

14. Марчук М.І. Право на працю у конституційно-правовій доктрині України. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення*: матер. V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.). С. 191-194.
15. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» №8369 від 17.05.2018 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=64016](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=64016)
16. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
17. Процевський О.І. Чи справді держава не гарантує громадянам право на працю? *Право України*. 2014. № 1. С. 249-257.
18. Сайт офіційного урядового порталу з питань децентралізації. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/1862>

УДК 346.2

**Світовенко Д.В.,**  
студентка юридичного факультету  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

### ПРАВОВІДНОСИНИ ІЗ ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ (НЕМАЙНОВОЇ) ШКОДИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ: СУБ'ЄКТИ, ОБ'ЄКТИ ТА ЗМІСТ

*Досліджено проблеми законодавчого регулювання відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові в аспекті трудової відповідальності роботодавця. Зазначено, що відносини з приводу відшкодування моральної шкоди працівникові, завданої з вини роботодавця, належать до трудового права, якщо ця шкода спричинена порушенням трудових прав працівників. Доведено, що відшкодування моральної шкоди, зумовленої порушенням трудових прав працівника, є відповідальністю роботодавця за наявності необхідних умов її виникнення. Запропоновано під моральною шкодою розуміти страждання працівника, які настали внаслідок порушення його трудових прав роботодавцем.*

**Ключові слова:** *трудова відповідальність, необхідні умови відповідальності, моральна шкода, протиправне діяння, вина роботодавця*

*The problems of legislative regulation of compensation for non-pecuniary damage caused to an employee in terms of labor liability of the employer are studied. It is noted that the relationship regarding compensation for non-pecuniary damage to an employee caused through the fault of the employer belongs to labor law, if this damage is caused by a violation of labor rights of employees. It is proved that compensation for non-pecuniary damage caused by violation of labor rights of the employee is the responsibility of the employer in the presence of the necessary conditions for its occurrence. It is proposed to understand moral damage as the suffering of an employee caused by the violation of his labor rights by the employer.*

**Key words:** *labor liability, necessary conditions of liability, moral damage, illegal act, fault of the employer*

Відшкодування моральної шкоди - актуальне питання трудового права, оскільки є важливою гарантією захисту прав і свобод громадян. Чинне законодавство України не містить чіткого та достатнього його регулювання, відтак відшкодування моральної шкоди за трудовим

законодавством залишається дискусійною проблемою.

До прийняття Закону України «Про охорону праці» 14.10.1992 р. у трудовому законодавстві навіть не було такого поняття, як моральна шкода. Сьогодні, коли у житті суспільства пріоритетними є права та свободи особистості, поява у праві положень щодо відшкодування моральної шкоди вкрай необхідна. В Україні все частіше трапляються випадки порушення трудових прав працівників, що призводить до різних негативних наслідків як для працівників, так і для членів їх сімей. Відшкодування моральної шкоди є одним із способів захисту трудових прав працівників, гарантованих законодавством.

Відшкодування моральної (немайнової) шкоди має самостійне юридичне значення, адже не має на меті відновлення порушеного права працівника, а компенсує завдану моральну шкоду у вигляді певної грошової суми, розмір якої визначається від тяжкості та обсягів моральних страждань, вимушених змін, які позначились на якості життя працівника.

Питання проблем компенсації моральної шкоди, прав працівників та роботодавців у трудовому праві розглядається у літературі такими науковцями як: С. В. Венедіктов, Я. С. Протопопова, В. І. Щербина, С. В. Селезень та ін.

Мета даного реферату – визначити основні проблеми компенсації моральної шкоди при порушенні трудових прав, проаналізувавши чинне законодавство та судову практику.

Відповідно до трудового законодавства України основними законними правами працівника є право на оплату праці не нижче встановленого державою мінімального розміру; право на відпочинок; право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання у професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів у встановленому законом порядку; право на участь у управлінні підприємством, установою, організацією; право на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування у старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством (ст. 2 КЗпП України) [2].

