



У теорії права вже обґрунтовано думку про те, що правовий інститут компенсації моральної шкоди є комплексним принаймні тому, що він стосується захисту усіх природних прав людини.

В юридичній літературі існують три підходи до розуміння поняття моральної шкоди: соціальний (М. Я. Шимінова, В. Плаксін); індивідуально-психічний (М. С. Малєїн, А. М. Бєлякова, А. М. Ердєлевський); індивідуально-соціальний (В. А. Дубрївний, В. П. Паліюк, Н. С. Шімон). П. М. Рабінович і О. В. Гришук поєднують два елементи у понятті моральної шкоди – соціально-моральний та індивідуально-психічний. На думку вчених, моральна шкода – це протиправне приниження (або замах на приниження) оцінки гідності людини, яке викликає в її психіці негативні процеси і стани. На соціальному рівні вона проявляється як порушення гідності людини, а на особистісному – як негативні психічні процеси і стани [3, с. 21].

П. М. Рабінович і О. В. Гришук визначають компенсацію моральної шкоди як вчинення стосовно людини, котрій заподіяно таку шкоду порушенням її загальносоціальних (природних) прав чи свобод, певних дій, які спрямовані на усунення або ж послаблення у неї негативних психічних станів і процесів, викликаних приниженням оцінки її гідності внаслідок цього порушення [4, с. 22].

За визначенням П. М. Рабіновича і О. В. Гришук, право на компенсацію моральної шкоди – це можливість людини, котрій заподіяно таку шкоду внаслідок порушення її загальносоціальних (природних) прав чи свобод, вимагати від порушника виконання його обов'язку вчинити певні дії, спрямовані на усунення або ж послаблення у неї негативних психічних станів та процесів, спричинених приниженням її гідності внаслідок цього порушення, а також її можливість звернутись, у разі потреби, до компетентних національних чи міжнародних органів за примусовим забезпеченням виконання зазначеного обов'язку.

Вчені також зазначають, що де є порушення якогось права людини чи якоїсь свободи, завжди потерпає оцінка її гідності. Немає такого порушеного права чи свободи людини, яке не призвело б до виникнення у неї конкретного права та компенсацію моральної шкоди, конкретної можливості вимагати компенсації.

В. Д. Чернадчук розглядає відповідальність за заподіяну порушенням трудових прав моральну шкоду як покладання на власника або уповноважений ним орган невідгідних майнових наслідків, пов'язаних із застосуванням до нього санкцій у грошовій або іншій матеріальній формі, що застосовується незалежно від заподіяння майнової шкоди на користь працівника [5, с. 7].

О. В. Кузнєцова вважає, що відшкодування моральної шкоди – «це компенсація за перенесені особою страждання, за порушення його психічного благополуччя» [6, с. 11].

М. І. Брагінський та В. В. Вітрянський відносять компенсацію (відшкодування) моральної шкоди до таких способів захисту прав учасників договірних відносин, які мають на меті відновлення порушеного права та /або компенсацію витрат, що їх зазнала особа у зв'язку із порушенням її права [7, с. 779].

С. В. Селезень вважає, що відшкодування моральної шкоди працівнику, завдано роботодавцем, якщо виходити із того, що зазначена шкода є моральним (або фізичним) стражданням, заподіяним одним суб'єктом трудових відносин іншому протиправними діями чи бездіяльністю, які посягають на належні їм моральні блага (й в інших випадках, передбачених законодавством про працю), то відшкодування такої шкоди в трудовому праві (у цьому сенсі) буде розумітись комплексом компенсаційних заходів щодо відшкодування шкоди потерпілому відповідно до основних принципів компенсації моральної шкоди. При цьому правовідносини з відшкодування моральної шкоди в трудовому праві виникають між роботодавцем та працівником з приводу порушення прав останнього, а об'єктом цих правовідносин є відшкодування, яке роботодавець повинен здійснити на вимогу працівника [8, с. 23].

Відшкодування моральної шкоди передбачено нормами конституційного, цивільного, трудового і кримінально-процесуального права. Так, право на відшкодування моральної шкоди передбачено ст. ст. 32, 41, 50, 54, 62 і 152 Конституції України.

