

Гасвий В.В.,
здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

МЕТОДИКИ ОЦІНКИ РОЗМІРУ ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ

Стаття присвячена аналізу існуючих в доктрині трудового права і практиці методик оцінки розміру відшкодування моральної шкоди. Особлива увага приділяється методиці оцінки розміру такого відшкодування, що заснована на формулах, які дозволяють об'єктивно підрахувати розмір моральної шкоди завданої працівнику порушенням його трудових прав.

Ключові слова: відшкодування моральної шкоди, методика оцінювання, моральна шкода, розмір відшкодування, трудові права, трудові правовідносини.

The article is devoted to the analysis of existing in the doctrine of labor law and practice methods of assessing the amount of compensation for non-pecuniary damage. Particular attention is paid to the method of estimating the amount of such compensation, which is based on formulas that allow you to objectively calculate the amount of non-pecuniary damage caused to the employee in violation of his labor rights.

Key words: compensation for non-pecuniary damage, assessment methods, non-pecuniary damage, amount of compensation, labor rights, labor relations.

Метою статті є дослідження основних методик оцінки розміру відшкодування моральної шкоди, які можуть бути застосованими в рамках нашої національної правової системи. Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: по-перше, особливістю відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівнику, є те, що суд, відповідно до зі ст. 23 ЦК України, незалежно від інших обставин справи і від предмета спору на власний розсуд визначає факт заподіяння моральної шкоди та розмір належного відшкодування. Однак, шкали, яка б визначала розміри компенсаційних сум залежно від особливостей ситуації, не існує, тобто в кожному конкретному випадку безпосередньо суддя, що розглядає справу, посилаючись на принцип справедливості та розумності, сам визначає, яку суму слід присудити працівнику-жертві. За таких обставин в судовій практиці існують приклади, коли за тих же обставин одній особі суд присуджує 500 грн., а іншій – десятки тисяч грн., що є неприпустимим, навіть із огляду державної програми боротьби із корупцією в Україні. Саме тому, вбачається за доцільне розробити (чи віднайти найкращу вже розроблену пропозицію) в рамках доктрини права найбільш оптимальну методику оцінки розміру відшкодування моральної шкоди, на що і направлене наше дослідження. По-друге, зважаючи на те, що в нашій державі до сих пір триває реформа законодавства про працю, вважаємо, що така реформа не може закінчитись без розробки й прийняття відповідного акту, який би регламентував методику для судів щодо оцінки розміру відшкодування моральної шкоди, завданої працівнику протиправною поведінкою роботодавця. Так, результати цього дослідження можуть позитивно сприяти тому, щоби вже в близькому майбутньому, в чинному законодавстві містився відповідний акт, відповідно до якого судді, дійсно, посилаючись на принцип справедливості та розумності, могли присуджувати справедливі компенсації працівниками, які зазнали психічних страждань.

Сприятиме досягненню поставленої мети в процесі наукового пошуку звернення до суміжних галузей права, аналіз точок зору спеціалістів, науковців з цього питання (О.В. Грищук, О.М. Ерделевский, О.В. Кузнецова, П.М. Рабінович, В.Д. Чернадчук), вивчення положень нормативно-правових актів.

В сучасній доктрині права міститься низка підходів вчених щодо визначення розміру відшкодування моральної шкоди. Більшість фахівців вказують на те, що в питанні розміру

відшкодування моральної шкоди виникає необхідність врахування різних критеріїв, і насамперед, об'єктивних (вік потерпілого, тяжкість травми та її наслідки для працівника) та суб'єктивних (суб'єктивна оцінка потерпілого щодо порушених роботодавцем його благ, глибини його страждань) факторів. При цьому оцінка розміру відшкодування повинна обов'язково будуватись на принципі гармонії об'єктивних й суб'єктивних факторів, позаяк «вартість» болю неможливо визначити в грошовій одиниці, більш того, коли мова йде не про фізичний а духовний біль. Тому погоджуємось із позицією з цього приводу вчених, які вважають, що людям притаманно часто переоцінювати свої страждання, та в свою чергу недооцінювати страждання інших осіб [1, с. 49-50] та наголошуємо на тому, що моральна шкода повинна бути обґрунтована об'єктивним чином, якщо таке можливо (як вже вище зазначалось, доказами моральної шкоди та її розміру можуть виступати, наприклад: довідка з лікарні про погіршення стану здоров'я у зв'язку з перенесеними стражданнями (фізичними, психічними); виписка з історії хвороби (епікриз), яку переніс позивач у зв'язку із спричиненням останньому страждань внаслідок незаконних дій відповідача; довідка про відсутність у сім'ї позивача інших осіб із самостійним заробітком при наявності неповнолітніх дітей або інших осіб на утриманні).