Законодавство України, що регулює трудові правовідносини, встановлює й інші права працівників, порушення яких тягне за собою відповідальність роботодавця. Захист конкретного трудового права являє собою певну, дозволена законом, юридично значущу дію. Залежно від того, яке саме трудове право особи порушене, від характеру та обсягу правопорушення, волі уповноваженої особи, й інших обставин обирається конкретний спосіб захисту.

З-поміж основних способів захисту трудових прав працівників виділяється компенсація моральної шкоди, яка постає видом матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові [9].

Одним із самостійних видів відповідальності роботодавця є відшкодування моральної шкоди працівнику в разі порушення його законних прав. Тому, слід зазначити, що відшкодування моральної шкоди є особливим видом відповідальності роботодавця у сфері трудових правовідносин. Виходячи з положень Кодексу законів про працю (КЗпП) України, відшкодування роботодавцем 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 (ст. 237-1) [2].

Таке законодавче положення дає змогу встановити, що відшкодування моральної (немайнової) шкоди у трудовому праві має свої особливості порівняно з відшкодуванням моральної (немайнової) шкоди у цивільному праві.

У першу чергу варто звернути увагу на суб'єктний склад правовідносин із відшкодування моральної (немайнової) шкоди. На відміну від цивільно-правових відносин відшкодування моральної шкоди, у трудовому законодавстві чітко визначений склад осіб, які є учасниками правовідносин із покриття моральної шкоди у трудовому праві. Так, відповідно до ст. 23

Цивільного кодексу (ЦК) України особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав [1].

Проаналізувавши дане положення, можна дійти висновку, що під особою, яка має право на відшкодування моральної шкоди, законодавець розуміє будь-яку фізичну або юридичну особу, тобто дане законодавче положення поширюється на всіх осіб, яким завдана моральна шкода. Натомість згідно зі ст. 237-1 КЗпП України під особою, котра має право на відшкодування моральної шкоди, слід розуміти виключно працівника – фізичну особу, що вступає або перебуває у відносинах найманої праці на підставі трудового договору [12, с. 129].

З приводу особи, на яку покладається обов'язок відшкодування шкоди у трудових правовідносинах, слід зазначити, що нею може бути виключно роботодавець, тобто юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [3].

Даний висновок випливає зі ст. 237-1 КЗпП України. Таким чином, правовідносини з відшкодування моральної шкоди у трудовому праві характеризуються чітко визначеним колом суб'єктів, до якого законодавець включив працівника та осіб, які підпадають під поняття «роботодавець». У досліджуваних правовідносинах працівник завжди є суб'єктом, котрий наділений правом на отримання відшкодування моральної (немайнової) шкоди, а роботодавець несе обов'язок щодо її покриття. Інші особи, котрі не є учасниками трудових правовідносин, за змістом ст. 237-1 КЗпП України, не можуть отримувати відшкодування моральної шкоди, що обумовлюється, насамперед, сферою правових відносин, яка регулюється трудовим законодавством.

Тим часом виникає проблема відшкодування моральної (немайнової) шкоди членам сім'ї загиблого під час виконання трудових обов'язків працівника, адже вони не перебувають у трудових відносинах із роботодавцем. У зв'язку із цим необхідно зазначити, що вказані правовідносини не можуть бути врегульовані положеннями трудового законодавства, оскільки, як уже зазначалося, його норми поширюються лише на обмежене коло осіб, котрі пов'язані між собою двостороннім правовим зв'язком, що виникає на підставі трудового договору.

Правовою підставою відшкодування моральної шкоди, завданої загибеллю члена сім'ї під час виконання трудових обов'язків, є положення ЦК України. Зокрема, ч. 2 ст. 1168 ЦК України передбачає, що моральна шкода, завдана смертю фізичної особи, відшкодовується її чоловікові (дружині), батькам (усиновлювачам), дітям (усиновленим), а також особам, які проживали з нею однією сім'єю [4].

