

## **УМОВИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАПОДІЯНУ МОРАЛЬНУ ШКОДУ ПРАЦІВНИКУ**

**Вадим Володимирович ГАЄВИЙ,**

*здобувач кафедри правознавства  
Східноукраїнського  
національного університету  
імені Володимира Даля*

Дослідження умов відповідальності роботодавця за заподіяну моральну шкоду працівнику за трудовим законодавством України. Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: по-перше, наразі в нашій державі спостерігається економічна та соціальна криза, користуючись якою, роботодавці можуть масово порушувати права працівників, в результаті чого завдавати їм моральну шкоду. Зважаючи на те, що умови відповідальності роботодавців за моральну шкоду комплексно не досліджувались, потерпілі працівники та практикуючі юристи (їх захисники) не завжди можуть правильно сформулювати свою правову позицію з приводу такого порушення та обґрунтувати моральну шкоду, яка підлягає відшкодуванню. Саме тому, аналіз цього питання в рамках доктрини трудового права буде сприяти і кращому теоретичному розумінню питання компенсації моральної шкоди, і оптимізації захисту права працівника на отримання

відшкодування такої шкоди на практиці. По-друге, в умовах поглибленої євроінтеграції, становлення ринкової економіки та триваючої реформи трудового законодавства, направленої на найкращу практику європейських держав, потребується переосмислення питання умов відшкодування моральної шкоди та детального його закріплення в проекті Трудового кодексу України, прийняття якого має відбутись найближчим часом.

Сприятиме досягненню поставленої мети в процесі наукового пошуку звернення до суміжних галузей права, аналіз точок зору спеціалістів, науковців з цього питання (Н. П. Бааджи, О. В. Кузнецова, Ю. В. Пожаров, В. Д. Чернадчук), вивчення положень нормативно-правових актів.

Причини і умови заподіяння моральної шкоди – це система негативних для трудових правовідносин явищ, що детермінують порушення трудових прав як свій наслідок, а також ті явища, які, перебуваючи у подвійному зв'язку, породжують і відтворюють ці порушення і заподіяну ними моральну шкоду як закономірний наслідок [1, с. 9]. При цьому, якщо підстави для відшкодування відповідальності за заподіяну моральну шкоду є причинами, достатнім приводом для такого відшкодування, то умовами такої відповідальності є набір всіх елементів, що робить можливим таку відповідальність, що визначає собою таку відповідальність.

З приводу «набору» чи «каталогу» зазначених елементів в доктрині трудового права, більшою мірою, відсутні розбіжності. Приміром, Ю. В. Пожаров зауважує, що відшкодування моральної шкоди працівнику безпосередньо роботодавцем відбувається, якщо наявні такі умови: 1) факт порушення роботодавцем законних прав працівника (у цьому разі законним правом визнається будь-яке суб'єктивне право працівника, що виникло на підставі закону, підзаконного акта, угоди, трудового договору, іншої угоди, укладеної між роботодавцем і його працівником як сторонами трудових відносин); 2) працівникові завдано моральних страждань, або він втратив нормальні життєві зв'язки, або в нього виникла потреба докласти додаткових зусиль для організації свого життя; 3) причинний зв'язок між другою та першою умовами (тобто моральні страждання працівника, або втрата ним нормальних життєвих зв'язків, або виникнення потреби в працівника докласти додаткових зусиль для організації свого життя спричинені внаслідок порушення роботодавцем законних прав працівника) [2]. Подібну думку висловлює і Н. П. Бааджи. На думку вченого, умовами відшкодування моральної шкоди працівнику є: 1) шкода;

2) протиправність поведінки заподіювача шкоди; 3) наявність причинного зв'язку між протиправною поведінкою правопорушника і її результатом – шкодою; 4) вина заподіювача шкоди [3, с. 185].

Отже можна зробити висновок, що основними (загальними) умовами настання відповідальності роботодавця за заподіяну моральну шкоду працівнику є:

1. Протиправність поведінки заподіювача шкоди щодо працівника (як пряма, так і похідна). В актах трудового та цивільного законодавства відсутнє визначення поняття протиправності, однак зрозуміло, що протиправною завжди стає поведінка, якщо суб'єкт права порушує встановлену нормою права заборону. При цьому, виходячи із того, що законодавець надає учасникам трудових правовідносин право на врегулювання окремих питань, що не врегульовані законодавством чи не врегульовані в достатній мірі, в рамках договірних норм, таким чином, щоби такі норми не суперечили загальним й спеціальним нормам чинного законодавства. Тобто правопорушення може бути наслідком, як протиправної поведінки роботодавця, на основі норм законодавства, так і відповідно до окремих норм трудового договору чи актів-додатків до трудового договору, за наявності.

