

**ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ:
ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ****COMPENSATION FOR NON-PECUNIARY DAMAGE AS A WAY TO PROTECT LABOUR
RIGHTS: PROBLEMS OF THEORY AND PRACTICE**

**Грецьких А.О., аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського**

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

Метою статті є окреслення проблем, які існують у науці та правозастосовчій практиці у сфері відшкодування моральної шкоди, заподіяної порушенням трудових прав, а також пошук шляхів їх вирішення. Доводиться, що більшість проблем у цьому питанні пов'язано з недосконалістю чинного законодавства України та запропоновано шляхи вдосконалення ст. 237-1 КЗпП, яка закріплює право працівника на відшкодування моральної шкоди. пропонується замінити вираз «законні права працівника» на «трудові права працівника», оскільки лише в разі порушення трудових прав виникають зобов'язання з відшкодування моральної шкоди в межах трудових правовідносин. Також визнано недоцільним акцентувати увагу у законі на таких правопорушеннях, як дискримінація та мобінг, оскільки будь-яке порушення трудового права, що спричинило моральну шкоду, створює право на її відшкодування. Запропоновано для надання підвищеного захисту саме від таких правопорушень, як дискримінація та мобінг, використати інші інструменти (наприклад, закріпити у законі презумпцію заподіяння моральної шкоди в разі мобінгу чи дискримінації). Спірним також визнане й те, що у трудовому законодавстві право на відшкодування моральної шкоди пов'язують не лише з душевними та фізичними стражданнями (моральними стражданнями), яких зазнала особа у зв'язку з порушенням її суб'єктивного трудового права, а й із додатковими умовами – втратою нормальних життєвих зв'язків, що вимагають від неї додаткових зусиль для організації свого життя. Це робить процес захисту трудових прав більш складним, порівняно із захистом суб'єктивних цивільних прав. Крім того, зазначено, що некоректно вказувати, що підставою для відшкодування моральної шкоди є порушення трудових прав, факт якого має бути підтверджений судовим рішенням, яке набрало законної сили, оскільки таке формулювання вводить правозастосовувача в оману щодо можливості пред'явлення вимоги про відшкодування моральної шкоди одночасно з вимогою про застосування іншого способу захисту (відновлювального) в одному судовому процесі. Запропоновано зміни до чинного законодавства.

Ключові слова: трудові права, порушення трудових прав, спосіб захисту, захист трудових прав, відшкодування моральної шкоди, гарантії, мобінг, дискримінація, трудові відносини, працівник.

The article focuses on the issues of theory and practice relating to compensation for non-pecuniary damage as a means of labour rights protection. The purpose of the article is to outline the problems existing in science and law enforcement practice in the area of compensation for non-pecuniary damage caused by violation of labour rights, and to find ways to resolve them. As a result, the author comes to the conclusion that most of the problems in this area are related to the imperfection of the current legislation of Ukraine and suggests ways to improve Article 237-1 of the Labour Code, which enshrines the employee's right to compensation for non-pecuniary damage. It was proposed to replace the expression 'legal rights of an employee' with 'labour rights of an employee', since only in case of violation of labour rights do obligations for compensation for moral damages arise within the framework of labour relations. It is also considered inappropriate to focus the law on such offences as discrimination and mobbing, since any violation of labour law that causes moral damage gives rise to the right to compensation. It is proposed to use other tools to provide enhanced protection against such offences as discrimination and mobbing (for example, to enshrine in law the presumption of non-pecuniary damage in the case of mobbing or discrimination). It is also controversial that labour law links the right to compensation for non-pecuniary damage not only to mental and physical suffering (moral distress) experienced by a person in connection with a violation of his or her subjective labour rights, but also to additional conditions, such as the loss of normal life ties, which require additional efforts to organise his or her life. This makes the process of protecting labour rights more complicated than the protection of subjective civil rights. In addition, the author notes that it is incorrect to state that the basis for compensation for non-pecuniary damage is a violation of labour rights, the fact of which must be confirmed by a court decision which has entered into force, since such a wording misleads the law enforcement officer as to the possibility of filing a claim for non-pecuniary damage simultaneously with a claim for another remedy (restorative) in one court proceeding. Amendments to current legislation have been proposed.

Key words: labour rights, violation of labour rights, remedy, protection of labour rights, compensation for non-pecuniary damage, guarantees, mobbing, discrimination, labor relations, employee.