Методика визначення розміру відшкодування моральної шкоди відповідно до критеріїв суспільної та суб'єктивної оцінки розміру такої шкоди розроблена П.М. Рабіновичем та О.В. Грищук, відповідно до якої, визначення розміру компенсації моральної шкоди повинно відбуватись, зважаючи на такі критерії: 1) виходячи із суспільної оцінки фактичних обставин справи; 2) виходячи із суб'єктивної оцінки потерпілим фактичних обставин справи, а також глибини, тривалості психологічних страждань, які виникли в результаті протиправного діяння; 3) комплексний підхід, котрий полягає у поєднанні двох попередніх. При цьому вчені вказують на те, що біль якісно це питання буде вирішено в рамках методики виокремлення найбільш загальних і в той же час достатньо конкретних критеріїв визначення розміру згаданої компенсації [2, с. 105, 112-113].

На нашу думку, така методика виокремлення найбільш загальних і в той же час достатньо конкретних критеріїв визначення розміру моральної шкоди відображена в дисертаційному дослідженні В.Д. Чернадчука «Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав», в якому вчений наголошує, що при визначенні розміру відшкодування моральної шкоди повинні враховуватись: 1) загальні критерії (суть позовних вимог; форма і ступінь вини власника або уповноваженого ним органу; розумність і справедливість; ступінь та характер фізичних та моральних страждань працівника; тяжкість ушкодження його здоров'я; характер і тривалість страждань працівника); 2) окремі критерії (індивідуальні особливості потерпілого; спосіб одержання працівником інформації; ступінь втрати ним працездатності; ступінь порушення нормальних життєвих зв'язків працівника; ступінь докладання ним додаткових зусиль для організації свого життя; ступінь погіршення або позбавлення можливостей реалізації працівником своїх звичок та бажань; ступінь погіршення стосунків з оточуючими; вік працівника; можливість збереження специфічних якостей; можливість продовження працівником роботи за спеціальністю); 3) критерії, що зменшують розмір відшкодування (наявність вини працівника; критерій часу (в деяких випадках); добровільне відшкодування заподіяної працівникові моральної шкоди або здійснення інших дій власником або уповноваженим ним органом, спрямованих на усунення негативних наслідків заподіяної моральної шкоди); 4) критерії, що збільшують розмір відшкодування (заподіяння декількох видів моральної шкоди (наявність складної моральної шкоди); особливості подолання наслідків, що мають місце внаслідок заподіяної працівникові моральної шкоди; особливе психічне сприйняття працівником факту порушення його трудових прав) [3, с. 9-10].

Разом із тим, повністю не зрозуміло практичну корисність методики визначення розміру моральної шкоди відповідно до характеризуючих критеріїв. Так, зважаючи на методику застосування характеризуючих критеріїв, суд чи комісія по трудовим спорам можуть зробити загальний висновок щодо глибини моральної шкоди, проте, яким чином вони зможуть визначити

розмір компенсації за завдану шкоду працівнику, зважаючи лише на глибину такої шкоди, яка не може бути оцінена в матеріальному аспекті? Більшою мірою така методика була би корисною, якщо би в нашому законодавстві містився стандарт мінімального розміру компенсації моральної шкоди працівнику чи, тим більше, стандарт мінімального та максимального розміру компенсації такої шкоди.

Слід зазначити, що в окремих випадках мінімальний та максимальний розмір компенсації за моральну шкоду передбачається законами України «Про порядок відшкодування шкоди, заподіяної громадянину незаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури та суду» від 1 грудня 1994 року (відшкодування моральної шкоди за час перебування під слідством і судом проводиться виходячи з розміру, який є не меншим одного розміру мінімальної заробітної плати за кожен місяць перебування під слідством чи судом) та «Про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 року (максимальний розмір страхової виплати за моральну шкоду – 200 розмірів мінімальних заробітних плат).

