

УДК 349.2(477)

Валентина Василівна ГОНЧАРУК,

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
доцент кафедри трудового та господарського права факультету № 2
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ВІДШКОДУВАННЯ РОБОТОДАВЦЕМ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ПРАЦІВНИКОВІ

Наразі актуальним питанням трудового права є відшкодування моральної шкоди, адже воно є надважливою гарантією захисту прав і свобод громадян. Натомість, у нормах чинного законодавства про працю України належним чином не врегульовано означене питання, відтак на сьогодні відшкодування моральної шкоди за трудовим законодавством залишається невирішеною проблемою.

Нагадаємо, що до набрання чинності Законом України «Про охорону праці» від 14.10.92 № 2694-XII, у трудовому законодавстві зовсім не було поняття моральної шкоди. Натомість, ратифікована Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, яка набрала чинності для України 11.09.97, зобов'язала державу визнати, що права та свободи особистості у житті суспільства є пріоритетними. Відтак, поява у праві положень щодо відшкодування моральної шкоди вкрай необхідна.

Відповідно до п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31.03.95 № 4 під моральною шкодою необхідно розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями чи бездіяльністю інших осіб. 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), у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми, при настанні інших негативних наслідків.

Кодексом законів про працю України передбачена одна стаття, що торкається відшкодування моральної шкоди. Згідно зі ст. 237-1 КЗпП 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 чи вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Натомість, відшкодування моральної шкоди, як вид відповідальності роботодавця за заподіяну працівникові моральну шкоду, передбачає наявність умов і підстав її настання, яких на практиці налічується чотири. Першою умовою настання такої відповідальності необхідно виокремити вину, адже вина роботодавця є не тільки обов'язковою суб'єктивною ознакою, а й важливою соціальною категорією, зміст якої визначають характер і тяжкість протиправного діяння роботодавця. Вина може розумітися як ставлення роботодавця до здійснюваного порушення трудових прав працівника, можливість оцінити відповідність своєї поведінки нормам трудового законодавства, у тому числі й положенням щодо охорони праці. А при заподіянні працівникові моральної шкоди вона має подвійне значення: за наявності вини настає відповідальність за заподіяну працівникові моральну шкоду, а її форма і ступінь впливають на визначення розміру відшкодування.

Другою умовою, за якої настає така відповідальність і, відповідно, обов'язок роботодавця відшкодувати моральну шкоду, є факт порушення роботодавцем законних трудових прав особи. Заподіяння моральної шкоди – це наявність факту порушення трудових прав працівника, що призводить до негативних змін у його житті внаслідок усвідомлення факту їх порушення та викликає у нього душевні, психічні або фізичні страждання. При встановленні факту заподіяння моральної шкоди необхідно керуватися критеріями загальнолюдських цінностей: честь, гідність, авторитет, трудова репутація. Різниця між даними критеріями полягає лише в суб'єктивному чи об'єктивному підході при їх оцінці: якщо мається на увазі об'єктивна оцінка людини – йдеться про честь (гідні поваги

моральні якості й етичні принципи особистості; гарна, незаплямована репутація, добре ім'я; соціальна оцінка особистості, що формується у процесі суспільного життя, діяльності й спілкування людей з таких об'єктивних показників, як вчинки, погляди, інші явища суспільного життя). Репутація – суспільна думка про людину, заснована на оцінці її суспільно значущих якостей, переваг, недоліків тощо. Визначення терміну «репутація» відсутнє в трудовому законодавстві, тому виникає запитання, – а що ж мається на увазі під вказаним поняттям? Так, при регулюванні трудових відносин під репутацією можна розуміти такі поняття, як кваліфікація працівника, відповідність вимогам посадової інструкції, його компетентність у вирішенні специфічних питань, пов'язаних із роботою.

Моральна шкода вважається заподіяною, якщо особа і заподіювач такої шкоди перебувають у трудових правовідносинах або на них поширюється дія трудового законодавства; вона виникла внаслідок порушення трудових прав із боку роботодавця; працівник зазнає моральних втрат у вигляді моральних страждань, тобто негативних змін, що відбуваються в його свідомості внаслідок усвідомлення факту порушення його трудових прав, і ці негативні зміни призвели до втрати нормальних життєвих зв'язків, а також вимагають від працівника додаткових зусиль для організації свого життя.

Третьою умовою, з якою пов'язане настання відповідальності у вигляді відшкодування моральної шкоди, є протиправність дій роботодавця. Так, на роботодавця покладається активний (вчинення певних дій, передбачених чинним трудовим законодавством) і пасивний обов'язок (не порушувати трудові права працівників). Протиправність діяння заподіювача моральної шкоди (роботодавця) полягає в невиконанні ним своїх обов'язків щодо забезпечення законних трудових прав працівника, а також у порушенні ним законних трудових прав працівника, якщо це порушення призводить до душевних, психічних або фізичних страждань останнього. Крім того, трудове законодавство містить норми, які надають учасникам трудових правовідносин можливість врегулювати свої відносини шляхом укладення трудового договору. А тому, протиправною можна вважати поведінку роботодавця, пов'язану з невиконанням ним юридичних обов'язків, передбачених трудовим законодавством чи умовами трудового договору.

Останньою, четвертою й обов'язковою, умовою настання відповідальності за заподіяну працівникові моральну шкоду є причинний зв'язок протиправної поведінки роботодавця і моральної шкоди, що настала, де протиправність виступає причиною, а моральна шкода – наслідком. Відсутність причинного зв'язку означає, що моральна шкода заподіяна не поведінкою роботодавця, а іншими причинами.

Таким чином, лише наявність усіх чотирьох вищезазначених умов є підставою для задоволення позову про відшкодування моральної шкоди. Тоді як відсутність хоча б однієї з них свідчить про необґрунтованість та недоведеність відповідних позовних вимог.

Одержано 01.11.2018

УДК 351.73

Оксана Володимирівна ГОРБАЧ,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри адміністративного права і процесу Національної академії внутрішніх справ

НАУКОВО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ДОРОЖНЬОГО РУХУ

У здійсненні публічного адміністрування у сфері безпеки дорожнього руху беруть участь у межах своєї компетенції різні публічні органи (посадові особи). З цього приводу необхідно зауважити, що перехід від державоцентристських до людиноцентристських пріоритетів адміністративно-правового регулювання зумовив зміну акцентів у спрямуванні адміністративно-правового регулювання, вивів у системі суб'єктів адміністративно-правових відносин на перший план особу з її правами, законними інтересами, свободами. Тому, на думку В. Б. Авер'янова, першочергового перегляду сьогодні потребують існуючі відносини між публічними органами та громадянами. І це не дивно, оскільки складність