На безпосереднього роботодавця або на уповноважений ним орган покладається активний обов'язок (вчинення певних дій, передбачених чинним трудовим законодавством) і пасивний обов'язок (не порушувати трудові права працівників). Загалом, у трудовому праві протиправне діяння розглядається також як порушення власником або уповноваженим ним органом обов'язку щодо забезпечення безпечних умов праці і нездійснення ним усіх залежних від нього заходів щодо охорони праці працівників. Характер і кількість цих заходів визначається існуючим рівнем техніки, технології виробництва, техніки безпеки, виробничої санітарії. А тому автор вважає, що відсутні протиправні діяння власника або уповноваженого ним органу і він не повинен нести відповідальності, якщо ушкодження здоров'я працівника є результатом тривалої дії на його організм шкідливих умов виробництва, які не можна усунути при існуючому рівні техніки безпеки, але за умови попередження про це працівника [1, с. 8].

Тобто, протиправній дії як формі протиправної поведінки відповідає юридичний обов'язок утримуватися від здійснення посягань на встановлені нормами права заборони та на охоронювані законом суб'єктивні права інших осіб. При зазначеній

формі протиправної поведінки особа здійснює саме ту дію, яку не повинна була здійснювати. Цією дією порушується обов'язок, встановлений правовою заборонаю [3, с. 187]. При цьому, такий елемент комплексу основних умов відповідальності за заподіяну моральну шкоду в доктрині права, як правило, розглядається і в якості однієї з основних умов настання приватно-правової відповідальності, і в якості однієї з основних умов відшкодування моральної шкоди.

2. Наявність моральної шкоди. Як вже зазначалось в нашому дослідженні, моральна шкода (пряма – коли трудові права працівника порушуються безпосередньо, а непряма є вже наслідком порушення інших прав особи, зокрема, вона спричиняється ушкодженням здоров'я, вчиненням протиправних дій щодо фізичної особи, членів її сім'ї, близьких родичів, а також порушенням майнових прав, які спричиняють можливі прояви моральної шкоди) у трудовому праві характеризується також тим, що вона спричиняється порушенням трудових прав, приблизний перелік яких наведений у постанові Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4, зокрема, незаконним звільненням або переведенням, невиплатою належних йому грошових сум, виконанням робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах, за умови, що зазначений перелік не є вичерпним та може бути продовжений за рахунок інших порушень трудових прав працівників. Таким чином, за чинним на даний час трудовим законодавством моральна шкода у трудовому праві може мати місце при порушенні саме трудових прав та за наявності наслідків, визначених ст. 237-1 Кодексу законів про працю України.

Шкода як загальна умова виникнення зобов'язання з її відшкодування визнається такою з тієї причини, що в разі її відсутності питання про її відшкодування не виникне. Мабуть тому деякі вчені визнають шкоду як підставу деліктної відповідальності, оскільки, якщо вочевидь наявність шкоди, то некоректно говорити, що вона (шкода) є умовою відповідальності за неї. Шкодою є одна з умов виникнення обов'язку з її відшкодування, і вона означає сукупність несприятливих для особи, якій вона завдана, особистих немайнових, а також майнових наслідків, що виникли в разі порушення суб'єктивних цивільних прав фізичної або юридичної особи [3, с. 186-187].

3. Причинний зв'язок між протиправною поведінкою заподіювача і виникненням моральної шкоди. В доктрині права

зазначається, що причинний зв'язок – категорія філософська, вона позначає існуючі в природі й суспільстві явища, серед яких одні виступають причиною, а інші – наслідком цих причин. Юридична ж суть причинного зв'язку розкривається в самому законі, і вона полягає в тому, що неправомірно завдану майнову та моральну шкоду відшкодовує особа, яка її завдала. Звідси випливає, що з'ясувати і встановити причинний зв'язок завжди означає дослідження того, наслідком чієї саме поведінки стало пошкодження належних потерпілому і охоронюваних законом особистих немайнових, а також майнових благ, чією саме поведінкою викликані особисті немайнові чи майнові втрати потерпілого. Отже, саме від правильної відповіді на це питання залежатиме визначення суб'єкта права, на якого тільки й може бути покладений обов'язок з відшкодування завданої його поведінкою шкоди (а якщо таких заподіювачів шкоди декілька – то, хто в якій мірі буде нести відповідальність). Тому зв'язок між протиправною поведінкою заподіювача і шкодою має бути юридичне значущим. Таким він може стати тільки тоді, коли він вказуватиме на причетність до появи шкоди на стороні потерпілого дієздатного конкретного суб'єкта права [3, с. 188]. Такої ж думки і О. В. Кузнєцова, яка наголошує на тому, що такий зв'язок може вважатися юридично значимим, якщо поведінка заподіювача перетворило можливість настання шкідливого результату в дійсність або зумовило конкретну можливість його настання [4, с. 17].

