57 ЦПК України (пояснення сторін, третіх осіб, їхніх представників, допитаних як свідків, показання свідків, письмові доказів, речові доказів, звуко- і відеозаписів, висновків експертів).

Висновки експертів як джерело доказів у цивільних справах про компенсацію моральної шкоди поряд з поясненнями сторін і третіх осіб, а також з показаннями свідків можуть мати основне значення. Однак даний джерело доказів у справах про компенсацію моральної шкоди в практиці застосовується обмежено, і в основному для отримання відомостей не власне про моральну шкоду, а для з'ясування інших обставин.

Водночас психологічна експертиза може відігравати визначальну роль для правильного розгляду і вирішення справи про компенсацію моральної шкоди. Психологічна експертиза дозволяє виявити індивідуальні особливості позивача за допомогою складання психологічного портрета особистості, її особливості в емоційній, пізнавальній, вольовій

сферах, а також психологічні риси характеру, установки, потреби, способи прийняття рішення. Поряд з психологічної експертизою у справах про компенсацію моральної шкоди обґрунтовується необхідність проведення судово-медичної, судово-психіатричної та інших видів експертиз [11, с. 20].

Необхідність врахування індивідуальних особливостей і ступеня страждань, визначили умови для розвитку нового виду судово-психологічної експертизи.

Пріоритетне значення має психологічна експертиза серед всіх видів експертиз для об'єктивного розгляду та вирішення справ про компенсацію моральної шкоди. Психологічна експертиза у справах про компенсацію моральної шкоди є одним з нових напрямків дослідження.

Використання сучасних досягнень психології дозволить забезпечити об'єктивність судового рішення та аргументованість розміру компенсації [12, с. 13].

Залежно від характеру правопорушень при визначенні розміру компенсації моральної шкоди суду слід враховувати наступні значимі обставини: ділову репутацію працівника; страховий стаж працівника; тривалість роботи на даній посаді; рівень кваліфікації працівника; наявність або відсутність факту застосування дисциплінарних стягнень; період, протягом якого працевлаштовувався працівник; матеріальне становище роботодавця і працівника; характер попередніх відносин працівника і роботодавця та ін. [13, с. 42].

Розмір компенсації моральної шкоди не повинен визначатися судом як певна компенсація судових витрат, не повинен «ображати» почуттів потерпілого [14, с. 15].

Отже, визначення розміру компенсації моральної шкоди є досить складною процедурою, що зумовлюється наступними передумовами:

- наявність принципу вільного суддівського розсуду при вирішенні питання про розмір моральної шкоди, що компенсується;
- невизначеність у законодавстві критеріїв визначення розміру компенсації;
- відсутність обґрунтування визначення конкретної суми компенсації в судовому рішенні (в тому числі і за наявності мотивувальної частини рішення);
- судова практика часто відрізняється символічними сумами компенсації [15, с. 74].

Матеріальна шкода, заподіяна працівникові, для суду виражається в конкретних цифрах, підтверджених документами. Коли йдеться про

стягнення шкоди на користь працівника за завдану йому роботодавцем моральну шкоду, рішення суду про розмір компенсації відображає виключно суб'єктивну думку самого суду [16, с. 55].

З урахуванням цього можна було б визначити фіксовані суми компенсації моральної шкоди залежно від виду правопорушення. Наступний варіант – встановити середній розмір компенсації за кожен вид правопорушення. Для одноманітного тлумачення індивідуальних особливостей потерпілого, доцільно використовувати обставини, властиві всім фізичним особам, виключаючи їх персоніфікацію. В якості таких обставин слід враховувати стать, вік потерпілого і тривалість періоду, протягом якого потерпілий зазнавав психічні страждання [17, с. 61].

Відсутність систематизації судової практики щодо розміру компенсації моральної шкоди викликає складності у практиці правозастосування.