Виходячи зі змісту ст. 1167 ЦК України, яка встановлює загальне правило відшкодування моральної шкоди, можна з упевненістю стверджувати, що зобов'язання відшкодування моральної шкоди у разі загибелі працівника на виробництві в результаті нещасного випадку покладається виключно на роботодавця. Трудове законодавство не передбачає відшкодування моральної (немайнової) шкоди роботодавцю працівником. Дана позиція законодавця може бути обумовлена тим, що працівник завжди перебуває в залежності від роботодавця, оскільки є підпорядкованою особою.

Така думка висловлюється й дослідниками, які вказують, що потрібно чітко й однозначно визнати - працівник і роботодавець не є рівними суб'єктами правовідносин. Ці суб'єкти не рівні не лише у процесі трудових відносин, а й на стадії укладення трудового договору [5, с. 176]. На нерівність сторін трудового договору вказує В. І. Щербина, стверджуючи, що взаємини між роботодавцем та працівником ніколи не носили характеру рівності [13, с. 72].

Підтримує цю думку й Н. О. Мельничук, вказуючи на наявність у роботодавця значних можливостей щодо нав'язування вигідних для нього умов наймання працівника [7, с. 506].

Таким чином, незважаючи на рівність сторін у трудовому праві, вона носить умовний характер, тому має місце фактична нерівність роботодавця та працівника, що передбачається у фінансово-матеріальній та організаційно-господарській залежності працівника від власника або

уповноваженого ним органу.

Виходячи з положень цивільного законодавства України правом на відшкодування моральної шкоди наділені як фізичні, так і юридичні особи, тому роботодавець не може бути позбавлений права на відшкодування моральної шкоди, якщо вона йому буде завдана. Такі відносини знаходяться поза межами регулювання трудового законодавства, тому відшкодування моральної (немайнової) шкоди роботодавцю може здійснюватися за нормами ЦК України.

Тобто, у випадку завдання моральної шкоди роботодавцю з боку працівника, правовою підставою для відшкодування моральної шкоди будуть норми цивільного законодавства України. Така позиція не суперечить і нормам чинного законодавства, про що свідчить ст. 9 ЦК України. Вона передбачає, що положення ЦК України застосовуються у врегулюванні трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства [1].

У підґрунті регулювання цивільним законодавством відносин щодо відшкодування моральної шкоди у трудовому праві полягає історична спорідненість і взаємозв'язок трудового та цивільного права, що виявляється не лише в тісному зв'язку предмета й методу правового регулювання цих галузей права, можливості субсидіарного застосування норм цивільного права до трудових відносин, а й до певної міри спорідненості трудових та цивільних правопорушень, про що зазначає В. Л. Костюк [6, с. 71].

Варто наголосити, що відшкодування моральної (немайнової) шкоди у цивільному праві не є аналогічним відшкодуванню моральної шкоди у трудових правовідносинах, не дивлячись на їх деяку спорідненість. Відмінність полягає в тому, що право у працівника на відшкодування даного виду шкоди виникає виключно лише тоді, коли порушення його законних прав призвело до настання негативних наслідків, які створюють сукупність кількох юридичних фактів, а саме: наявність моральних страждань, втрата нормальних життєвих зв'язків, необхідність додаткових зусиль для організації життя.

Відсутність одного з названих юридичних фактів унеможливило відшкодування моральної шкоди працівнику власником або уповноваженим ним органом. Відповідно до найбільш усталеної позиції в теорії права, яка не піддається критиці, безумовною підставою для юридичної відповідальності є фактична підстава, а саме наявність складу правопорушення. Зокрема, дослідниками визначається, що правопорушення є єдиною підставою для реалізації юридичної відповідальності, що реалізується в рамках певних правовідносин [8, с. 52].