Постановка проблеми. Аналіз сучасної судової практики показує, що відшкодування моральної шкоди є одним із найбільш затребуваних способів захисту трудових прав під час розгляду трудових спорів. Це зумовлено цінністю права на працю в житті людини. О. І. Процевський справедливо наголошував, що праця є джерелом існування людини. А природне право на працю фактично відображає потребу людини створювати матеріальні та культурні цінності і таким чином здобувати джерела існування для себе, своєї сім'ї [1, с. 52]. Саме тому будь-яке порушення трудових прав з боку роботодавця, приносить людині душевні страждання, які згідно з принципом справедливості мають бути компенсовані порушником. Таким чином, закріплена в законі можливість відшкодування моральної шкоди є важливою гарантією у захисті трудових прав та інтересів працівників. Ефективність гарантії полягає не тільки в забезпеченні права на відшкодування моральної шкоди, а й у створенні функціонуючого механізму реалізації цього права, що ґрунтується на відповідному правовому регулюванні. Праву на

відшкодування моральної шкоди присвячено лише одну норму КЗпП, що є явно недостатнім для того, щоб визнати ефективним механізм правового регулювання цих відносин, що породжує різного роду проблеми у здійсненні та захисті працівником права на відшкодування моральної шкоди. Саме тому наукові дослідження проблем відшкодування моральної шкоди як способу захисту трудових прав є актуальними та затребуваними у вітчизняній науці та практиці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми відшкодування моральної шкоди досліджуються досить активно в науці трудового права. За цією темою було захищено кілька дисертацій [2; 3]. Окремі питання відшкодування моральної шкоди як способу захисту трудових прав досліджуються також у працях таких вітчизняних науковців, як О. Є. Луценко [4], Н. О. Мельничук [4], О. В. Москаленко [4], О. І. Панченко [5; 6], О. П. Сорока [4], О. М. Ярошенко [4] та інших.

Останнім часом опубліковано кілька праць, присвячених аналізу відшкодування моральної шкоди за пору-

шення трудових прав у правових системах Європейських країн і в практиці ЄСПЛ [5; 6; 7]. Такі праці мають неабияку цінність як для вітчизняної науки, так і для законодавця, оскільки дають змогу на основі порівняльного аналізу знайти шляхи щодо вдосконалення національного законодавства у цій сфері.

Крім того, наукове підґрунтя досліджень цієї теми складають також і результати цивілістичних досліджень. Саме в цивілістиці проблеми, пов'язані з відшкодуванням моральної шкоди, знайшли найбільш глибокі дослідження. В українській цивілістиці проблеми відшкодування моральної шкоди досліджувалися такими вченими як О. В. Грищук, В. П. Паліюк, Є. Сиротенко, Р. Стефанчук, С. І. Шимон та іншими.

Однак, незважаючи на активну дослідницьку роботу в галузі відшкодування моральної шкоди, ця тема є настільки складною, що їй досі залишається багато невирішених проблем із найконцептуальніших питань.

Мета статті полягає у виявленні проблем, що виникають при захисті права працівника на відшкодування моральної шкоди, заподіяної порушенням його трудових прав, і в пошуку шляхів їх вирішення. Для досягнення цієї мети проводиться аналіз наукової літератури та судової практики у справах, які стосуються відшкодування моральної шкоди, завданої порушенням трудових прав працівників. Способи розв'язання виявлених проблем включатимуть пропозиції щодо вдосконалення законодавства в цій сфері.

Виклад основного матеріалу. У чинному законодавстві України відсутнє легальне поняття моральної шкоди. У науці ж це питання досі залишається дискусійним. Можна виокремити два основні підходи, які склалися в науці в питанні розуміння моральної шкоди. Згідно з першим підходом, під моральною шкодою розуміються душевні та фізичні страждання, які особа відчула у зв'язку з порушенням її прав. Прихильники ж другого підходу акцент у розумінні моральної шкоди роблять на тих негативних наслідках, які зазнала особа, чиє право було порушено. Так, Р. Стефанчук визначає моральну шкоду як негативні наслідки немайнового характеру, що заподіяні фізичній особі внаслідок заподіяних їй фізичних, психічних та моральних страждань, пов'язаних із порушенням її прав чи охоронюваних законом інтересів: або загрозою вчинення такої поведінки [8, с. 221].

Непослідовним у розумінні моральної шкоди є і Верховний Суд. Так, в Постанові Пленуму ВС N 4 від 31.03.95 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» зазначено, що 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 [9]. А в Постанові ВП ВС від 15.12.2020 у справі № 752/17832/14-ц під моральною шкодою розуміються *страждання*, заподіяні громадянину внаслідок фізичного чи психічного впливу, що призвело до погіршення або позбавлення можливості реалізації ним своїх звичок і бажань, погіршення відносин з оточуючими людьми, інших негативних наслідків морального характеру [10].