Таким чином, виходячи із вищезазначеного та із того, що причинний зв'язок є об'єктивною умовою за наявності якої (в сукупності з іншими умовами) можливе стягнення з відповідача відшкодування моральної шкоди, можемо зробити висновок, що для того, щоби встановити наявність причинного зв'язку між протиправною дією (бездіяльністю) роботодавця та моральної шкодою, яку зазнав в результаті такої протиправної поведінки роботодавця працівник, слід довести наступне:

1) протиправна дія або бездіяльність роботодавця передувала настанню шкідливих наслідків. Наприклад, для того, щоби працівник зазнав моральної шкоди у зв'язку із несвоєчасною виплатою належної йому заробітної платні, потрібно, щоби попередньо роботодавець не виплатив працівнику таку платню. При цьому можливі ситуації, коли роботодавець ще за певний час до моменту, коли він зобов'язаний видати працівникам заробітну платню, повідомляє їх про те, що така видача не відбудеться

вчасно. З моменту отримання такої інформації, працівник може переживати психологічні страждання, оскільки, приміром, день отримання ним заробітної платні пов'язаний із днем погашення його кредиту чи оплати орендної платні за помешкання, в якому проживає працівник. Однак, в цьому питанні виникає проблема:

а) якщо роботодавець повідомив, що заробітна платня протиправно не буде вчасно видана, працівник у зв'язку із цим переживає моральні страждання, а в день виплати заробітної платні така платня видається – то не можна говорити, що працівник зазнав шкоди у зв'язку із невиплатою заробітної платні вчасно, проте, безумовно, такий пережив психологічні страждання;

б) якщо роботодавець повідомив, що заробітна платня протиправно не буде вчасно видана, працівник у зв'язку із цим переживає моральні страждання і в день виплати заробітної платні така платня не видається – то працівник переживає моральні страждання у зв'язку із несвоєчасною видачею заробітної платні, хоча початок такого страждання відбувся ще до моменту порушення.

На нашу думку, в першому випадку можна говорити про те, що роботодавець не порушив правило щодо вчасної видачі заробітної платні, однак своїм припущенням завдав моральної шкоди працівнику, яка виходить за межі трудового права (слід зазначити, що підставою таких страждань є суб'єктивне ставлення працівника до ймовірностей порушення його прав загалом, або ж суб'єктивне ставлення до близько ймовірного вчинення такого порушення його роботодавцем, зважаючи на те, що його роботодавець постійно, або час від часу не виконує правило щодо вчасної видачі заробітної платні). Що стосується другого випадку, то слід зауважити, що відповідальність роботодавця за моральну шкоду завдану працівнику в сенсі трудового права виникає з моменту несвоєчасної видачі заробітної платні та виникненням морального страждання працівника у зв'язку із таким порушенням, а не стражданнями щодо здійснення чи не здійснення такого.

2) шкідливі наслідки є результатом протиправної поведінки. Моральна шкода працівника трудовому праві повинна бути зумовлена самим порушенням його трудових прав. Таким чином, відповідальність роботодавця за заподіяну моральну шкоду працівнику має місце не тоді, коли, приміром, роботодавець купив за кошти підприємства новий автомобіль, а тоді, коли роботодавець не виплачує працівнику заробітну платню,

посилаючись на відсутність грошей у підприємства, а в той час витрачає гроші підприємства на купівлю авто: моральна шкода завдається у зв'язку із невиплатою працівнику заробітної платні, а купівля авто роботодавцем – є тим фактором, що підсилює страждання працівника.

4. Вина заподіювача шкоди. Вина як одна із основних умов виникнення обов'язку з відшкодування шкоди є елементом, що має суб'єктивне значення. В сенсі трудового права, вина (мається на увазі власника, безпосереднього роботодавця) – це його психічне ставлення до здійснюваного порушення трудових прав працівника, яке може діставати свій вияв у формах умислу, необережності (простої та грубої), а також неосвіченості (необізнаності). Така вина має подвійне значення: при наявності вини настає відповідальність за заподіяну працівникові моральну шкоду, а її форма та ступінь впливають на визначення розміру відшкодування. Разом із тим, формою вини власника або уповноваженого ним органу буде вважатись окреслене в законі поєднання певних ознак (елементів) його свідомості та волі, в якому відображається психічне ставлення до свого протиправного діяння та його негативних наслідків [1, с. 9].

Отже, підводячи підсумок всьому вищевикладеному, можна зробити висновок, що основними (загальними) умовами відповідальності роботодавця за заподіяну моральну шкоду працівнику є: 1) пряма чи похідна протиправність поведінки заподіювача шкоди щодо працівника; 2) наявність моральної шкоди; 3) наявність причинного зв'язку між протиправною поведінкою заподіювача і виникненням моральної шкоди; 4) наявність вини заподіювача шкоди.

#### **Список використаних джерел**

1. Чернадчук В. Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав: Автореф. дис. ... к.ю.н., Спеціальність: 12.00.05. Трудове право; право соціального забезпечення. Київ, 2001. 14 с.

2. Пожаров Ю. В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах. URL: <http://vuzlib.com/content/view/1346/115/>

3. Бааджи Н. П. Підстави та умови виникнення зобов'язань з відшкодування шкоди. *Актуальні проблеми держави і права*, 2008. С. 184-190.

4. Кузнецова О. В. Возмещение морального вреда. Москва: Юстицинформ, 2009. 89 с.