Відповідно до ст. 237-1 КЗпП України відшкодування власником або уповноваженим ним органом 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.

Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

Зазначеною статтею Кодекс було доповнено Законом України № 1356-XIV від 24 грудня 1999 року, проте до цього часу у трудовому законодавстві так і не було закріплено спеціальних норм про порядок відшкодування моральної шкоди.

У Конституції України та інших законодавчих актах відсутнє визначення загального поняття моральної шкоди. Поняття моральної шкоди вироблено у судовій практиці. Відповідно до п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про компенсацію моральної (немайнової) шкоди» № 4 від 31 березня 1995 року [9]. Під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб.

Відповідно до чинного законодавства моральна шкода може полягати, зокрема: у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, у порушенні права власності (в тому числі інтелектуальної), прав, наданих споживачам, інших цивільних прав, у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми, при настанні інших негативних наслідків.

Втім, у літературі зверталася увага на низку проблемних питань, які не вдалося вирішити у зазначеній постанові або які виникли в судовій практиці вже після її прийняття. Як відзначають П. М. Рабінович і О. В. Гришук, ця постанова обмежила сферу дії законів і нормативно-правових актів України про компенсацію моральної шкоди спеціально-дозвільним принципом, оскільки у п. 2 постанови вказується, що спори про відшкодування моральної шкоди розглядаються у випадках, коли право на відшкодування передбачене спеціальним законодавством [4, с. 25].

Проблемним залишається питання про критерії визначення розміру конкретної суми компенсації моральної шкоди. Водночас науковцями висловлюються сумніви щодо доцільності законодавчого встановлення меж компенсації моральної шкоди. На думку П. М. Рабіновича і О. В. Гришук, встановлення таких меж суттєво ускладнить використання даного права: по-перше, ціла низка нормативно-правових актів встановлює різні межі розміру компенсації моральної шкоди; по-друге, потерпілий може оцінити шкоду вище або нижче розміру, встановленого законодавцем; по-третє, у самій правозастосовчій практиці часом виникають перепони щодо реалізації захисту права людини на повну компенсацію моральної шкоди [4, с. 27].

Потрібно відзначити, що у ст. 237-1 КЗпП України закріплено «широке» застосування відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові. Такі вимоги можуть бути пред'явлені працівником у будь-якому випадку порушення законних трудових прав, передбачених законом, підзаконним нормативно-правовим актом, угодою, трудовим договором. Другою необхідною умовою є те, що порушення законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. За відсутності зазначених підстав моральна шкода працівнику не відшкодовується, незважаючи на заяву про наявність такої шкоди.

Після включення зазначеної статті до КЗпП України судова практика пішла шляхом стягнення моральної шкоди, заподіяної порушенням роботодавцем трудових прав працівників не лише при ушкодженні здоров'я і у передбачених контрактом випадках, як

це було до прийняття Закону України від 24 грудня 1999 року, а і у випадках незаконного звільнення працівника, неправильного формулювання або такого, що не відповідає чинному законодавству, причини звільнення, несвочасної виплати належних працівникові грошових виплат, невиконання обов'язку роботодавцем із забезпечення безпечних і здорових умов праці та ін. На підставі ст. 237-1 КЗпП України працівник вимагає відшкодування моральної шкоди і у разі приниження його гідності роботодавцем.

Згідно із зазначеною статтею відшкодування моральної шкоди здійснюється в грошовій формі. Водночас трудовими кодексами окремих зарубіжних країн передбачені інші, крім грошової, матеріальні форми відшкодування моральної шкоди. Наприклад, відповідно до ст. 248 ТК Киргизької Республіки роботодавець зобов'язаний відшкодувати потерпілому, який зазнав трудового каліцтва, моральну шкоду (фізичні та моральні страждання). Згідно з частиною другою зазначеної статті моральна шкода відшкодовується у грошовій або іншій матеріальній формі, незалежно від належних до відшкодування інших видів шкоди, та її розмір визначається судом або за угодою між роботодавцем і потерпілим [10].

З урахуванням відповідних норм трудових кодексів окремих зарубіжних країн видається доцільним закріпити у ст. 237-1 КЗпП України норму про надання працівнику права вимагати відшкодування моральної шкоди в іншій, крім грошової, матеріальній формі. Це можуть бути пільги у встановленні режиму робочого часу, надання додаткової відпустки і т. ін.

