

УДК 340.5 (045)

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.79.1.56>

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ПРАЦІВНИКУ

Порицька Ю.М.,  
аспірантка

*Навчально-наукового інституту права  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5594-4805>  
e-mail: law16595@gmail.com*

### **Порицька Ю.М. Зарубіжний досвід правового регулювання відшкодування моральної шкоди працівнику.**

У статті досліджено проблематику пов'язану з відшкодуванням моральної шкоди працівнику та визначенням розміру моральної шкоди при порушенні трудових прав працівника. Актуальність тематики дослідження обґрунтовується тим, що в сучасних умовах потребує вдосконалення інститут відшкодування моральної шкоди у трудовому праві, зокрема, у частині порядку визначення розміру відшкодування. Інститут відшкодування моральної шкоди працівнику поширений у міжнародній спільноті та окремих зарубіжних країнах, що вказує на ефективність вказаного інституту у врегулюванні трудових правовідносин. У статті проведено аналіз положень чинного законодавства про працю України в частині регулювання відшкодування моральної шкоди. Також визначено особливості відшкодування моральної шкоди у трудовому праві, що дозволяють частково відмежувати вказаний інститут від інституту моральної шкоди у цивільному законодавстві. Під час написання статті були використані як загальнонаукові методи, так і спеціально-юридичні, зокрема, метод державно-правового моделювання, діалектичний, формально-юридичний, системно-структурний, порівняльно-правовий та інші методи. Узагальнено зарубіжний досвід правового регулювання відшкодування моральної шкоди працівнику, а також розроблені на його основі пропозиції щодо вдосконалення законодавства про працю України. У процесі написання статті було досліджено законодавчу базу та судову практику щодо відшкодування працівнику моральної шкоди Австрії, Великої Британії, Німеччини, Франції, Сполучених Штатів Америки та інших зарубіжних країн. Проаналізовано правове регулювання визначення моральної шкоди, підстав та умов відповідальності, порядок розгляду справ про встановлення розміру відшкодування моральної шкоди працівнику в результаті неправомірних дій роботодавця. Враховуючи зарубіжний досвід, встановлено необхідність розробки ефективного механізму визначення розміру моральної шкоди, що, в свою чергу, сприятиме уніфікації вказаного механізму та забезпечення сталості та єдності судової практики та передбачуваності судових рішень. Порівняльний аналіз відшкодування моральної шкоди в межах трудових правовідносин за законодавством зарубіжних країн, дозволив зробити висновок про те, що сформована в них система визначення розміру відшкодування моральної шкоди може бути врахована при вдосконаленні чинного законодавства про працю України.

**Ключові слова:** моральна шкода, відшкодування шкоди, трудові права, працівник, способи захисту трудових прав, розмір відшкодування моральної шкоди.

### **Porytska Y.M. Foreign experience of the legal regulation of compensation of moral damage to the employee.**

The article examines the issues related to the compensation of moral damages to the employee and the determination of the amount of moral damages in case of violation of the employee's labor rights. The relevance of the research topic is justified by the fact that in modern conditions the institution of compensation for moral damage in labor law needs to be improved, in particular, in the part of the procedure for determining the amount of compensation. The institution of compensation for moral damage to the employee is widespread in the international community and in some foreign countries, which indicates

the effectiveness of this institute in the regulation of labor relations. The article analyzes the provisions of the current labor legislation of Ukraine in the part of regulation of compensation for moral damage. The specifics of compensation for moral damage in labor law are also defined, which allow to partially distinguish the specified institution from the institution of moral damage in civil legislation. During the writing of the article, both general scientific methods and special-legal methods were used, in particular, the method of state-legal modeling, dialectical, formal-legal, systemic-structural, comparative-legal and other methods. The foreign experience of legal regulation of compensation for moral damage to the employee is summarized, as well as proposals for improving the labor legislation of Ukraine developed on its basis. In the process of writing the article, the legal framework and judicial practice regarding the compensation of moral damage to the employee of Austria, Great Britain, Germany, France, the United States of America and other foreign countries were investigated. The legal regulation of the definition of moral damage, the grounds and conditions of liability, the procedure for considering cases on determining the amount of compensation for moral damage to an employee as a result of the employer's illegal actions are analyzed. Taking into account foreign experience, it was established the need to develop an effective mechanism for determining the amount of moral damage, which, in turn, will contribute to the unification of the specified mechanism and ensure the stability and unity of judicial practice and the predictability of court decisions. A comparative analysis of compensation for moral damages within the framework of labor relations under the legislation of foreign countries allowed us to conclude that the system of determining the amount of compensation for moral damages formed in them can be taken into account when improving the current labor legislation of Ukraine.

**Key words:** moral damage, compensation for damage, labor rights, employee, methods of protection of labor rights, the amount of compensation for moral damage.

