

5. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 // Офіційний сайт Верховної Ради України. Режим доступу – <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v000970092>

**Кисличенко І.В.**

*студентка,*

Науковий керівник: **Грекова М.М.**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*Полтавський юридичний інститут*

*Національного юридичного університету*

*імені Ярослава Мудрого*

## **МОРАЛЬНА ШКОДА В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

На сучасному етапі розвитку України як незалежної, демократичної, правової держави спостерігається тенденція до появи в юридичній науці та практиці нових інститутів, одним з яких є – відшкодування моральної шкоди. Відсутність орієнтованого базису, стосовно якого здійснювалося б визначення розміру відшкодування моральної шкоди, заподіяної порушенням трудових прав, зумовлює необхідність наукових пошуків з цього питання, й підтверджує актуальність обраної теми.

Проблема відшкодування моральної шкоди знайшла втілення в працях А.М. Белякової, Д.В. Бобрової, С.А. Беляцкіна, В.П. Грибанова, А.М. Ердлевського, Ю.Х. Калимкова, Л.А. Майданника, Н.М. Хуторян, П.Р. Стависького, В.Д. Чернадчука та ін.

В науці виділяли два підходи до питання про відшкодування моральної шкоди. Одні вчені, зокрема С. А. Беляцкін, підтримували доцільність існування такого правового інституту, інші вчені, такі як П. Гусаковський, Г. Шершеневич, А. Зейц вважали недоцільним відшкодування моральної шкоди.

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>).

В першу чергу, варто звернути увагу на суб'єктний склад правовідносин із відшкодування моральної шкоди, який є чітко визначеним. 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 [1, с. 129]. Особою, на яку покладається обов'язок відшкодування шкоди у трудових правовідносинах може бути виключно роботодавець. Трудове законодавство не передбачає відшкодування моральної шкоди працівником роботодавцю.

В. Д. Чернадчук поділяє думку, що відповідальність за заподіяну працівникові моральну шкоду настає за наявності наступних умов: заподіяння (наявність) моральної шкоди; протиправність дій власника або уповноваженого ним органу; наявність причинного зв'язку між протиправним діянням заподіювача шкоди і моральною шкодою, що настала; вина власника або уповноваженого ним органу.

Аналіз наукової доктрини та практичної діяльності свідчить про дієвість принципу «презумпції моральної шкоди», зміст якого, полягає в тому, що моральна шкода вважається заподіяною внаслідок порушення трудових прав, визначених чинним трудовим законодавством, якщо власником або уповноваженим ним органом не доведено інше.

В трудовому законодавстві передбачений досудовий порядок відшкодування моральної шкоди, заподіяної порушенням трудових прав, у якому виділяються дві форми: на підставі угоди сторін (власника, профспілкового органу, потерпілого, або уповноваженої ним особи), яка доцільна при добровільному порядку відшкодування власником заподіяної моральної шкоди, що стане підставою видання наказу та суспільна, зміст якої полягає у діяльності третьої особи (комісії по трудовим спорам) з метою досягнення взаємної згоди, надання допомоги сторонам спору щодо відшкодування моральної шкоди. Право вибору форми відшкодування належить потерпілому.

Щодо критеріїв, які необхідно враховувати при визначенні розміру відшкодування шкоди, то проаналізувавши різні підходи науковців з цього питання, доцільним буде їх розподілити на: загальні критерії (суть позовних вимог; ступінь і характер фізичних та моральних страждань працівника тощо), окремі критерії (ступінь втрати працездатності; індивідуальні особливості потерпілого; ступінь порушення нормальних життєвих зв'язків працівника; вік

працівника та ін.), критерії, спрямовані на зменшення розміру відшкодування (наявність вини працівника; добровільне відшкодування заподіяної працівникові моральної шкоди та ін.), критерії, спрямовані на збільшення розміру відшкодування (особливе психічне сприйняття працівником факту порушення його трудових прав; заподіяння декількох видів моральної шкоди тощо).

Іншим є підхід, в якому беруться до уваги об'єктивні фактори ушкодження здоров'я та суб'єктивна оцінка потерпілого.

Моральна шкода не має чітких матеріальних ознак, що зумовлює необхідність її повного і детального обґрунтування. Формування доказової бази заподіяння моральної шкоди та її розміру покладається на позивача.

В. Паліюк зазначає, що деякі судді, як, наприклад, в країнах англосаксонського права, ставлять себе на місце потерпілого і намагаються визначити, скільки б вони запросили за відшкодування такої шкоди. Але для такого способу характерна крайня суб'єктивність судового рішення [2, с. 59].

Чинне законодавство не містить методики розрахунку відшкодування моральної шкоди, існують лише авторські методики, серед яких найвідомішими є методика К. Дорошенка, О. Ерделевського, В. Кашина.

Методика О. Ерделевського ґрунтується на: а) резюмуванні моральної шкоди – страждання, які повинна відчувати «середня», «нормально» реагуюча на протиправну щодо неї поведінку людина; б) визначенні базисного рівня компенсації за страждання, спричинені заподіянням тяжкої шкоди здоров'ю, що приймається в розмірі 720 мінімальних розмірів заробітної платні; в) розробленій шкалі співвідношень розмірів компенсації моральної шкоди на основі співвідношень максимальних санкцій Кримінального кодексу, що передбачають відповідальність за посягання на аналогічні права людини; г) розробленій формулі, за допомогою якої можна визначити розмір компенсації та яка враховує критерії, що повинен брати до уваги суд при вирішенні відповідного питання. Проте, спеціальної методики визначення розміру відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику поки що не розроблено [3, с. 221].

Я підтримую точку зору тих науковців, які вважають, що більш виправданим є підхід в якому розмір відшкодування моральної шкоди має бути чітко закріпленим, і визначеним в мінімальних заробітних платах, як-от в Проекті Закону «Про Забезпечення

захисту від морального переслідування на робочому місці», де зазначається, що особа, визнана потерпілою від морального переслідування на робочому місці має право на відшкодування моральної шкоди у розмірі десяти мінімальних заробітних плат у місячному розмірі у судовому порядку (ст. 13).

Тож, відшкодування моральної шкоди у трудовому праві має свою специфіку яка виявляється, зокрема, в сутності моральної шкоди для працівника, суб'єктному складі правовідносин, критеріях визначення розміру відшкодування моральної шкоди, підставах для компенсації. Не зважаючи на те що, інститут відшкодування моральної шкоди у трудових правовідносинах належить до відносно нових, кількість судової практики з цього питання має чітку тенденцію до збільшення, що сприятиме в подальшому більш продуктивному судочинству в цій галузі, удосконаленню механізму визначення розміру відшкодування моральної шкоди.

### **Список використаних джерел:**

1. Шамшина І. Юридична відповідальність закріплення дефініції «працівник» у сучасному трудовому праві / І. Шамшина // Право України. – 2010. – № 12. – С. 124-130.
2. Паліюк В.П. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди: монографія. – К.: Право, 2000. – 272 с.
3. Крисань Т. Є. Правові аспекти відшкодування моральної шкоди у цивільно-правових відносинах / Т.Є. Крисань // Часопис Київського університету права. – 2011. – № 4. – С. 218-221.

**Клишевич А.В.**

*студентка;*

**Бахновська І.П.**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*Вінницький торговельно-економічний інститут*

*Київського національного торговельно-економічного університету*

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ЗДІЙСНЕНІ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Найважливішими соціально-трудовими показниками на підприємствах в умовах ринкових відносин є забезпечення повної зайнятості трудових ресурсів і високої продуктивності праці,