Однак, незважаючи на те, що методика застосування характеризуючих критеріїв для визначення розміру компенсації моральної шкоди була би корисною, якщо би в нашому законодавстві містився стандарт мінімального та максимального розміру компенсації такої шкоди, сам такий стандарт не був би корисним для працівників (наша позиція не стосується стандарту мінімального розміру компенсації, запровадження якої було би значним кроком держави до реального захисту права працівника на відшкодування моральної шкоди). Тому погоджуємось із позицією Судді Конституційного Суду України П.М. Ткачук, яку він висловив в Окремій думці по справі про відшкодування моральної шкоди Фондом соціального страхування. В своїй Окремій думці Суддя розкритикував Рішення КСУ по зазначеній справі, в якому Судом була сформульована правова позиція, згідно з якою передбачене ст. 237-1 КЗпП України і ст. 1167 ЦК України відшкодування моральної шкоди як один із способів захисту особистих немайнових прав громадян, що відшкодовується особою, яка заподіяла шкоду, або власником та уповноваженим ним органом, не застосовується до осіб, що підлягають обов'язковому соціальному страхуванню відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 року N 1105-XIV, ці норми регламентують відшкодування моральної шкоди всім іншим особам, які не є суб'єктами страхування і на яких не поширюється дія зазначеного Закону, в тому числі працівникам, що виконують роботу не на основі трудового договору (контракту), а на інших підставах. В своїй Окремій думці Суддя зауважив, що такий висновок КСУ може призвести до дискримінації працівників у разі відшкодування їм моральної шкоди, завданої умовами виробництва, адже згідно з ч. 3 ст. 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» сума страхової виплати за моральну шкоду, що виплачується Фондом, не може перевищувати 200 розмірів мінімальної заробітної плати, тоді як у ст. 23 ЦК України розмір грошового відшкодування моральної шкоди не обмежено. Тобто виникає нерівність громадян щодо відшкодування їм моральної шкоди, заподіяної умовами виробництва, в повному обсязі, залежно від того, чи застраховані вони від нещасних випадків. При цьому такої дискримінації можуть зазнати саме застраховані працівники.

Також в доктрині права існує тенденція до створення методики визначення розміру моральної шкоди шляхом розробки певної формули, в якій використовуються ті чи інші показники, які на думку розробників цих формул, прямо впливають на розмір такої шкоди. Однак, серед низки розробок вчених у цьому напрямку, найбільш відповідною, на нашу думку, методикою визначення розміру моральної шкоди, завданої працівнику роботодавцем, є методика А.М. Ерделевського, яка ґрунтується на: 1) резюмуванні моральної шкоди (страждань, які повинні відчувати «середня», «нормально» реагуюча на протиправну щодо неї поведінку особа); 2) визначення базисного рівня

компенсації за страждання, що були спричинені заподіянням тяжкої шкоди здоров'ю (визначається в розмірі 720 мінімальних розмірів заробітної платні); 3) розроблений шкали співвідношень розмірів компенсації моральної шкоди на базі співвідношень максимальних санкцій кримінального закону, що передбачають відповідальність за посягання на аналогічні права людини; 4) розроблення формули, за допомогою якої можна визначити розмір компенсації та яка враховує критерії, на які повинен зважати суд в процесі вирішенні відповідного питання.

При цьому, зазначена формула для обчислення відшкодування завданої моральної шкоди, яку розробив А.М. Ерделевський (Формула Ерделевського), має такий вигляд [4, с. 214]:

$$D = d \times f_v \times i \times c \times (1 - f_s) \times p, \text{ де:}$$

- 1) D (damage) – розмір компенсації дійсної моральної шкоди;
- 2) d (damage) – розмір компенсації можливої моральної шкоди;
- 3) f_v (fault та violator) – міра вини особи, що спричинила шкоду (за умови, що: $0 \leq f_v \leq 1$; беручи до уваги, що f_v дорівнює: а) 0,25 – для простої необережності; б) 0,5 – для грубої необережності; с) 0,5 – для непрямого умислу; д) 1,0 – для прямого умислу).

Міра вини роботодавця рівнозначна ступеню його вини, яка є оціночною, кількісною категорією, яка багато в чому визначає тяжкість вчиненого ним діяння і впливає на визначення розміру відшкодування заподіяної працівникові моральної шкоди [3, с. 9].

При цьому, слід звернути увагу на те, що ступінь вини визначається не тільки формою вини, а й особливостями психічної діяльності особи в процесі здійснення правопорушення, цілями і мотивами його поведінки, особистісними особливостями тощо. Крім форм і видів вини на її ступінь впливають особливості змісту інтелектуального та вольового процесів, що відбуваються в психіці винного. Обсяг і визначеність свідомості, характер передбачення, навмисність, наполегливість в досягненні мети можуть істотно вплинути на ступінь вини при намірі. Ступінь легковажності в оцінці обстановки, ступінь самовпевненості при побудові розрахунку уникнути настання наслідків, характер обов'язки передбачати і причини непередбачених наслідків можуть підвищити або знизити ступінь необережної провини.