**Постановка проблеми.** В умовах сьогодення актуальним питанням залишається дотримання прав людини, у тому числі захист трудових прав. Одним із способів захисту трудових прав є відшкодування, зокрема, моральної. При цьому, більшість позовних заяв працівників з вимогою про повнення на роботі, виплату заробітної плати, компенсацію матеріальної шкоди супроводжуються вимогою щодо відшкодування моральної шкоди. Водночас необхідно зазначити, що суди в окремих випадках наявне несприйняття моральної шкоди працівника як такої, що має самостійне юридичне значення, у свою чергу, це зумовлює не задоволення вимог щодо відшкодування моральної шкоди. Крім того, у листопаді 2022 року Верховною Радою України був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькування)» № 2759-IX [1] яким визначено що, мобінг є однією з форм дискримінації прав людини у трудових правовідносинах, а підтверджений судовим рішенням факт мобінгу дозволяє працівнику звернутись з вимогою про відшкодування моральної шкоди.

Дослідження правового регулювання відшкодування моральної шкоди завданої працівникові є актуальним враховуючи сучасні інтеграційні процеси та прагнення України адаптувати національне законодавство до кращих міжнародних стандартів. Досвід зарубіжних країн виступає підґрунтям для здійснення змін і вдосконалення національного законодавства.

Таким чином, сучасні реалії вказують на необхідність вдосконалення правового регулювання інституту відшкодування моральної шкоди у трудовому праві, зокрема, у частині порядку визначення розміру відшкодування. Інститут відшкодування моральної шкоди працівнику поширений у міжнародній спільноті та окремих зарубіжних країнах, що вказує на ефективність вказаного інституту у врегулюванні трудових правовідносин.

**Стан опрацювання.** У доктрині трудового права окремі питання особливостей відшкодування моральної шкоди розглядалися у працях таких вчених як В.С. Венедиктов [2], А.О. Виприцький [3], О.Г. Карасьов [4], В.Л. Костюк [5], О.В. Оніщенко [6], Я.С. Протопопова [7], С.В. Селезень [8], В.І. Щербина [9] та інших. Незважаючи на наявність наукових праць присвячених зазначеній темі, на сьогодні відсутні порівняльно-правові дослідження в сфері правового регулювання відшкодування моральної шкоди працівнику у трудових правовідносинах.

**Мета статті** полягає в узагальненні зарубіжного досвіду правового регулювання відшкодування моральної шкоди працівнику як одного із способів захисту трудових прав, а також розробленні на цій основі пропозицій щодо зміни та вдосконалення законодавства про працю України.

**Виклад основного матеріалу.** Захист окремого трудового права є конкретною, законодавчо визначеною юридично значущою дією. Залежно від того, яке саме трудове право було порушено,

від обсягу та характеру, волі уповноваженої особи, а також інших обставин визначається конкретний спосіб захисту [7, с. 11].

Одним із самостійних способів захисту трудових прав є відшкодування моральної шкоди.

Чинним законодавством про працю України передбачено положення про те, що відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику 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 моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя (ст. 237-1) [10]. Вказане положення надає можливість зробити висновок про те, що нормативне визначення поняття моральної шкоди, заподіяної працівникові порушенням його трудових прав внаслідок неправомірних дій або бездіяльності роботодавця, законодавець частково використав конструкцію моральної шкоди з цивільного законодавства підстави відшкодування моральної шкоди, закріпивши у статті 237-1 Кодексу законів про працю України завдання моральних страждань, що можуть бути заподіяні працівнику. Разом із цим, у змісті зазначеної статті законодавцем було виділено не закріплені в національному цивільному законодавстві втрату нормальних життєвих зв'язків і потребу від працівника додаткових зусиль для організації свого життя не розкриваючи їх сутність. Наявність вказаних відмінностей дозволяє зробити висновки про самостійний характер вказаного інституту у трудовому праві та можливість його відмежування від інституту відшкодування моральної шкоди у цивільному праві [4, с. 156].

Науковцями виділено наступні особливості відшкодування моральної шкоди у трудових правовідносинах:

1) особливий склад суб'єктів правовідносин щодо відшкодування моральної шкоди як працівник та роботодавець;

2) дії та бездіяльність роботодавця є підставами виникнення правовідносин щодо відшкодування моральної шкоди; єдиним органом, згідно із національним трудовим законодавством наділеним правом визначати розмір відшкодування моральної шкоди, якщо між сторонами – працівником та роботодавцем відсутня угода про розмір такої компенсації, є суд [6, с. 101]. Водночас, у національному законодавстві відсутній порядок визначення розміру відшкодування моральної шкоди. З огляду на це, актуальним є дослідження досвіду зарубіжних країн в сфері правового регулювання відшкодування моральної шкоди з метою вдосконалення чинного законодавства України в окресленій сфері.

До середини ХХ ст. у Німеччині домінувала позиція про суто компенсаційну функцію відшкодування, яка полягала у пом'якшенні чи повній нейтралізації заподіяних потерпілому фізичних та моральних страждань (нім. «Ausgleichsfunktion»). Пізніше до компенсаційної функції додалася так звана функція задоволення (нім. «Genugtuungsfunktion»), яка полягала у отриманні потерпілим морального задоволення у зв'язку з покладанням на особу, яка звадала шкоди обов'язку виплати грошову компенсацію за заподіяння шкоди немайновим правам і благам потерпілого. У функції задоволення знайшов відображення підхід до компенсації за страждання як особливий штраф, що стягується на користь потерпілого (нім. «Privatstrafe») [11, с. 5].

