

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС

УДК 349.2

О. В. Байло, канд. юрид. наук, старший викладач
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
Кафедра цивільно-правових дисциплін
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

КОМПЕНСАЦІЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ГІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА

У статті розкриваються особливості застосування інституту компенсації моральної шкоди при порушенні трудових прав працівника, зокрема права на захист своєї гідності. Вивчено низку проблемних питань, які виникли в судовій практиці застосування такого способу захисту гідності працівника. Порівняно положення національного законодавства, трудових кодексів деяких зарубіжних країн та проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: гідність працівника, моральна шкода, спосіб захисту, розмір компенсації.

Постановка проблеми. У сучасній демократичній державі особисті немайнові права людини і громадянина являють собою найважливіший політико-юридичний та соціальний інститут. У сучасних умовах розвитку української державності відбувається реформування національного законодавства України у сфері праці, в основу якого покладено концепцію забезпечення прав людини.

Важливим теоретичним і практичним питанням є питання про способи захисту працівником своєї гідності. Зазначені способи мають застосовуватися в рамках певної форми захисту – юрисдикційної або неюрисдикційної.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання проблем компенсації моральної шкоди, прав працівників та роботодавців у трудовому праві розглядається у літературі такими науковцями як: С. В. Венедіктов, Я. С. Протопопова, В. І. Щербина, С. В. Селезень та ін.

Метою даної статті є визначення основних теоретичних та практичних питань застосування інституту компенсації моральної шкоди при порушенні особистих немайнових трудових прав, зокрема права на захист гідності працівника.

Виклад основного матеріалу. Під способом захисту трудових прав О. Є. Сонін розуміє матеріально-правову вимогу, яка може бути висунута управненою особою до її контрагента у певних правовідносинах на випадок порушення, невизнання чи оспорення прав такої особи. Не має суттєвого значення, в який спосіб (в тому числі – через діяльність яких осіб та/або органів) ця вимога виконується [1, с. 265-267].

І. В. Лагутіна визначає способи захисту особистих немайнових трудових прав та інтересів працівників як сукупність дій, що застосовуються юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою чи її представниками (профспілкою, іншими представниками працівників) з метою захисту особистих немайнових трудових прав та інтересів шляхом припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених чи оспорюваних особистих немайнових трудових прав і компенсації моральної шкоди [2, с. 379].

Одним із основних способів захисту особистих немайнових трудових прав працівників вчена називає компенсацію моральної шкоди.

На нашу думку, під способами захисту гідності працівника слід розуміти закріплені законом матеріально-правові заходи примусового характеру, за допомогою яких здійснюються відновлення порушеного права, компенсація завданої шкоди.

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. Малейн, А. М. Бесякова, А. М. Ерделевський); індивідуально-соціальний (В. А. Дубрівний, В. П. Паліюк, Н. С. Шімон). П. М. Рабінович і О. В. Грищук 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 невідгінних 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. Кузнцова 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, завдану 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 загально-го 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

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.