

Список використаних джерел:

1. Коваленко К. В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 231-236.
2. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
3. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності державних службовців / О. Д. Новак // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 2. – С. 129-133.

Проскурня А.О.

студентка,

Науковий керівник: Сидоренко А.С.

кандидат юридичних наук,

старший викладач,

Полтавський юридичний інститут

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Відповідно до статті 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Кожна правова держава, якою є і Україна, повинна створювати всі необхідні умови для нормального та повного розвитку особи, докладати максимум зусиль для захисту її прав та інтересів. Для досягнення цієї мети в державі повинні створюватися та функціонувати на належному рівні демократичні інститути. Серед таких інститутів значне місце посідає інститут юридичної відповідальності, а саме відшкодування моральної шкоди.

Аналізуючи становлення інституту моральної шкоди, можна дійти висновку про відносно нетривалий період його функціонування в нашій державі, що пояснюється її перебуванням у складі СРСР, правова доктрина якого заперечувала можливість відшкодування моральної шкоди та активно протистояла втіленню її в законодавство.

Але, незважаючи на це, існує вже досить велика кількість наукових робіт, які розкривають інститут моральної шкоди в різних аспектах. Зокрема до цієї теми зверталися такі науковці у сфері трудового права, як Боева О., Бущенко П., Венедіктов В., Лавріненко О., Лагутіна І., Селезень С., Сиротенко С., та інші.

Дослідження питання відшкодування моральної шкоди в трудовому праві носить досить актуальний характер. Адже, всебічний розгляд і постановка різних питань, стосовно даного інституту, приверне увагу багатьох науковців, що допоможе в майбутньому вирішити існуючі проблеми, шляхом аналізу сформованих ними позицій, що активно сприятиме внесенню пропозицій до проекту Трудового Кодексу України.

Одним із беззаперечних тверджень існуючих в теорії права є те, що юридична відповідальність може настати лише за наявності фактичної підстави для цього, а саме наявності складу правопорушення. Відшкодування моральної шкоди не становить винятку.

Відшкодування моральної шкоди працівнику є особливим видом юридичної відповідальності роботодавця у сфері трудового права, яка настає за вчинення правопорушення, що проявляється у порушенні прав працівника, внаслідок того, що роботодавець не виконує належним чином, або взагалі відмовляється від виконання покладених на нього чинним законодавством про працю обов'язків. І саме це невиконання роботодавцем своїх прямих обов'язків призводить до того, що працівнику завдається моральна шкода.

У статті 237 КЗпП України встановлено, що роботодавець або уповноважений ним орган повинні відшкодувати моральну шкоду працівнику, якщо порушення його законних прав та інтересів призвело до моральних страждань, втрати ним нормальних життєвих зв'язків і вимагає від працівника додаткових зусиль для організації свого життя. З положень вищезазначеної статті можна прийти до висновку, що для відшкодування моральної шкоди обов'язковим є наявність фактичного складу правопорушення, що в свою чергу є необхідною підставою для її настання, але не може вважатися єдиною підставою. Адже, характерною ознакою моральної шкоди є те, що вона виступає як наслідок правопорушення вчиненого роботодавцем у сфері трудових відносин. Відповідно до диспозиції статті 237 КЗпП України для того, щоб моральна шкода відшкодувалась, правопорушення, яке вчинив роботодавець, має завдавати моральні страждання, працівником внаслідок чого будуть втрачатися нормальні життєві зв'язки і для їх відновлення він має докладати додаткових зусиль. Тобто, можна стверджувати, що настання такого виду відповідальності ускладнюється необхідною наявністю вищезазначених підстав. Ще однією умовою для притягнення роботодавця до відповідальності є те, що ці підстави мають настати в сукупності, настання лише однієї з них не буде вважатися достатньою підставою для відшкодування моральної шкоди. До того ж, працівник у своїй позовній заяві має чітко обґрунтувати та довести завдання моральної шкоди саме внаслідок вчинення правопорушення з боку роботодавця. Отже, для того, щоб примусити роботодавця

відшкодувати моральну шкоду працівнику необхідно встановити перелічений ряд підстав.

Встановлення всіх необхідних підстав моральної відповідальності є досить важливим, необхідним та доволі складним завданням, адже саме вони надають можливість притягти винну особу, тобто роботодавця, до відповідальності. Це, в свою чергу, гарантує працівнику повний та всебічний захист його порушених прав та інтересів, що говорить про високий рівень правої системи в країні.

Проаналізувавши дане питання, можна прийти до висновку, що було б доцільніше запровадити у трудовому праві презумпцію моральної шкоди, тобто покласти саме на роботодавця обов'язок доказувати відсутність моральної шкоди. Працівник буде вважатися таким, що зазнав моральної шкоди, доки роботодавець не доведе протилежне. Адже працівник, трудове право якого було порушено, і так зазнав певної шкоди, а виходячи з тлумачення норм законодавства на ньому ще й лежить обтяження доводити наявність моральної шкоди. Запровадження такої презумпції дозволить працівнику отримати додаткові гарантії свого права на захист.

Усенко В.А.

студент,

*Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого*

ЗМІНА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ

Сьогодні в умовах економічної кризи та масового переселення мешканців східних регіонів, де відбувається антитерористична операція, до інших регіонів країни йде невпинне зростання кількості порушень трудових прав громадян. Так, найчастіше порушуються право на працю, право на своєчасну та у повному обсязі оплату праці, право на відпочинок, право на належні і безпечні умови праці. Найбільша частка цих порушень припадає на організації та установи приватної форми власності, а за видами діяльності – на підприємства оптової та роздрібною торгівлі, промислові та сільськогосподарські підприємства. Великий відсоток порушень трудових прав громадян спостерігається і під час застосування переведень та інших змін трудового договору. З огляду на це, проблематика застосування змін трудового договору у сучасних умовах є гостро актуальною.

Слід зазначити, що сучасне національне трудове законодавство стоїть на засадах стабільності трудових відносин та визначеності