Німецьке законодавство закріплює право працівника на звернення до суду саме з вимогою щодо компенсації моральної шкоди. Це покладає на роботодавця зобов'язання здійснювати нагляд за тим, щоб працівники не піддавалися дискримінації. Обсяг компенсації залежить виключно від судового рішення, але суди при призначенні компенсації керуються тим твердженням, що адекватно оцінити страждання може тільки сам працівник.

Як правило, відповідні виплати в Німеччині мають не штрафний, а відновлювальний характер, незважаючи на те Суд Європейського Союзу вказав на окремі випадки, коли розмір компенсації повинен бути превентивним заходом від подальшої дискримінації. Основними правилами призначення компенсації у Німеччині, згідно із Німецьким цивільним уложенням, є наступні: нематеріальні збитки компенсуються виключно у матеріальній формі та призначаються лише у законодавчо визначених випадках. Моральні страждання можуть бути оцінені лише постраждалою особою, однак позов може бути поданий і спадкоємцем потерпілої особи. При ухваленні рішення про розмір компенсації суд повинен враховувати тяжкість наслідків, період впливу, вік та стан працівника [11, с. 6].

Відповідно до § 847 Німецького цивільного уложення передбачено, що компенсація за перенесені страждання повинна бути справедливою. При визначенні розміру справедливої компенсації береться до уваги загальний принцип зрівнювання вигоди, встановлений § 249 Німецького цивільного

уложення. Ця норма регулює вид та обсяг відшкодування збитків і встановлює наступне правило: «Особа, яка зобов'язана відшкодувати шкоду, повинна відновити те положення, яке існувало б, якби не було обставини, через яку виник обов'язок відшкодувати шкоду. Якщо обов'язок відшкодування шкоди виник унаслідок заподіяння шкоди людині чи речі, то кредитор може замість відновлення колишнього становища вимагати виплати грошової компенсації». Разом із цим, виплата компенсації не повинна ставити потерпілого в становище вигідніше порівняно з тим, у якому він виявився б, якби не було правопорушення. Якщо виявляється, що вигода потерпілого перевищує шкоду, це перевищення підлягає обліку на користь особи, яка завдала шкоди. У цьому випадку і знаходить свій прояв принцип зрівняння вигоди про який було зазначено вище. Зрозуміло, що вказаний принцип щодо компенсації за страждання застосовується дуже відносно через відсутність грошового еквівалента страждань, але у порівняно рідкісних випадках він враховується судами щодо розміру компенсації [12].

На думку деяких дослідників, присудження компенсації за страждання є «чистим свавіллям, і суддя, який присуджує таку компенсацію, навряд чи може з упевненістю сказати, у чому ж ці страждання полягали і чи існували вони взагалі». Крім того, несправедливою визнавалась відмова у стягненні компенсації у разі заподіяння тяжкої шкоди здоров'ю, якщо це призводило потерпілого до стану, при якому він виявлявся не в змозі усвідомити тяжкість свого стану і тим більше відчутти моральне задоволення у зв'язку зі стягненням суми компенсації із заподіювача шкоди. Ці погляди вплинули на судову практику, і наразі при розгляді справ судами щодо розміру відшкодування моральної шкоди, вони не беруть до уваги функцію задоволення [13, с. 142].

Насамперед враховуються не стільки страждання потерпілого, скільки характер і ступінь порушення немайнового права чи блага. Передбачається, що страждання мають відповідати тяжкості наслідків правопорушення.

Таким чином, у німецькій судовій практиці відбулися зміни у підходах до принципів компенсації за немайнову шкоду. При цьому, саме законодавство Німеччини у відповідній сфері залишалось практично незмінним – наприклад, єдиним зміною § 847 Німецького цивільного уложення протягом усього його існування було усунення заборони про перехід права на відшкодування моральної шкоди. Зміна позиції судів виявилася можливою саме у результаті мінімального законодавчого регулювання інституту компенсації за моральну шкоду. Фактично єдине, що чітко впливає із § 847, це сама допустимість стягнення грошової компенсації у разі заподіяння моральної шкоди.

Австрійські правила щодо відшкодування моральної шкоди багато в чому схожі на німецькі. Вони також враховують усі можливі обставини, тяжкість наслідків та ін. Розглянемо порядок відшкодування моральної шкоди працівнику за австрійським законодавством на прикладі конкретного судового рішення.