Вбачається, що в питанні розуміння моральної шкоди слід виходити з розуміння шкоди, яке є загальним по відношенню до поняття «моральна шкода». У теорії права під шкодою розуміють ті негативні наслідки, які відчуває особа, чиє право порушено [11, с. 212]. Саме тому і моральну шкоду слід розуміти як ті негативні наслідки немайнового характеру, яких особа зазнала через душевні та (або) фізичні страждання, спричинені порушенням її суб'єктивних (трудових) прав.

Право на відшкодування моральної шкоди за порушення трудових прав закріплено у ст. 237-1 КЗпП, згідно з якою відшкодування роботодавцем моральної шкоди пра-

цівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральної страждання, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. При цьому зазначено, що порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством. Водночас на сьогодні особливості порядку відшкодування моральної шкоди трудовим законодавством не передбачено. У зв'язку з цим, основою правового регулювання відшкодування моральної шкоди як способу захисту трудових прав є Цивільний кодекс України, норми якого застосовуються до регулювання трудових відносин у субсидіарному порядку.

Слід, однак, зазначити, що трудові відносини є самостійним видом приватних відносин, оскільки мають суттєву специфіку, що може відбиватися і на особливостях відшкодування моральної шкоди за порушення трудових прав. На це звертає увагу В. Я. Бурак, який пише, що відшкодування моральної (немайнової) шкоди у цивільному праві не є аналогічним відшкодуванню моральної шкоди у трудових правовідносинах, не дивлячись на їх певну спорідненість. Відмінність за його думкою полягає в тому, що право у працівника на відшкодування цього виду шкоди виникає унеможливлено лише тоді, коли порушення його законних прав призвело до настання негативних наслідків, які створюють сукупність кількох юридичних фактів, а саме: наявність моральних страждань, втрата нормальних життєвих зв'язків, необхідність додаткових зусиль для організації життя. Відсутність одного з названих юридичних фактів унеможливає відшкодування моральної шкоди працівнику власником або уповноваженим ним органом [12, с. 283]. Поділяє цю думку і Т. М. Кириченко, яка також вказує, що «особливість відшкодування моральної шкоди, на відміну від матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах, полягає у тому, що вона може мати місце у будь-якому випадку порушення трудового законодавства, але при умові наявності наслідків, передбачених статтю 237-1 Кодексу законів про працю України, а саме: моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків, необхідності додаткових зусиль для організації свого життя [2, с. 67]. З необхідністю доведення наявності моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків, необхідністю додаткових зусиль для організації життя пов'язує задоволення позовних вимог і правозастосовна практика судів першої інстанції.

Однак, з таким підходом навряд чи можна погодитися. Норма статті 237-1 КЗпП сформульована досить некоректно, з порушенням правил законодавчої техніки та не відображає сутність відносин з відшкодування моральної шкоди і сучасних тенденцій прецедентної практики ВС України.

Насамперед звертає на себе увагу той факт, що закон говорить про порушення законних прав працівника як підставу відшкодування моральної шкоди. Термін «законні права працівника» в цьому випадку використовується некоректно. У працівника під час здійснення трудової функції є не тільки трудові права, у нього також зберігаються й інші права (цивільні, сімейні, конституційні), які також можуть бути порушені. Не у всіх випадках порушення законних прав працівника виникають відносини з відшкодування моральної шкоди в межах трудових правовідносин. Право на відшкодування моральної шкоди в межах трудових правовідносин виникає виключно у разі порушення суб'єктивних трудових прав працівника. У всіх інших випадках, право на відшкодування моральної шкоди має іншу галузеву приналежність.

Закон, особливо виокремлює серед порушень трудових прав працівника, як підставу виникнення права на відшкодування моральної шкоди, дискримінацію та мобінг. Роблячи такий акцент, законодавець тим самим показує

більшу значущість саме таких правопорушень у сфері відшкодування моральної шкоди. Навряд чи такий підхід можна назвати справедливим. Аналіз судової практики показує, що необхідність у відшкодуванні моральної шкоди виникає на підставі правопорушень зовсім іншого роду. Найчастіше працівники вимагають відшкодування моральної шкоди в разі порушення законодавцем вимог щодо створення безпечних умов праці, внаслідок чого заподіюється працівникові шкода здоров'ю; у разі незаконного звільнення; у разі невиконання роботодавців обов'язків щодо оплати праці та подібних правопорушень. Це, звісно, не применшує значущості дискримінації та мобінгу як правопорушень у сфері трудового права, унаслідок яких у працівника виникає право на відшкодування моральної шкоди, але окремо їх виокремлювати з-поміж інших правопорушень, видається, недоцільно.