У рамках трудового права повинен бути реалізований гнучкий підхід до проблеми розробки способів захисту, що враховують специфіку галузі трудового права. Встановлювати в законодавстві вичерпний перелік способів захисту видається не доцільним. При цьому першорядним критерієм повинна бути можливість вибору працівником найбільш ефективного способу захисту прав та законних інтересів або декількох способів одночасно. Наприклад, вибачення роботодавця перед працівником. Воно може бути класифіковане на приватне, тобто вибачення представника роботодавця перед працівником у відсутності третіх осіб, і публічне, тобто здійснене представником роботодавця перед працівником у присутності третіх осіб, трудового колективу, або шляхом використання інших способів (наприклад, шляхом розміщення відповідної інформації на дошці оголошень підприємства, установи, організації).

Якщо трудові правовідносини з роботодавцем продовжують тривати, то досить ефективним способом захисту при компенсації моральної шкоди працівнику може вважатися також надання йому різних пільг і переваг, пов'язаних з інститутами робочого часу і часу відпочинку (наприклад, скорочена тривалість робочого часу на певний період з відповідним скороченням обсягу роботи за рахунок роботодавця; чи реалізація працівником щорічної оплачуваної відпустки у зручний для нього час).

Правові норми, що встановлюють обов'язок роботодавця компенсувати моральну шкоду, переслідують мету не лише компенсації немайнової шкоди, заподіяної працівнику внаслідок протиправного невиконання обов'язків іншою стороною, але і попередити заподіяння

цієї шкоди. Тим самим вони покликані сприяти точного і неухильного виконанню сторонами своїх обов'язків, зміцненню законності в сфері трудових правовідносин.

Об'єктами правового захисту є нематеріальні блага у сфері праці – життя, здоров'я працівника, свобода праці, праця без дискримінації, трудова честь та гідність, таємниця персональних даних, інформованість працівника та ін. Правові норми щодо компенсації моральної шкоди повинні поширюватися на всі випадки неправомірних дій або бездіяльності роботодавця, що порушують особисті немайнові та майнові трудові права. Компенсація моральної шкоди, заподіяної працівнику не залежить від наявності матеріальної шкоди і її відшкодування.

У Трудовому кодексі України необхідно передбачити принцип презумпції моральної шкоди, відповідно до якого працівник буде вважатися особою, яка зазнала моральної шкоди, якщо роботодавець не доведе протилежне. Порушення трудового права завжди тягне за собою заподіяння моральної шкоди, хоча б тому, що працівника позбавили того, на що він мав право розраховувати. Наприклад, внаслідок порушення процедури звільнення працівника позбавляють права на законне і обґрунтоване звільнення, на своєчасну виплату заробітної плати. Заподіяння моральної шкоди не повинно вимагати доказування працівником.

Бібліографічний список

1. Малеина М. Компенсация за неимущественный вред / М. Малеина // Вестник Верховного Суда СССР. – М.: Юрид. лит., 1991, № 5. – С. 27-29.
2. Коршунов Ю. Н. О компенсации морального вреда/ Ю. Н. Коршунов // Хозяйство и право. – 1995. – № 4. – С. 132-138.
3. Марусин И. С. Возмещение морального ущерба в новом Гражданском кодексе РФ/ И. С. Марусин// Правоведение. – 1997. – № 1. – С. 91-95.
4. Див.: Арсланов К. М. Функции правового института возмещения морального вреда при посягательстве на честь, достоинство, деловую репутацию и сферу частной жизни гражданина по законодательству России и Германии : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Арсланов К. М. – Казань, 1999. – 211 с.
5. Про внесення змін та доповнень до постанови Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 р. № 4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» Постанова від 25 травня 2001 р. № 5// [Електронний ресурс]. офіційний сайт Верховного Суду України – Режим доступу :

[http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/E3F8F06B56795A54C2257AF400534B21](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/E3F8F06B56795A54C2257AF400534B21)

6. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю/ В. Г. Ротань [и др.]. – К. : А.С.К.; Севастополь: Інститут юридичних досліджень, 2007. – 944 с.
7. Шведов А. Л. Право работника на компенсацию морального вреда/ А. Л. Шведов// Адвокат. – 2005. – № 3. – С. 93-97.
8. Справочник по доказыванию в гражданском судопроизводстве/ под ред. И. В. Решетниковой. – М. : Норма, 2002. – 480 с.
9. Беляцкий С. А. Возмещение морального (неимущественного) вреда/ С. А. Беляцкий – М. : Городец, 1996. – 76 с.
10. Степанов М. А. Заключение эксперта как средство доказывания по делам о компенсации морального вреда/ М. А. Степанов// Закон и право. – 2002. – № 6. – С. 15-20.
11. Козырев Е. В. Процессуальные особенности рассмотрения судами гражданских дел о компенсации морального вреда : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.15 – Гражданский процесс; Арбитражный процесс / Е. В. Козырева. – Саратов, 2003. – 24 с
12. Калинина А. Н. Теоретические и методические основы судебной психологической экспертизы по делам о компенсации морального вреда : автореф. дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.09 – Уголовный процесс; Криминалистика и судебная экспертиза; Оперативно-розыскная деятельность / А. Н. Калинина. – М., 2006. – 28 с.
13. Див.: Кузнецова О. В. Возмещение морального вреда : практ. пособие. – М. : Юстицинформ, 2009. – 89 с.
14. Молочков Ю. В. Защита чести и достоинства в гражданском процессе: автореф. дис. ... канд. юрид. наук.. – Екатеринбург, 1993. – 16 с.
15. Мотина Е. В. Некоторые аспекты определения размера компенсации морального вреда, причиненного в сфере трудовых отношений/ Е. В. Мотина // Отдел кадров. – 2005. – № 6. – С. 73-78.
16. Алистархов В. Проблемы доказывания раз мера компенсации за моральный вред/ В. Алистархов // Управление персоналом. – 2014. – № 2. – С. 55-60.
17. Табунщиков А. Т. Институт компенсации морального вреда в российском гражданском праве/ под ред. д-ра юрид. наук С. В. Тычинина. – Белгород : Изд-во БелГУ, 2007. – 124 с.

В статье исследуется сущность морального вреда с целью формулирования его понятия, а также правовая дефиниция компенсации морального вреда как способа защиты личных неимущественных трудовых прав. Рассматриваются основания и условия компенсации морального вреда как одного из наиболее действенных способов защиты личных неимущественных прав.

This article examines the nature of moral damage to formulate the concept and legal definition of compensation for moral damage as a method to protect personal non-property labour right of an employee. Underlines that norms of labour law are now allow for the possibility of compensation for moral damage. In the article are considered grounds and conditions of moral damage as one of the most effective methods of protection personal non-property right.

Стаття надійшла до редколегії 21.03.2014

УДК 347.78.023

Ізбаи О. О., ОНМА

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СПІВАВТОРСТВА

Розглянуто необхідність звернення належної уваги в законодавстві договорам, які укладаються між співавторами, також договорам з організаціями колективного управління. Сформульовані пропозиції щодо вдосконалення норм цивільного законодавства.

У випадку, коли у створенні твору беруть участь кілька авторів, які працюють в одному або кількох жанрах, разом чи окремо, вносячи до нього свої внески, з тим, щоб їх сукупність становила цілісний твір і забезпечувала його спільне використання, даний твір вважається створеним у співавторстві [9].

Співавторство породжує факт виникнення колективного твору. Колективно створені об'єкти породжують, у свою чергу, колективні права на твір. Розпорядження цими правами потребує узгоджених дій співавторів як між ними, так і, насамперед, при їх взаємовідносинах із третіми особами.

Співавторами є, таким чином, особи, спільною творчою працею яких створено твір. Якщо твір, створений у співавторстві, утворює одне нерозривне ціле, то жоден із співавторів або спадкоємців будь-якого співавтора не може без достатніх підстав відмовити іншим у дозволі на опублікування, інше використання або зміну твору (стаття 13 Закону України «Про авторське право і суміжні права»).

При розгляді спорів про співавторство на твір, який утворює одне нерозривне ціле, Пленум Верховного Суду України рекомендує судам виходити з факту визнання співавторства на момент оприлюднення твору. Це може бути підтверджено волевиявленням співавторів, ви-