Відповідно до справи, що була предметом розгляду суду у м. Відень від 08 вересня 2009 року № 10b1 53/09w, позивач працювала лікарем у центрі соціальної медицини. У травні 2005 року директор центру запропонував їй перевестися на нижчу посаду з меншим окладом або написати заяву про звільнення, а на її місце взяв молодшу та менш кваліфіковану співробітницю. Позивач визнала таку поведінку роботодавця дискримінаційною по відношенню до неї. Крім того, директор погрожував застосувати силу, якщо робітниця «не дасть йому спокою» і не прийме його умов. Окрім прямих втрат у заробітній платі та оплаті її курсів підвищення кваліфікації, працівниця зазнавала страждань від несправедливого та грубого ставлення, погіршення її соціального та професійного статусу. Відповідно до Акту про недискримінацію суд визначив, що загальні збитки, включаючи моральну шкоду та матеріальні витрати, у т.ч. судові, становитимуть 26 759,87 євро [14, с. 84].

У питанні відшкодування моральної шкоди цікавим є досвід Франції. Фактично французьким законодавством та судовою практикою не обмежуючи особисті немайнові блага та права конкретним переліком та допускають відшкодування моральної шкоди в необмеженій кількості випадків. Зокрема, суд ухвалює рішення про задоволення позовів про компенсацію моральної шкоди керуючись крім вимог законодавства, ще й вимогами справедливості. Таким чином, суддя не посилається на конкретно встановлені арифметичні розрахунки, а враховує, в першу чергу, характер відносин, це означає, що суддя застосовує індивідуальний підхід до визначення розміру компенсації моральної шкоди [14, с. 85].

У державах з англосаксонською (прецедентною) системою права, вживається поняття «психічна шкода», що є тотожним поняттю «моральна шкода», який закріплений у законодавстві України. Існує багато різних варіантів визначення психічної шкоди в англійському та американському праві,

наприклад, «психіатрична шкода», «нервовий шок», «нервове потрясіння», «звичайний шок», «звичайне потрясіння» та ін.

В Австралії компенсація моральної шкоди, пов'язаної з незаконним звільненням, накладається Комісією з виробничих відносин відповідно до Акту 1996 р. про трудові відносини. У Новій Зеландії працівник може звернутися з позовом про стягнення компенсації моральної шкоди до Суду з трудових спорів, згідно з Актом 1991 р. про трудові договори [15, с. 175].

Трудовий кодекс Канади дозволяє працівникам звертатися до суду через незаконне звільнення, але для компенсації лише економічних втрат. Тобто законодавство та судова практика Канади відносять справи про незаконне звільнення до категорії справ щодо порушення умов договору. Моральна шкода при цьому зазвичай не компенсується [16].

Компенсація, на яку може розраховувати працівник, буде обмежена шкодою, пов'язаною з не своєчасним повідомленням про майбутнє звільнення. Якщо обставини справи були неприпустимими, може бути призначено компенсацію залежно від способу та умов такого звільнення. Як правило, це стосується компенсацій за обтяжуючі обставини (дискримінація). Мета таких компенсацій – не відшкодувати збитки, а покарати роботодавця. При ухваленні рішень про такі компенсації суди керуються наступним: чи було процедуру звільнення явно та грубо порушено; чи були серйозні підстави для звільнення (проведено розслідування та ін.); чи було зроблено всі необхідні виплати із заробітної плати; чи були роботодавцем допущені такі дії, які могли б надалі перешкоджати працівникові у влаштуванні на нове місце роботи та ін. [15].

Варто зазначити, що присудження компенсації моральної шкоди є досить рідкісним явищем для Канади. Показовими є дві справи, що формують основу судової практики з цього питання. Уоллес проти Об'єднання виробників зерна. Рішення у цій справі встановило стандарт, який вимагає від роботодавців ставитись до працівників чесно та шанобливо під час їхнього звільнення. Після 14 років стажу в Об'єднанні, Уоллес був звільнений без пояснення причин. У суді як підстави звільнення роботодавець перерахував такі: нездатність працівника виконувати свої посадові обов'язки, відсутність субординації. Уоллес, для якого пошук нової роботи був вкрай скрутний, впав у глибоку депресію, яка вимагала психіатричного лікування. Рішенням суду було зобов'язано роботодавця виплатити працівникові заробітну плату за 24 місяці у зв'язку з незаконним звільненням та призначити компенсацію моральної шкоди у розмірі 15 тисяч доларів у зв'язку з тяжким стресом та шкодою репутації працівника. Рішення у цій справі стало орієнтиром для призначення компенсацій, а самі компенсації такого роду серед юристів стали називатися «збитки Уоллеса» (англ. «Wallace damages»). Було визначено, що відповідні компенсації безпосередньо залежать від поведінки роботодавця при проведенні процедури звільнення: нечесна поведінка, обман, приниження, заподіяння шкоди репутації, неповернення особистого майна працівника, що знаходиться в офісі компанії, звільнення працівника відразу після виходу після хвороби [17].