Не є винятком й відшкодування працівнику моральної шкоди у трудовому праві, здійснення якого можливе за наявності фактичної підстави, а саме правопорушення, скоєного роботодавцем у сфері трудового права. Правопорушенням у сфері трудових правовідносин є невиконання або неналежне виконання роботодавцем обов'язків, покладених на нього законодавством про працю, в результаті чого порушуються права працівника, що має наслідком завдання йому моральної шкоди. Загалом, трудове правопорушення, скоєне роботодавцем, має сукупність ознак, притаманних саме вказаному виду правопорушень.

Так, воно являє собою суспільно-небезпечне діяння (бездіяльність), яке виявляється у неналежному виконанні роботодавцем обов'язків, визначених законодавством про працю [10, с. 166]. Незалежно від виду правопорушення, воно характеризується наявністю елементів, які в сукупності становлять склад правопорушення: об'єкт, суб'єкт, об'єктивна та суб'єктивна сторона.

Суб'єктом даного правопорушення завжди виступає роботодавець, фізична особа – підприємець, власник або уповноважений ним орган. До кола суб'єктів трудових правовідносин входять фізичні особи, роботодавець незалежно від організаційно-правової форми правління, трудовий колектив, профспілкові організації, інші уповноважені органи на представництво інтересів трудового колективу та інші суб'єкти. Проте суб'єктом трудового правопорушення, що тягне за собою відшкодування моральної шкоди працівнику, є власник або уповноважений ним орган.

Так, наприклад у Солом'янському районному суді м. Києва у відкритому судовому

засіданні розглядалася справа за позовом Особа 1 до Державного підприємства з питань поведження з відходами як вторинною сировиною про стягнення моральної шкоди встановив: Позивач звернувся до суду з позовом та просив стягнути з відповідача моральну шкоду в розмірі 5000,00 грн. В обґрунтування своїх вимог позивач посилається на те, що працював на різних посадах в Державному підприємстві з питань поведження з відходами як вторинною сировиною.

Позивач зазначає, що він був звільнений з посади завідувача господарства адміністративного департаменту Державного підприємства з питань поведження з відходами як вторинною сировиною, згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП України. Борг підприємства перед позивачем на день звільнення з роботи складав 13279,44 грн., проте всупереч вимогам ст. 116 КЗпП України, відповідач так і не розрахувався з позивачем. Враховуючи те, що відповідачем не було проведено повний розрахунок при звільненні, позивач зазначає, що йому було завдано моральних страждань, які полягають в негативному впливі на нервову систему позивача, порушені сну та яку він оцінює в 5000,00 грн. Представник відповідача в судовому засіданні проти позову заперечувала, оскільки вважає, що з боку відповідача моральна шкода позивачу завдана не була. Суд після розгляду справи Особа 1 до Державного підприємства з питань поведження з відходами як вторинною сировиною про стягнення моральної шкоди, задовольнив частково та визначив стягнути на користь позивача моральної шкоди в розмірі 1000,00 грн., а в іншій частині позову відмовити [11].

Тобто в даному випадку суб'єктом правопорушення виступає Державне підприємство з питань поведження з відходами як вторинною сировиною. Хоча і частково, але суд задовольнив позовні вимоги та стягнув з підприємства моральну шкоду в п'ять разів меншу, ніж та, яка зазначена в позові. Досить часто трапляються випадки, коли суд признає розмір за відшкодування моральної шкоди значно нижчий, ніж зазначає в своєму позові позивач. Тому досить актуальним є дослідження механізму визначення розміру компенсації моральної шкоди, заподіяної працівнику.

Розмір компенсації моральної (немайнової) шкоди суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань, яких зазнав позивач, характер немайнових втрат та з урахуванням інших обставин. Обов'язково враховується стан здоров'я потерпілої особи, тяжкість вимушених змін у 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, як вже зазначалося суд має виходити із засад розумності, виваженості та справедливості.