- 3) i (individual) – коефіцієнт індивідуальних особливостей потерпілого (за умови, що $0 \leq i \leq 2$);

- 4) c (circumstances) – коефіцієнт обліку обставин, що заслуговують на увагу (за умови, що $0 \leq c \leq 2$);

- 5) f_s (fault та survivor) – міра вини потерпілого (за умови, що $0 \leq f_s \leq 1$);

- 6) p (property) – коефіцієнт майнового становища заподіювача шкоди, який повинен братися до уваги при вчиненні правопорушення з необережності (в межах від 0,5 до 1 включно).

Так, зважаючи на те, що на законодавчому рівні питання визначення розміру моральної шкоди залишається невирішеним, вбачається за доцільне, щоби національні суди, яких законодавець уповноважив на власний розсуд визначати розмір моральної шкоди, не встановлювали такий розмір, керуючись емоціями чи тогочасним настроєм, а використовували методики, що існують в доктрині права, головним чином, методику визначення розміру моральної шкоди, завданої працівнику А.М. Ерделевського (враховуючи і його формулу).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кузнецова О.В. Возмещение морального вреда. / О.В. Кузнецова. – Москва: Юстицинформ, 2009. – 89 с.
2. Рабінович П.М., Гришук О.В. Право людини на компенсацію моральної шкоди (загальнотеоретичні аспекти). / П.М. Рабінович, О.В. Гришук. – Львів: Світ, 2006. – 197 с.
3. Чернадчук В.Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав: Автореф. дис. ... к.ю.н., Спеціальність: 12.00.05. – Трудове право; право соціального забезпечення. / В.Д. Чернадчук. – Київ, 2001. – 14 с.

4. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда: анализ и комментарий законодательства и судебной практики / 3-е изд., испр. и доп. / А.М. Эрделевский – Москва: Волтерс Клувер, 2007. – 320 с.

УДК 349.2

Кириченко Т.М.,
здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

НОРМАТИВНА ПІДСТАВА ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Стаття присвячена дослідженню нормативної підстави відшкодування моральної шкоди, завданої працівнику порушенням його трудових прав, визначенню класифікації нормативної підстави відшкодування моральної шкоди.

Ключові слова: відшкодування моральної шкоди, юридична відповідальність, нормативна підстава юридичної відповідальності.

The article is devoted to the study of the normative basis for compensation for non-pecuniary damage caused to an employee in violation of his labor rights, the definition of the classification of the normative basis for compensation for non-pecuniary damage.

Key words: compensation for moral damage, legal liability, normative basis of legal liability.

Метою цього дослідження є вивчення однієї із підстав відшкодування моральної шкоди – нормативної підстави юридичної відповідальності. Завдання правової держави, якою проголосила себе Україна, полягає не лише у встановленні законності та правопорядку, а й у створенні дієвих інструментів, які б забезпечували реалізацію учасниками суспільних відносин їхніх прав, а й захист в разі їх порушення. Одним із таких інструментів є юридична відповідальність, настання якої можливе за наявності певних підстав.

Питанням підстав юридичної відповідальності в теорії права та окремих галузей науковцями приділяється достатня увага (В. С. Венедиктов, В. М. Скобелкін, В. І. Манукян, І. Шамшина, В. І. Щербина та інші). Однак дослідженню підстав юридичної відповідальності у сфері відшкодування моральної шкоди у трудовому праві вченими не приділено уваги, незважаючи на те, що відшкодування моральної шкоди у цій галузі є важливим інструментом захисту прав працівників. Наведене обумовлює актуальність і доцільність дослідження нормативної підстави відшкодування моральної шкоди у трудовому праві. Для досягнення мети цього дослідження передбачається з'ясувати поняття «підстава», розглянути види правових підстав юридичної відповідальності, запропонувати трактування категорії «нормативна підстава відшкодування моральної шкоди у трудовому праві» та класифікацію нормативної підстави відшкодування моральної шкоди у трудовому праві.

Захист прав працівників, а також відшкодування моральної шкоди у разі порушення їх трудових прав в умовах становлення ринкової економіки є одним із актуальних питань. Конституція України, закріплюючи право людини на працю передбачає, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [1]. Разом з цим, недосконалість трудового законодавства, недостатній державний контроль за дотриманням законодавства, що регулює трудові правовідносини створюють сприятливе середовище для