Отже, 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.

**Висновки.** Таким чином, відшкодування моральної шкоди у трудовому праві має свою специфіку. Одним із основних способів захисту особистих немайнових трудових прав працівників варто розглядати компенсацію моральної шкоди. Проте, у ст. 237-1 КЗпП України відсутня норма про порядок визначення розміру моральної шкоди. Представляє інтерес для національного законодавця норма, закріплена у трудових кодексах окремих зарубіжних держав, про відшкодування моральної шкоди в грошовій формі у розмірах, визначених угодою сторін трудового договору. У випадку виникнення спору розмір відшкодування шкоди визначається судом незалежно від відшкодування майнової шкоди, що підлягає відшкодуванню.

Статтею 416 проекту ТК України встановлено відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди, а саме: роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника, відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку поважати честь, гідність та інші особисті права працівника. Моральна шкода відшкодовується відповідно до цивільного законодавства. Обов'язок доведення факту наявності моральної шкоди покладається на працівника. Тобто відповідно до законопроекту моральна шкода у разі приниження гідності працівника буде відшкодовуватися за нормами ЦК України.

### Список літератури

1. Сонін О. Є. Щодо ефективності способів захисту трудових прав // Держава і право: de lege praeterita, instante, futura: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Миколаїв, 27-28 листопада 2009 року. – Миколаїв: Ліон, 2009. – С. 264-271.

2. Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: Монографія. – Одеса: Фенікс, 2014. – 428 с.
3. Рабінович П. М., Гришук О. В. Право людини на компенсацію моральної шкоди // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2003. – № 3. – С. 19-27.
4. Рабінович П., Гришук О. Гідність людини як фундамент її природного права на компенсацію моральної шкоди // Вісник Академії правових наук України. – 2002. – № 2. – С. 14-23.
5. Чернадчук В. Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. Д. Чернадчук. – Київ, 2001. – 14 с.
6. Кузнецова О. В. Возмещение морального вреда / О. В. Кузнецова. – Москва: Юстицинформ, 2009. – 89 с.
7. Брагинский М. И., Витрянский В. В. Защита прав участников договорных отношений / Договорное право. Книга первая: Общие положения: Изд. 2-е/ М. И. Брагинский, В. В. Витрянский – Москва: Статут, 2001. – 849 с.
8. Селезень С. В. Поняття відшкодування моральної шкоди в трудовому праві / С. В. Селезень // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. – Том 2. – 2014. – С. 21-23.
9. Про судову практику в справах про компенсацію моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 4 від 31.03.1995 // Вісник Верховного Суду України. – 2009. – № 3.
10. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №106 // ЭРКИН-ТОО. – 20 августа 2004 года. – № 67-70.

Стаття надійшла 25.11.2017 р.

**Е. В. Байло**, канд. юрид. наук, старший преподаватель  
Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова  
Кафедра гражданско-правовых дисциплин  
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

## КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА

### Резюме

В статье раскрываются особенности применения института компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работника, в частности права на защиту своего достоинства. Изучен ряд проблемных вопросов, возникших в судебной практике применения такого способа защиты достоинства работника. Сопоставлены положения национального законодательства, трудовых кодексов некоторых зарубежных стран и проекта Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** достоинство работника, моральный вред, способ защиты, размер компенсации.

**O. V. Bailo**, Candidate of the Juridical Science, Senior Lecturer  
Odessa I. I. Mechnikov National University  
the Department of Civil Law Disciplines  
Frantsuzsky Boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine

## COMPENSATION OF MORAL DAMAGE AS A WAY FOR PROTECTION DIGNITY OF THE EMPLOYEE

### Summary

The article reveals the peculiarities of the application of the Institute for the compensation of non-pecuniary damage in violation of labor rights of an employee, in particular the right to protect his dignity. A number of problematic issues that arose in the judicial practice of applying such a method of protecting the employee's dignity were studied. Comparative provisions of national legislation, labor codes of some foreign countries and the draft Labor Code of Ukraine.

**Key words:** dignity of the employee, moral harm, way of protection, amount of compensation.