Якщо для законодавця в пріоритеті стоїть надати підвищений захист працівникові саме від цих правопорушень у сфері трудового права, то можна обрати інший шлях, ґрунтуючись на наукових теоріях та практиці інших держав у цій галузі.

У теорії приватного права давно обговорюється питання про презумпцію заподіяння моральної шкоди. Так, З. Ромовська вважає, що «моральна шкода має розглядатися постійним супутником кожної протиправної поведінки щодо фізичної особи. Факт заподіяння моральної шкоди не потребує доведення: він є очевидним, як тільки буде доведено вчинення протиправної поведінки [13, с. 42–43]». Р. Стефанчук більш обережно підходить до необхідності закріплення в законодавстві презумпції заподіяння моральної шкоди. Досліджуючи проблеми відшкодування моральної шкоди у сфері порушення особистих немайнових прав фізичної особи, він пропонує «в цивільному законодавстві визначити, що у випадках, коли протиправною поведінкою особи чи іншого учасника цивільних правовідносин заподіюється шкода життю, здоров'ю, честі, гідності, недоторканності чи безпеці фізичної особи, то наявність при цьому моральної шкоди презюмується [8, с. 214]. Необхідність закріплення в законі презумпції заподіяння моральної шкоди обґрунтовується тим, що «особа, права котрої порушені, буде позбавлена тягаря доказування у зв'язку з чим вона зможе уникнути психотравмуючих ситуацій, пов'язаних із спогадами про пережиті події [2, с. 53].

Таким чином, підвищена охорона від таких правопорушень у сфері трудового права як мобінг і дискримінація та інших правопорушень (наприклад, заподіяння шкоди здоров'ю тощо) може бути забезпечена через закріплення презумпції заподіяння моральної шкоди в разі доведеності факту таких правопорушень. Тим більше, що судовою практикою України такі передумови вже створено. Так, уперше в Рішенні Конституційного Суду України від 27.01.2004 у справі № 1-9/2004 року зроблено висновок про те, що сам факт стійкої втрати працівником працездатності є підставою для відшкодування моральної шкоди. Так, в п. 4.1 цього рішення зазначено, що «моральна шкода потерпілого від нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання полягає, зокрема, у фізичному болю, фізичних та душевних стражданнях, яких він зазнає у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я. Як наслідок, моральна шкода, заподіяна умовами виробництва, спричинює порушення таких особистих немайнових прав, як право на життя, право на охорону здоров'я тощо. Ушкодження здоров'я, заподіяні потерпілому під час виконання трудових обов'язків, незалежно від ступеня втрати професійної працездатності спричиняють йому моральні та фізичні страждання» [14]. Надалі цей самий підхід знайшов відображення і в практиці ВС. Так, у постанові Великої Палати Верховного Суду від 20.11.2019 у справі № 210/3177/17, зазначено, що право на відшкодування шкоди настає з дня встановлення потер-

пілому МСЕК стійкої втрати професійної працездатності. Таким чином, і право на відшкодування моральної шкоди виникає в потерпілого з дня встановлення МСЕК стійкої втрати професійної працездатності [15].

Спірним також є й те, що законодавець пов'язує право на відшкодування моральної шкоди не лише з порушенням трудових прав, що спричинили душевні (моральні) страждання працівника, а й з ще додатковими наслідками, у вигляді втрати нормальних життєвих зв'язків, що вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Такий підхід суперечить і загальній теорії відшкодування моральної шкоди, і актуальній практиці ВС.

Відповідно до ст. 23 Цивільного кодексу України особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав. А відповідно до ст. 1167 Цивільного кодексу України моральна шкода, завдана фізичній або юридичній особі неправомірними рішеннями, діями чи бездіяльністю, відшкодовується особою, яка її завдала, за наявності її вини. Таким чином, право на відшкодування моральної шкоди виникає за наявності класичного правопорушення, що підтверджується практикою ВС. Відповідно до Постанови ОП ККС ВС від 05.12.2022 в справі № 214/7462/20, зобов'язання про компенсацію моральної шкоди виникає при таких умовах: наявність моральної шкоди; протиправність поведінки особи, яка завдала моральної шкоди; наявність причинного зв'язку між протиправною поведінкою особи, яка завдала моральної шкоди та її результатом – моральною шкодою; вина особи, яка завдала моральної шкоди [16].

