

УРСР «Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою» 27 травня 1988 року [7], яким було доповнено Кодекс новою главою III-A такого змісту: «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників». Прийняття такого акту було викликане, насамперед, рушійними змінами, які розпочалися в економічному і політичному житті Української держави та призвели до значного збільшення кількості вивільнюваних працівників.

Таким чином, етап перебудови (1986 – 1990 роки) характеризується внесенням наступних змін і доповнень до норм, що регулюють інститут припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Законодавець доповнює ст. 40 КЗпП УРСР додатковими підставами розірвання трудового договору: вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) державного або громадського майна, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу; досягнення працівником пенсійного віку при наявності права на повну пенсію по старості. В 1988 році КЗпП УРСР був доповнений новою главою: «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників». Новизною у трудовому законодавстві стали положення про надання пільг і компенсацій вивільнюваним працівникам.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кодекс законів о труде // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства. – 1918. – № 87-88. – Ст. 905.
2. Кодекс законів про працю Української СРР // Збірник законів уряду УСРР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.
3. Про внесення змін до статей 37, 46, 47, 47<sup>1</sup> і 90 Кодексу законів про працю Української РСР. Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 15 вересня 1956 р. // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1956. – № 7. – Ст. 126.
4. Про порядок звільнення робітників і службовців за скороченням штатів. Постанова Наркомпраці УСРР від 27 квітня 1929 р. // Вісті НКП УСРР. – 1929. – № 7.
5. Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 р. // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
7. Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою. Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 27 травня 1988 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1988. – № 23. – Ст. 556.

**Селезень С.В.**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

### **ПРАВОВА ПРИРОДА ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

У ст. 2 Кодексу законів про працю України передбачено не вичерпний перелік основних законних прав працівника [1]. Законодавство України, що регулює трудові правовідносини встановлює й інші права працівників, порушення яких тягне відповідальність роботодавця.

Захист конкретного трудового права являє собою певну, дозволена законом, юридично значущу дію. Залежно від того, яке саме трудове право особи порушене, характеру та обсягу правопорушення, волі уповноваженої особи й інших обставин, обирається конкретний спосіб захисту (поновлення). З-поміж основних способів захисту трудових прав працівників виділяється компенсація моральної шкоди, яка постає видом матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові [2]. Отже, одним із самостійних видів відповідальності роботодавця є відшкодування моральної шкоди працівнику в разі порушення його законних прав. При цьому, слід зазначити, що відшкодування моральної шкоди є особливим видом відповідальності роботодавця у сфері трудових правовідносин.

Виходячи з положень Кодексу законів про працю 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<sup>1</sup>) [1]. Наведене законодавче положення дає змогу констатувати, що відшкодування моральної шкоди у трудовому праві має свої особливості, в порівнянні з відшкодуванням моральної (немайнової) шкоди у цивільному праві.

В 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 з покриття моральної шкоди у трудовому праві. Так, у відповідності зі статтею 23 Цивільного кодексу України особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав. Проаналізувавши дане положення можна дійти висновку, по-перше, що під особою, яка має право на відшкодування моральної шкоди законодавець розуміє будь-яку фізичну або юридичну особу, тобто дане законодавче положення поширюється на усіх осіб, яким завдана моральна шкода. В той час згідно статті 237<sup>1</sup> Кодексу законів про працю 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 [3, с. 129].

Стосовно особи, на яку покладається обов'язок відшкодування шкоди у трудових правовідносинах, то 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 [4]. Даний висновок впливає з частини 1 статті 237<sup>1</sup> Кодексу законів про працю 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». При цьому, у досліджуваних правовідносинах працівник завжди являється 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 статті 237<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України не можуть отримувати відшкодування моральної шкоди, що обумовлюється, насамперед, сферою правових відносин, які регулюється трудовим законодавством.

Проте, постає питання стосовно відшкодування моральної (немайнової) шкоди, членам сім'ї загиблого працівника при виконанні ним трудових обов'язків, адже вони не перебувають у трудових відносинах з роботодавцем. У зв'язку з цим необхідно зазначити, що вказані правовідносини не можуть бути врегульовані положеннями трудового законодавства, оскільки, як вже зазначалося, його норми поширюються лише на обмежене коло осіб, котрі пов'язані між собою двостороннім правовим зв'язком, виниклим на підставі трудового договору. Правовою підставою відшкодування моральної шкоди, завданої загибеллю члена сім'ї під час виконання трудових обов'язків є положення Цивільного кодексу України. Зокрема, частина 2 статті 1168 Цивільного кодексу 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 [5]. Виходячи зі змісту статті 1167 Цивільного кодексу 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. Такий висновок відповідає правовій позиції, висловленій Верховним Судом України у Постанові від 13 листопада 2013 року по справі № 6-120цс13 [6].