Ще однією показовою справою є рішення «Хонда Канада» проти Кейс. Кейс працював 11 років у компанії «Хонда Канада» до того, як у 1997 році у нього було діагностовано тяжке захворювання, він припинив працювати і почав отримувати допомогу з інвалідності. У 1998 році виплати у зв'язку з інвалідністю припинилися, і він був змушений повернутися на роботу, де існувала спеціальна програма для осіб з інвалідністю, яка дозволяла такій категорії працівників бути відсутніми за наявності довідок від лікаря. Роботодавець був насторожений частотою відсутністю Кейса, тим більше, що медичні довідки залишали деякі сумніви у неупередженості лікаря. У березні 2000 року працівник отримав листа від роботодавця, в якому висловлювалася вимога про перехід цього працівника на звичайний режим (у разі відмови його буде звільнено). Кейс відмовився і був звільнений. Працівник звернувся до суду із позовом про незаконне звільнення. Суд першої інстанції дійшов висновку, що період виплати вихідної допомоги працівникові у цьому випадку має становити 15 місяців. Також суд побачив ознаки дискримінації та упередженого ставлення до Кейса зі сторони роботодавця. У зв'язку з цим період виплати вихідної допомоги було збільшено до 24 місяців. Було призначено і штрафні виплати у розмірі 500 тисяч доларів, компенсацію судових витрат. Компенсація не економічних збитків у такому розмірі є найбільшою за всю історію призначення таких компенсацій. Роботодавець звернувся до суду апеляційної інстанції, який скоротив розмір штрафної санкції до 100 тисяч доларів. В іншій частині рішення суду першої інстанції було залишено чинним. Щодо моральної шкоди у разі незаконного звільнення суд використав практику застосування «збитків Уоллеса». Суд дійшов однозначного висновку про те, що компенсація збитків у таких випадках має бути виражена у певній сумі, а не у збільшенні терміну виплати вихідної допомоги. Таким чином, період

виплати вихідної допомоги за рішенням суду становить 15 місяців, рішення суду попередньої інстанції про збільшення кількості місяців до 24 було скасовано. Верховний суд Канади вказав, що ні штрафні санкції, ні компенсація за обтяжуючі обставини у цій справі не можуть бути застосовані. Суд не знайшов у діях роботодавця при звільненні агресивної, такої що принижує або дискримінує поведінки. Враховуючи зазначене, суд ухвалив виплатити працівникові вихідну допомогу у розмірі 15-місячного заробітку, у задоволенні вимог щодо компенсації моральної шкоди («збитків Уоллеса») відмовити [18].

Що стосується інших підходів, то американський підхід до відшкодування моральної шкоди працівнику базується на наступних факторах. По-перше, компенсаційні виплати не повинні мати надмірного характеру і, по-друге, вони повинні відповідати виплатам за аналогічними справами. Прийнято вважати, що присуджені компенсації, що перевищують сорок тисяч доларів, повинні вказувати на те, що емоційна або психологічна шкода, що стала результатом дій компанії, мала постійну або довгострокову дію або була настільки катастрофічною, що наслідки будуть відчутні й у майбутньому [19].

У цьому аспекті особливо показовими є судовий розгляд справ щодо стягнення компенсації моральної шкоди працівникам, зайнятими на державній службі.

7 вересня 2006 р. американським адміністративним судом було ухвалено рішення у справі П. Луміс проти Департаменту внутрішніх справ США. Працівника було прийнято у 2002 році на посаду інспектора з безпеки перевезень аеропорту Палм Спрінгз, Каліфорнія. У 2004 році Луміс був відсторонений від роботи у зв'язку з порушенням ним порядку огляду багажу (пропустив сумки для гольфу без перевірки їх спеціальним сканером). Луміс звернувся до суду з позовом про визнання такого усунення незаконним, відсутністю провини у його діях, компенсації моральної та матеріальної шкоди, витрат на представника. У процесі судового засідання було встановлено, що позивачем не було порушено порядок огляду, а роботодавцем було застосовано дискримінаційні норми у зв'язку з конфліктом із керівництвом по відношенню до нього [20].

Відповідно до статті 102 Акту про громадянські права 1991 року передбачено компенсаційну виплату за будь-як матеріальну та/або моральну шкоду, у тому числі емоційний біль, страждання, незручності, шкоду репутації, втрату здоров'я тощо. Згідно із положеннями вказаного Акту такі компенсаційні виплати є необхідною частиною антидискримінаційних заходів. Згідно із статтею 1981 (b) (3) Акту про громадянські права обмежується розмір виплат з відшкодування моральної шкоди. А саме, для роботодавців, які мають у штаті понад 500 працівників та зобов'язані судом здійснити зазначену виплату, верхня межа становить 300 тисяч доларів США. Необхідно враховувати, що в цю суму не включаються виплати із заробітної плати, втрачена вигода, вихідна допомога та ін. Для того щоб суд ухвалив рішення, в якому зобов'язував би роботодавця виплатити компенсацію моральної шкоди, позивач (працівник) зобов'язаний довести причинно-наслідковий зв'язок між дискримінаційними діями роботодавця та його особистими збитками; зміст, природу, тяжкість та тривалість такої шкоди. Позивач повинен підкріплювати свої вимоги об'єктивними доказами, до яких належать: власні показання, показання членів його сім'ї, документи з медичних чи психіатричних установ. Такі показання повинні описувати фізичні чи поведінкові прояви ментального та емоційного стресу [21].