При цьому, розподіл тягаря доказування відбувається наступним чином:

а) позивач повинен довести наявність моральної шкоди та причинний зв'язок;

б) відповідач доводить відсутність протиправності та вини [16].

Ба більше, прецедентна практика України виробила загальне правило про виникнення права на відшкодування моральної шкоди. «Виходячи з положень статей 16 і 23 ЦК України та змісту права на відшкодування моральної шкоди в цілому як способу захисту суб'єктивного цивільного права, компенсація моральної шкоди повинна відбуватися у будь-якому випадку її спричинення право на відшкодування моральної (немайнової) шкоди виникає внаслідок порушення права особи незалежно від наявності спеціальних норм цивільного законодавства» [17]. Вбачається, що це правило має бути загальним для всієї сфери приватного права, включно зі сферою трудового права. Таким чином, пов'язувати виникнення права на відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав з додатковими умовами, як це зроблено зі ст. 237-1 КЗпП, недоцільно.

Наступною гострою проблемою у справах про відшкодування моральної шкоди, зокрема й при порушенні трудових прав, є визначення розміру моральної шкоди, яка підлягає відшкодуванню.

У теорії права підкреслюється, що відшкодування моральної (немайнової) шкоди належить до компенсаційних способів захисту суб'єктивних прав. При цьому вказується, що між компенсаційними та відновлювальними способами захисту є як спільні так і відмінні риси. До загальних їхніх характеристик належить їхня мета – привести стан особи та її прав до того обсягу, який існував до моменту порушення. До відмінних же рис, належить те, що «якщо відновлювальні способи мають на меті максимально повне відновлення особистої немайнової сфери особи, то компенсаційні способи можуть бути застосовані у випадках, коли поновлення особистого немайнового права в повному обсязі не є можливим або ж коли разом із порушенням особистого немайнового права фізичної особи фізичній особі було заподіяно й іншу шкоду, пов'язану з цим порушенням» [8, с. 214]. Саме тому, досить часто в науковій літературі зазначається, що сто-

совно моральної шкоди доцільно використовувати термін не «відшкодування», а «компенсація».

На таку особливість звертає увагу і судова практика. Так, у рішенні Київського районного суду м. Харкова від 01.05.2024 р. за справою № 953/273/24, зазначено, що «при визначенні розміру відшкодування враховуються вимоги розумності і справедливості. При оцінці обґрунтованості вимог позивачів у справах про відшкодування моральної шкоди необхідно керуватися принципом розумності, тобто виходити з об'єктивно передбачуваних за обставин конкретної справи втілень моральної шкоди. Відповідно, як основний доказ заподіяння моральної шкоди слід розглядати достатньо переконливі з погляду розумності пояснення потерпілої сторони щодо характеру завданих їй немайнових втрат». При цьому вказується, що «моральну шкоду не можна відшкодувати в повному обсязі, так як немає (і не може бути) точних критеріїв майнового виразу душевного болю, спокою, честі, гідності особи. Будь-яка компенсація моральної шкоди не може бути адекватною дійсним стражданням, тому будь-який її розмір може мати суто умовний вираз. Розмір відшкодування повинен бути адекватним нанесеній моральній шкоді» [17].

Відшкодування моральної шкоди, незважаючи на те, що вона за своєю характеристикою є немайновою, здійснюється в грошах. ВС в Постанові від 05.12.2022 в справі № 214/7462/20, вказує, що «гроші виступають еквівалентом моральної шкоди. Грошові кошти, як загальний еквівалент всіх цінностей, в економічному розумінні «трансформують» шкоду в загальнодоступне вираження, а розмір відшкодування «обчислює» шкоду. Розмір визначеної компенсації повинен, хоча б наближено, бути мірою моральної шкоди та відновлення стану потерпілого. При визначенні компенсації моральної шкоди складність полягає у неможливості її обчислення за допомогою будь-якої грошової шкали чи прівняння до іншого майнового еквіваленту. Тому грошова сума компенсації моральної шкоди є лише ймовірною, і при її визначенні враховуються характер правопорушення, глибина фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступень вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, інші обставини, які мають істотне значення, вимоги розумності і справедливості» [16].