Однією з особливостей відшкодування моральної шкоди працівнику, є те, що суд незалежно від інших обставин справи і від предмета спору на власний розсуд визначає факт заподіяння моральної шкоди та розмір відповідної компенсації. Принципів, які б визначали розмір компенсації моральної шкоди залежно від особливостей ситуації не існує. Тому в кожному конкретному випадку, багато що залежить від судді, який розглядає справу.

Стаття 237-1 КЗпП 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. 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.

При доведенні заподіяння моральної шкоди позивач пред'являє докази залежно від висунутих вимог про компенсацію шкоди. Для встановлення в діях або бездіяльності відповідача факту порушення немайнового права позивача необхідно також враховувати і пояснення сторін. У поясненнях позивач може аргументувати свою неможливість продовжувати активне життя, втрату роботи та інші важливі причини для нормального існування людини в суспільстві.

Також важливе значення має доведеність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) і завданою моральною шкодою. Доводиться цей зв'язок, виходячи з пояснень сторін, висновків експертів та показань свідків. Обов'язковою умовою юридичної відповідальності роботодавця є

наявність фактичної підстави її настання – склад трудового правопорушення, який проявляється у поєднанні таких елементів як суб'єкт, об'єкт, суб'єктивна та об'єктивна сторона правопорушення.

Склад трудового правопорушення роботодавця є визначальною підставою для відшкодування моральної шкоди працівнику роботодавцем. Але відшкодування моральної шкоди може відбутися не лише за наявності фактичної підстави юридичної відповідальності, а й за умови, якщо скоєне роботодавцем правопорушення має наслідки передбачені статтею 237-1 КЗпП України [2], а саме: моральні страждання, втрата нормальних життєвих зв'язків, необхідність у додаткових зусиллях для організації свого життя.

Таким чином, розглянувши норми чинного трудового законодавства, що регулюють питання відшкодування моральної шкоди, можна зробити висновок, що вони мають загальний характер і повною мірою не вирішують деякі проблеми, пов'язані з даним інститутом.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/435>
2. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство із змінами та допов. на 4 вересня 2014 р.: (Відповідає офіц. текстові) – К.: Алерта, 2014. – 96 с.
3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.
4. Беляцкин С. Возмещение морального (неимущественного) вреда / С. Беляцкин. – М.: Городец, 1996. – 76 с.
5. Венедіктов С. В. Щодо реалізації принципу рівності сторін у трудовому праві відношенні / С. В. Венедіктов // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 175-179.
6. Костюк В. Л. Трудова деліктоздатність і правопорушення: деякі аспекти співвідношення / В. Л. Костюк // Наукові записки НаУКМа: юридичні науки. – 2008. – Т. 77. – С. 69-72.
7. Мельничук Н. О. Рівність та рівноправність сторін в трудових відносинах на різних етапах їхнього існування як реальна ознака договірного регулювання праці / Н. О. Мельничук // Митна справа. – 2011. – № 6 (78). – Ч. 2. – К. 2. – 504 с.
8. Мироненко В. П. Цивільно-правова відповідальність як вид юридичної відповідальності / В. П. Мироненко // Юридична наука. – 2011. – № 6. – С. 24-30.
9. Протопопова Я. С. Правове регулювання відповідальності власника або уповноваженого ним органу за нанесення моральної шкоди: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Я. С. Протопопова; НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. – К., 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://liber.onu.edu.ua/opacunicode/index.php?url>
10. Селезень С. В. Фактичні підстави відшкодування моральної шкоди в трудовому праві / С. В. Селезень // Юридична наука. – 2014. – С. 166 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [irbis-nbuv.gov.ua/](http://irbis-nbuv.gov.ua/)
11. Справа № 760/18157/15-ц 27 листопада 2015 р. Солом'янський районний суд м. Києва провадження № 2/760/7653/15 // Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/53969304>
12. Шамшина І. Юридична відповідальність закріплення дефініції «працівник» у сучасному трудовому праві / І. Шамшина // Право України. – 2010. – № 12. – С. 124-130.
13. Щербина В. І. Трудове право України: підруч. / за ред. В. С. Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – 348 с.