У справі П. Луміс проти Департаменту внутрішніх справ США позивач вимагав компенсації моральної шкоди у розмірі 100 тисяч доларів, компенсації медичних витрат у розмірі 10 тисяч доларів і 20 тисяч доларів у зв'язку з втратою повної ринкової вартості будинку через його терміновий продаж у результаті безробіття, що відбулося після звільнення. Під час судового засідання моральна шкода позивача була підтверджена власними показаннями та показаннями його лікаря. Позивач заявив, що в результаті звільнення він страждав від безсоння, втрати апетиту, депресії. Суд погодився з вимогами позивача, проте відповідно до аналогічних рішень призначив розмір компенсації моральної шкоди в розмірі 45 тисяч доларів. Позивач не надав документів, що підтверджують реальну ринкову вартість проданого будинку, рахунки за користування приміщенням для зберігання речей та чек, що підтверджує вартість медикаментів. Ще однією важливою складовою даного судового рішення була ухвала про залучення працівників, які порушили процедуру проведення розслідування на підприємстві та застосовували дискримінаційні норми до позивача, до спеціальних тренінгів як мінімум на 40 годин [20].

Однією з перших справ, які слухалися в судах Великої Британії щодо відшкодування моральної шкоди у зв'язку з порушенням трудового договору, була справа Еддіс проти Грамофон Ко Лтд.

ще у 1909 р. примітно, що рішення у цій справі, прийняте Колегією лордів, досі є джерелом права, воно використовується при ухваленні рішень сучасними судами у Королівстві. Відповідно до обставин справи Еддіс був менеджером компанії в Калькутті з фіксованою частиною заробітної плати у розмірі 15 фунтів на тиждень. Решту становили його комісійні. У жовтні 1905 року він був за шість місяців попереджений про звільнення. Відразу було призначено його наступника. Еддіс протягом цих шести місяців був фактично відсторонений від виконання своїх обов'язків та повернувся до Англії. Еддіс звернувся до суду в 1906 р. з вимогою про відшкодування завданої шкоди у зв'язку з порушенням умов трудового договору. Судді дійшли висновку, що для вирішення цього спору немає значення, мало місце незаконне звільнення чи ні. У будь-якому разі умови трудового договору були грубо порушені, тому відповідачеві необхідно компенсувати позивачу як збитки із заробітної плати, так і неотримані комісійні у максимальному розмірі, при цьому не має значення, яким саме чином було звільнено працівника. Суд ухвалив виплатити пану Еддісу 340 фунтів у зв'язку із втратою в комісійних та 600 фунтів компенсації у зв'язку з незаконним звільненням [22].

Спірним питанням залишалася лише компенсація страждань, спричинених способом звільнення. Рішення суду, що визнало вчинення наклепу, що пошкодив репутацію Еддіса, стало підставою для позову до Промислового трибуналу, викликало розкол серед англійських юристів. Багато хто з них вважав, що поведінка роботодавця при проведенні процедури звільнення позбавила Еддіса можливості подальшого працевлаштування або принаймні шансів займати керівні та високооплачувані посади. Також багато юристів вимагали визнати, що з «правила Еддіса» мають бути винятки.

Ця практика була частково змінена в 2001 році завдяки справі Джонсон проти Юнісіс Лтд від 2001 року, яка слухалася Колегією лордів. З того часу і по сьогоднішній день до поняття «нематеріальні втрати працівника» включається: психічна шкода, психіатричне захворювання, діагностоване фахівцем, «непсихіатричні» захворювання (горе, лють, агресія, невпевненість, шкода сімейному життю та репутації, депресія, розчарування, фрустрація, неможливість продовжувати успішно працювати, втрата впевненості у собі, страждання, стрес, смуток та тривога). Компенсації, що присуджувалися, варіюються від 250 фунтів стерлінгів до 10 тисяч. У своєму позові працівник Джонсон вимагав компенсації у зв'язку із способом звільнення. Цікаво, що для розгляду даної справи судом було використано рішення у справі Еддіса. Колегія суддів зробила висновок, що ухвалене в 1909 р. рішення позбавляло працівника можливості звертатися з позовом про компенсацію нематеріальних втрат і не враховувало, що працівник може страждати від фінансових наслідків незаконного звільнення. З 1971 до 1994 рр. Джонсон працював у комп'ютерній компанії. У 1992 р. його було призначено директором компанії. Протягом багатьох років він відчував найсильніший стрес, пов'язаний із професійною діяльністю, і його роботодавці знали про стан його психологічної нестабільності. У січні 1994 року було проведено збори, після яких Джонсон був звільнений. Він звернувся до суду з позовом про незаконне звільнення, і у липні 1995 року його позов було задоволено, компенсація становила 11,691 фунт стерлінгів [23].

Суди всіх інстанцій, які розглядали справу, погодилися з тим, що Джонсон пережив сильний стрес, страждав на психічне захворювання, що вимагало серйозного лікування. У 1996 р. він був двічі госпіталізований. Йому доводилося приймати ліки від депресії, алкогольної залежності тощо. Незважаючи на численні спроби знайти нову роботу, Джонсон залишався безробітним.