Звертає увагу, ВС і на те, що «по своїй суті зобов'язання про компенсацію моральної шкоди є досить специфічними зобов'язаннями, оскільки не на всіх етапах свого існування характеризується визначеністю змісту, а саме щодо способу та розміру компенсації. Джерелом визначеності змісту обов'язку особи, що завдала моральної шкоди, можуть бути:

1. Договір особи, що завдала моральної шкоди, з потерпілим, в якому сторони домовилися, зокрема, про розмір, спосіб, строки компенсації моральної шкоди;

2. У випадку, якщо не досягли домовленості, то рішення суду в якому визначається спосіб та розмір компенсації моральної шкоди» [18].

У тих випадках, коли сторони змогли домовитися про розмір і порядок відшкодування моральної шкоди, то проблеми не існує. Проблеми виникають у тих випадках, коли за захистом свого порушеного трудового права працівник звертається до суду. Аналіз судової практики показує, що практично не трапляється судових рішень, у яких би суд задовольняв вимогу про стягнення моральної шкоди в повному обсязі. Так, наприклад, в рішенні Селидівського міського суду Донецької області від 18.09.2023 р. за справою 242/799/23 суд, яке є типовим для такої категорії справ, суд вказав, що задовольнити вимоги позивача про стягнення з відповідача 110 000,00 грн. в порядку відшкодування моральної шкоди, суд не знаходить можливим, оскільки така грошова сума не відповідає глибині моральних та фізичних страждань позивача [19], та визна-

чив розмір моральної шкоди, що підлягає відшкодуванню, у розмірі 25 000 грн. Яким чином суд зміг оцінити глибину моральних і фізичних страждань працівника, який під час виконання трудових обов'язків зазнав професійного захворювання, у такому рішенні не зазначено.

На складність питання про визначення розміру моральної шкоди, що підлягає відшкодуванню, звертають увагу і в науці. Так, за думкою О. Панченко складність оцінки завданої моральної шкоди має місце внаслідок таких причин:

- відсутність законодавчо закріплених критеріїв визначення розміру компенсування моральної шкоди;
- нечіткість критеріїв, які беруться до уваги судом в оцінюванні моральної шкоди;
- «розпливчатість» аргументації відповідної суми компенсації в рішенні судів;
- призначення різних сум відшкодування моральних збитків за аналогічних чи схожих обставин;
- ставлення до порушення трудових прав, яке призводить до завдання моральної шкоди, як до «незначущого» [6, с. 174].

У зв'язку з цим у вітчизняній науці пропонуються різні формули щодо визначення розміру моральної шкоди. Рекомендовані таблиці з розрахунку розміру моральної шкоди використовуються судами деяких європейських країн. Так, в Італії в судовій практиці використовуються таблиці, в яких закріплені критерії визначення розміру моральної шкоди. Найвідомішими з них є Міланські таблиці [20]. В Україні ж суди визначають розмір моральної шкоди, що підлягає відшкодуванню, на власний розсуд, без орієнтації на будь-які об'єктивні критерії, керуючись принципом розумності та справедливості, розуміння якого є досить суб'єктивним. Як наслідок, за однакові правопорушення, суди по-різному визначають розмір моральної шкоди, що навряд чи свідчить про дотримання права на справедливий суд.

У судовій практиці також часто виникає питання щодо можливості багаторазової реалізації права на відшкодування моральної шкоди. Так, в одній зі справ, позивач звернувся до суду з позовом про відшкодування йому моральної шкоди у зв'язку з втратою працездатності через професійне захворювання, отримавши вже кілька років тому таке відшкодування. Суд справедливо відмовив йому в такому задоволенні, зазначивши, що «право на відшкодування моральної шкоди може бути реалізоване лише один раз» [21]. Це відповідає і практиці ВС із цього питання. Так, в Постанові КЦС ВС від 10.08.2022 у справі № 210/5096/19, суд зазначив, що тлумачення ч. 5 ст. 23 ЦК свідчить, що загальним правилом компенсації моральної шкоди відбувається одноразово. Однак, ВС зазначив, що виключення щодо одноразової компенсації моральної шкоди може бути передбачено таким універсальним регулятором як договір або ж нормою закону. Зокрема, ч. 1 ст. 1168 ЦК України допускається компенсація моральної шкоди періодичними платежами, якщо її завдано каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я [22].