Трудове законодавство не передбачає відшкодування моральної (немайнової) шкоди роботодавцю працівником. Можна припустити, що така позиція законодавця може бути обумовлена тим, що працівник завжди перебуває в залежності від роботодавця, оскільки є підпорядкованою особою. Аналогічна думка висловлюється 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 в процесі трудових відносин, а й на стадії укладення трудового договору [7, с. 176]. На нерівність сторін трудового договору вказує В. І. Щербина зазначаючи, що взаємини між роботодавцем та працівником ніколи не носили характеру рівності [8, 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 [9, с. 506]. Таким чином, незважаючи на рівність сторін в трудовому праві, вона носить умовний характер, тому має місце фактична нерівність роботодавця та працівника, що вбачається у фінансово-матеріальній та організаційно-господарській залежності працівника від власника або уповноваженого органу.

Разом з цим, виходячи з положень цивільного законодавства України, за яким правом на відшкодування моральної шкоди наділені як фізичні так і юридичні особи, слід зробити висновок, що роботодавець не може бути позбавлений права на відшкодування моральної шкоди у випадку її завдання. Однак, ці відносини знаходяться поза межами регулювання трудового законодавства, тому на наше переконання, відшкодування моральної (немайнової) шкоди роботодавцю повинно здійснюватися за нормами Цивільного кодексу України. Таким чином, наприклад, у випадку завдання репутаційної шкоди з боку працівника, правовою підставою відшкодування моральної шкоди роботодавцю буде виступати цивільне законодавство України.

Підсумовуючи викладене слід зазначити, що відшкодування моральної шкоди у трудовому праві має свою специфіку, яка полягає у суб'єктному складі цих правовідносин, а саме: працівник і роботодавець, де роботодавець

має обов'язок із відшкодування моральної шкоди, а працівник має право на її отримання за наявності сукупності негативних наслідків порушення трудових прав, що в кінцевому підсумку ускладнює реалізацію працівниками права на відшкодування моральної шкоди.

### Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII / [Електронний ресурс]: Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
2. Протопопова Я. С. Правове регулювання відповідальності власника або уповноваженого ним органу за нанесення моральної шкоди : автореферат дисертації кандидата юридичних наук : 12.00.05 / Я. С. Протопопова ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2011. – 20 с. / [Електронний ресурс]: Веб-сайт Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>.
3. Шамшина І. Юридична відповідальність закріплення дефініції «працівник» у сучасному трудовому праві / І. Шамшина // Право України. – 2010. – № 12. – С. 124-130.
4. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.
5. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року N 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № № 40-44. – Ст. 356.
6. Постанова Верховного Суду України від 13 листопада № 6-120цс13 / [Електронний ресурс]: Офіційний веб-сайт Верховного Суду України. – Режим доступу : <http://www.scourt.gov.ua>.
7. Венедіктов С. В. Щодо реалізації принципу рівності сторін у трудовому правовідношенні / С. В. Венедіктов / Форму права. – 2011. – № 1. – С. 175-179 <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11vcvtru.pdf>.
8. Щербина В. І. Трудове право України: Підручник / за редакцією В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 348 с.
9. 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. – С. 504-508.

**Серета О.Г.**

*кандидат юридичних наук,*

*доцент кафедри трудового права,*

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

## **РОЛЬ ПРЕЗИДЕНТА У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Інститут президентського нагляду та контролю займає не тільки особливе місце в системі державного управління, але і відрізняється багатосторонністю з огляду на особливий статус глави держави. При цьому, контрольно-наглядові повноваження Президента поширюються на різні гілки влади та застосовуються у різноманітних видах у відповідних сферах. Саме тому метою статті є визначення ролі та місця Президента щодо дотримання трудового законодавства України.

У юридичній літературі відомі різні поняття президентського нагляду. Так, наприклад, О.П. Гетманець, президентський нагляд визначає як притаманне державному управлінню явище, діяльність, що здійснюється на