Керуючись рішенням у справі Еддіса, Джонсону в задоволенні позову було відмовлено. Апеляційна інстанція теж відмовила у задоволенні скарги, керуючись тим самим «правилом Еддіса». Судді Колегії лордів знайшли необхідним роз'яснити, чому рішення у справі Еддіса не може бути єдиним орієнтиром при ухваленні рішень по цій категорії справ: на початку ХХ століття юридична філософія ґрунтувалася на ринковому індивідуалізмі. З 1909 року у англійській правовій філософії відбулися серйозні зміни. Знання в сфері медицини, зокрема психіатрії, відтоді теж значно розширилися. Те, що раніше мало назву «ущемлених почуттів» (англ. «injured feelings»), як у справі Еддіса, тепер може вважатися серйозним психіатричним захворюванням.

Ці аргументи стали достатньою підставою для зміни підходу до розгляду даної категорії справ, внесення до трудових договорів додаткових умов для захисту від грубих порушень. Однак, отримавши компенсацію за незаконне звільнення, працівник не може претендувати ще й на компенсацію за спосіб звільнення, оскільки це може призвести до подвійного покарання за те саме порушення для роботодавця, незважаючи на те, що такі порушення зі сторони роботодавця можуть бути кваліфіковані як порушення конфіденційності.

22 травня 2003 р. Колегія лордів – суддів Трибуналу з трудових спорів Великої Британії – прийняла рішення одразу у трьох справах: Доннахі проти ради Кінгстон-апон-Халл; Вільямс проти Інституту Саутхемптона; Доусон проти житлово-будівельної асоціації Стонхема [24].

Суддя об'єднав ці справи не за критерієм схожості фабули, а через те, що за два роки після справи Джонсона це були єдині процеси, що дійшли до цієї інстанції (засідання Колегії лордів з трудових спорів), і вони вимагали ретельного колегіального розгляду. Зокрема, у справі Доннахі проти міської ради було призначено компенсацію у розмірі 10 тисяч фунтів стерлінгів, у справі Вільямс проти Інституту Саутхемптона суд відмовив у призначенні компенсації у зв'язку з відсутністю повноважень, у справі Доусон проти Асоціації суд першої інстанції призначив компенсацію у 8 тисяч фунтів за моральну шкоду у розмірі, підтверженому довідкою лікаря. Однак ця сума була знижена до 3200 фунтів (тобто до 40%) у зв'язку з неоднозначністю причинно-наслідкового зв'язку депресії працівника та його звільненням.

Колегією суддів було запропоновано розділяти поняття нематеріальної шкоди на шкоду, що виникла зі способу чи факту звільнення, страждання незаконно звільненого співробітника та «звичайні» втрати, такі як втрата заробітної плати та можливих бонусів. Таким чином, подібні позови умовно було поділено на:

- 1) із внутрішніх причин (психіатричні або інші захворювання, стрес, депресія);
- 2) із зовнішніх причин (втрата професійного статусу, ділової репутації тощо).

Судді виходили з тієї позиції, що будь-які збитки можуть бути лише наслідком порушення умов трудового договору (делікту). Зокрема, у справі Доннахі було встановлено порушення умов договору менеджером: протягом кількох місяців він ображав, повадився агресивно по відношенню до Доннахі, внаслідок чого він був у стані важкого стресу, через що був відсутній на роботі два тижні. Але у будь-якому разі працівник мав можливість розпочати роботу в іншого роботодавця без перерв у зайнятості. Жодних медичних довідок не було витребовано судом, як і показання лікаря. Компенсацію у розмірі 10 тисяч фунтів призначено судом внаслідок порушення роботодавцем умов трудового договору, суд апеляційної інстанції залишив без змін відповідне рішення.

У справі Доусона дискусійним було питання, що вважати медичним станом, які мають вплив на працездатність працівника. Трибунал дійшов до наступних висновків:

- 1) до справи Джонсона не існувало практики компенсації неекономічних втрат за позовами про незаконне звільнення в судах з трудових спорів;
- 2) рішення у справі Джонсона не тягне змін у законодавстві;
- 3) компенсація неекономічних втрат може бути призначена лише у разі, якщо такі втрати були безпосереднім наслідком незаконного звільнення чи іншого порушення умов трудового договору;
- 4) Суд відхилив апеляцію Доусона і задовольнив апеляцію Асоціації, скасувавши призначену раніше компенсацію. Рішення у справах Доннахі та Вільямс Трибунал залишив без змін.

Таким чином, правове регулювання відшкодування моральної шкоди у трудовому праві окремих держав суттєво відрізняється, про що свідчить, у тому числі, і приклади із судової практики.