При розкритті сутності відшкодування моральної шкоди важливою є відповідь і на питання про те, самостійно чи додатково вимога про відшкодування моральної шкоди? Особливої актуальності цьому питанню надає формулювання ст. 237-1 КЗпП, у якій зазначено, що факт порушення трудового права працівника має бути доведений судовим рішенням, яке набрало законної сили. У зв'язку з цим виникає закономірне запитання, а чи може бути пред'явлена вимога про відшкодування моральної шкоди одночасно з іншою вимогою щодо захисту трудового права (наприклад, вимогою про визнання незаконним звільнення та поновлення на роботі тощо). Аналіз судової практики у трудових спорах дає змогу дійти висновку, що доволі часто вимогу про відшкодування моральної шкоди як способу захисту трудових прав пред'являють

як самостійну, на основі вже набраного чинності рішення суду, в якому визнається факт порушення трудового права працівника. В одному з рішень суду в мотивувальній частині прямо і вказується, що за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин, що встановлено іншим преюдиційним судовим рішенням і згідно з ч. 4 ст. 82 ЦПК України не підлягає доведенню, відшкодування моральної шкоди на підставі статті 237-1 КЗпП України здійснюється в обраний працівником спосіб, зокрема у вигляді одноразової грошової виплати [23]. Таке становище, як видається, якраз і пов'язане з позначеним формулюванням ст. 237-1 КЗпП. Зовсім інша прецедентна практика склалася при розгляді справ про відшкодування моральної шкоди в рамках цивільних правовідносин. Так, автори колективної монографії Харківська цивілістична школа: захист суб'єктивних цивільних прав та інтересів зазначають, що, як правило, вимога про відшкодування моральної шкоди супроводжує інші вимоги. Однак, у той же час вони вказують, що незважаючи на те, що вимога про компенсацію моральної шкоди не може бути неодмінним «доповненням» до іншої вимоги, все ж таки вона, якщо і зустрічається сама по собі (без прив'язки до іншої вимоги), то вкрай рідко. І це обумовлено самою причиною виникнення подібної вимоги. Вбачається, що цивілістичний підхід є більш справедливим по відношенню до працівника і захисту його порушених трудових прав. Саме працівникові необхідно надати право вибору: чи буде він пред'являти вимогу про відшкодування моральної шкоди самостійно, чи одночасно з іншою вимогою про захист порушеного трудового права. Для того, щоб не вводити працівника в оману, зі ст. 237-1 КЗпП слід прибрати посилання на необхідність доведення факту порушеного трудового права судовим рішенням, яке набрало чинності.

І останнє, на що необхідно звернути увагу при відшкодуванні моральної шкоди, заподіяної порушенням суб'єктивних трудових прав – це поширення позовної давності на такі вимоги. У трудовому законодавстві передбачено спеціальний порядок і строки захисту порушених трудових прав. Так, відповідно до ч. 1 ст. 233 КЗпП України працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – у місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. ВС розглядаючи справу про пропуск позовної давності, зазначив, що суд апеляційної інстанції не врахував, що спір у цій справі стосується відшкодування грошової компенсації моральної шкоди, завданої порушенням трудових прав у зв'язку з невиконанням рішення суду про поновлення на роботі, тому на цю вимогу не поширюється позовна давність, передбачена ч. 1 ст. 233 КЗпП України в редакції, чинній на момент подання позовної заяви [24].

Висновки. Сьогодні справи про відшкодування моральної шкоди, завданої порушенням трудових прав, є одними з найскладніших у судовій практиці. Це зумовлено як недостатньо розвинутою теорією відшкодування моральної шкоди, так і недосконалістю чинного законодавства. Ст. 237-1 КЗпП України потребує значного удосконалення. Так, у ній некоректно використовується термін «законні права», оскільки право на відшкодування моральної шкоди в межах трудових правовідносин виникає винятково у разі порушення трудових прав працівників. Крім того, недоцільним також є акцент на таких правопорушеннях як дискримінація та мобінг, оскільки порушення будь-якого суб'єктивного трудового права, що спричинило заподіяння моральної шкоди, породжує право на її відшкодування. Якщо законодавець має на меті надати підвищений захист саме від таких правопорушень, як дискримінація та мобінг, то для досягнення її можна використати інші інструменти. Наприклад, у законі закріпити презумпцію заподіяння моральної шкоди в разі мобінгу чи дискримінації. Спірним також є й те, що у трудовому законодавстві право на відшкодування моральної шкоди пов'язують не лише з душевними та фізичними стражданнями (моральними стражданнями), яких зазнала особа у зв'язку з порушенням її суб'єктивного трудового права, а й із додатковими умовами – втратою нормальних життєвих зв'язків, що вимагають від неї додаткових зусиль для організації свого життя. Це робить процес захисту трудових прав більш складним, порівняно із захистом суб'єктивних цивільних прав. Складно погодитися також і з тим, що в цій статті вказується, що підставою для відшкодування моральної шкоди є порушення трудових прав, факт якого має бути підтверджений судовим рішенням, яке набрало законної сили, оскільки таке формулювання вводить правозастосовувача в оману щодо можливості пред'явлення вимоги про відшкодування моральної шкоди одночасно з вимогою про застосування іншого способу захисту (відновлювального) в одному судовому процесі. Таким чином, норма статті 237-1 КЗпП може бути сформульована таким чином: «Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівникові провадиться у разі, якщо порушення його суб'єктивних трудових прав призвели до фізичних та (або) моральних страждань. Якщо порушення суб'єктивних трудових прав сталося внаслідок дискримінації, мобінгу ... факт заподіяння працівникові моральної шкоди не потребує доказів (презюмується)».