**Висновки.** Відшкодування моральної шкоди працівнику є одним із способів захисту трудових прав. Законодавче регулювання порядку відшкодування моральної шкоди, в тому числі й працівнику в Україні потребує вдосконалення. Актуальною проблемою залишається правова невизначеність і неоднозначність в сфері методики та критеріїв визначення розміру відшкодування моральної шкоди. У зв'язку з цим нагальним питанням є розробка ефективного механізму визначення розміру моральної шкоди, що сприятиме уніфікації вказаного механізму та забезпечення сталості та єдності судової практики та передбачуваності судових рішень. Відповідний механізм необхідно розробити в тому числі беручи до уваги особливості правового регулювання досліджуваного інституту у провідних державах світу, враховуючи накопичення у них багаторічної практики застосування правових інститутів, аналогічних правовому інституту відшкодування моральної шкоди в Україні.

Порівняльний аналіз відшкодування моральної шкоди в межах трудових правовідносин за законодавством зарубіжних країн, дозволив зробити висновок про те, що сформована в них система визначення розміру відшкодування моральної шкоди може бути врахована при вдосконаленні чинного законодавства про працю України. Враховуючи проведені дослідження вважаємо найбільш прийнятною модель відшкодування моральної шкоди працівнику є модель, що застосовується у Франції та Німеччині з наступних причин. По-перше, відповідна модель дозволяє досягнути єдиного підходу у справах щодо визначення розміру відшкодування моральної шкоди. По-друге, при визначенні розміру відшкодування моральної шкоди з урахуванням вже ухвалених судових рішень



при вирішенні аналогічних справ зменшується можливість зловживання правом як зі сторони суду, так і з сторони потерпілого. Для вдосконалення чинного трудового законодавства України в цій сфері також необхідно взяти до уваги, що у наведених кейсах, суди застосовують такі критерії диференціації визначення розміру відшкодування моральної шкоди працівнику як поведінка роботодавця, ступінь завданої шкоди працівнику у вигляді завдання моральних страждань, прояв неповаги до працівника тощо.

#### Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11. 2022 р. № 2759-IX *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n37> (дата звернення: 05.04.2023).
2. Венедіктов С.В. Щодо реалізації принципу рівності сторін у трудовому право відношенні. *Форум права*. 2011. № 1. С. 175–179.
3. Виприцький А.О. Особливості відшкодування моральної шкоди. *Пріоритети нової економіки знань в XXI сторіччі*: Матеріали Всеукр. наук.-прак. конф. (Ялта, 12–14 травня 2010 р.). Ялта: Дніпроп. Нац. ун-т. ім. О. Гончара та Придвськ. держ. Академія будівництва та архітектури, 2010. С. 242–246.
4. Карасьов О.Г., Коломоєць Ю.О. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди: трудовий чи цивільно-правовий аспект. *Право і суспільство*. 2019. № 6. С. 155–160.
5. Костюк В.Л. Трудова деліктоздатність і правопорушення: деякі аспекти співвідношення. *Наукові записки НаУКМа: юридичні науки*. 2008. Т. 77. С. 69–72.
6. Оніщенко О.В., Гораш І.С. Проблеми компенсації моральної шкоди при порушенні трудових прав. *Юридичний вісник*. 2016. № 3 (40). С. 99–105.
7. Протопопова Я.С. Правове регулювання відповідальності власника або уповноваженого ним органу за нанесення моральної шкоди автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Я.С. Протопопова; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. К., 2011. 20 с.
8. Селезень С.В. Фактична підстава відшкодування моральної шкоди у трудовому праві. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2014. Вип. 2. С. 163–170.
9. Щербина В.І. Трудове право України: підруч. / за ред. В.С. Венедіктова. К.: Істина, 2008. 348 с.
10. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VII. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 05.04.2023).
11. Юренко А.В. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди у зарубіжних країнах. *Актуальні проблеми сучасного права: до 20-річчя ЕПФ ОНУ ім. І.І. Мечникова: зб. наук. ст. студентів / ОНУ ім. І.І. Мечникова, ЕПФ, Каф. цивільно-правових дисциплін; відп. ред. О.В. Толкаченко*. Одеса: Астропринт, 2018. С. 3–17.
12. Bürgerliches Gesetzbuch (1896). *Bundesministerium der Justiz*. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/BJNR001950896.html> (дата звернення: 05.04.2022).
13. Мошак Г.Г. Особливості відшкодування шкоди відповідно до законодавства України та ФРН. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2017. Випуск 47. Том 1. С. 140–143.
14. Шигапова Е.І. Відшкодування моральної шкоди в Україні з урахуванням європейського досвіду. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 5. С. 83–87.
15. Шимон С.І. Цивільне та торгове право зарубіжних країн. Навч. посіб. (Курс лекцій). К.: КНЕУ, 2004. 220 с.
16. The Cap on Pain and Suffering Damages in Canada. *Himpro*. 2022. URL: <https://himpro.ca/cap-pain-suffering-damages-canada/> (дата звернення: 05.04.2022).
17. Supreme Court Judgment «Wallace v. United Grain Growers Ltd.» 30.10.1997 № 24986. *Official site of Supreme Court of Canada*. URL: <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/1557/index.do> (дата звернення: 05.04.2022).
18. Supreme Court Judgment «Honda Canada Inc. v. Keays» 27.06.2008 № 31739. *Official site of Supreme Court of Canada*. URL: <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/5667/index>.