ЛІТЕРАТУРА

1. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ. 2014. 260 с.
2. Кириченко Т. М. Особливості відшкодування моральної шкоди в трудовому праві України. Дисс. канд. юрид. наук... 12.00.05. Київ: КНУ ім. Тараса Шевченка. 2020.
3. Чернадчук В. Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав. Автореф. дис. канд. юрид. наук... 12.00.05. Київ: КНУ імені Тараса Шевченка. 2001. 14 с.
4. Ярошенко О.М., Мельничук Н.О., Москаленко О.В., Луценко О.Є., Сорока О.П. Актуальні теоретичні та практичні проблеми відшкодування моральної шкоди потерпілим працівникам від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань: монографія / за заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2022. 272 с.
5. Панченко О. Відшкодування моральної шкоди працівнику за законодавством Австралії. *De iure*, 2, 83-94.
6. Панченко О. І. Методика визначення розміру відшкодування моральної шкоди, завданої працівнику, у деяких європейських країнах. *Аmparo. Спецвипуск. Том 2*. 2022. С. 173-179.
7. Basenko R., Avanesian H., Strliko D. Institute of compensation for moral damage: international legal experience and legislative innovations. *Civil law and process*. 2022. № 1. С. 5-10. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2022/1/1.pdf>
8. Стефанчук Р. О. Особисті немайнові права фізичних осіб (поняття, зміст, система, особливості здійснення та захисту): монографія. К.: КНТ, 2008.
9. Постанова Пленуму ВС N 4 від 31.03.95 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95#Text>
10. Постанова ВР ВС від 15.12.2020 у справі № 752/17832/14-ц. URL: <http://lplex.com.ua/doc.php?regnum=95177479&red=1000035d4d08318982e4e362d1067066aafb2&d=5>
11. Цивільне право (частина загальна). Курс лекцій: навч. посіб. / за ред. І. В. Спасибо-Фатєєвої. Харків: ЕКУС, 2021. 448 с.
12. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників. Дисертація... д-ра юрид. наук 12.00.05. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка.

13. Ромовська З. В. Спірні питання відшкодування моральної шкоди. *Вісник Верховного Суду України*. 2005. № 5.
14. Рішення Конституційного Суду України від 27.01.2004 у справі № 1-9/2004 URL: <https://ccu.gov.ua/docs/490>
15. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 20.11.2019 у справі №210/3177/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86401141>
16. Постанова ОП КЦС ВС від 05.12.2022 в справі № 214/7462/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108238968>
17. Рішення Київського районного суду м. Харкова від 01.05.2024 р. за справою № 953/273/24. URL: <https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/118946966/>
18. Постанова ОП КЦС ВС від 01.03.2021 у справі № 180/1735/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95532945>
19. Рішення Селидівського міського суду Донецької області від 18.09.2023 р. за справою 242/799/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112879741>
20. Milan Criteria (Milan Tables) URL: https://tribunale-milano.giustizia.it/cmsresources/cms/documents/Tabelle_milanesi_Danno_non_patrimoniale_ed._2021_2.pdf
21. Рішення Павлоградського міськрайонного суду Дніпропетровської області Справа № 185/13916/23 від 12.06.2024. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117953430>
22. Постанова КЦС ВС від 10.08.2022 у справі № 210/5096/19
23. Рішення Шевченківський районний суд м. Києва від 05 вересня 2023 року за справою № 761/23024/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113287582>
24. Постанова Верховного Суду від 24 січня 2024 року у справі № 755/3443/21 (провадження № 61-11295св23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116731584>