

УДК 347.513:349.2

DOI: 10.15587/2523-4153.2023.283419

ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ПРАЦІВНИКУ, ЗАПОДІЯНОЇ ВНАСЛІДОК НЕЗАКОННОГО ЗВІЛЬНЕННЯ

О. І. Панченко

The employee is always the weaker party in labor relations, because it is the owner who determines the nature, regime and conditions of work, wages, the procedure for calculating fees and penalties. Taking into account the above, the Basic Law of Ukraine guarantees protection against illegal dismissal to all workers. In the case of abuse on the part of the owner, the employee, among other things, has the right to demand compensation for moral damage in the case when illegal dismissal led to his (her) suffering. The purpose of our article is to determine the specifics of compensation for moral damage, caused under the specified circumstances. In the course of the research, the conditions, under which moral damage at dismissal is deemed to have been caused by, were clarified. The grounds for the establishment of labor relations, which are an employment agreement, a contract as a specific form of an employment agreement, and a civil law contract, were defined. It is proved, that the fact of being in an employment relationship can be established extra judicially (by conducting negotiations with the employer or sending appeals simultaneously to the territorial bodies of the State Labor Service of Ukraine and the State Tax Service of Ukraine) or in court (on the basis of Article 315 of the Code of Civil Procedure Code of Ukraine). It is established, that moral suffering of the person, who was illegally dismissed, can be manifested in the victim's negative mental states (stress, depression, anxiety), which are reflected in his (her) consciousness. It is substantiated, that Ukrainian legislation does not directly list actions causing employee's suffering; however, the Labor Code of Ukraine does not contain any restrictions or exclusions for compensation for moral damage in case of violation of the latter's labor rights. It is stated, that a three-month time limit applies to claims for moral damages in cases, provided for by labor legislation. However, in the case of exceeding it for valid reasons, the district, district in the city, city or city and district court may reinstate it

Keywords: *employee, employer, moral damage, suffering, grounds for compensation, grounds for the emergence, labor relations, misconduct, illegal dismissal, terms*

How to cite:

Panchenko, O. (2023). Compensation for moral damage caused as a result of illegal dismissal to an employee. ScienceRise: Juridical Science, 2 (24), 00–00. doi: <http://doi.org/10.15587/2523-4153.2023.283419>

© The Author(s) 2023

This is an open access article under the Creative Commons CC BY license hydrate

1. Вступ

Основний Закон України гарантує усім громадянам нашої країни право на працю, яке полягає у вільному виборі особою роду діяльності та професії, за яку вона повинна отримувати заробітну плату не нижче встановленого законодавством мінімального розміру. У Конституції України також передбачено, що працюючим гарантується захист від незаконного звільнення.

Варто зазначити, що працівник завжди є слабшою стороною у трудових правовідносинах, адже саме власник визначає характер, режим і умови праці, розмір заробітної плати, порядок нарахування премій і стягнень. Враховуючи зазначене, на міжнародному рівні була прийнята норма, яка обмежує право роботодавця самостійно встановлювати підстави звільнення чи визначати його порядок. Так, у Конвенції 158 Міжнародної організації праці 1982 р. про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, яка, зокрема, ратифікована і нашою державою, прописано, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби (ст. 4) [1].

В українському законодавстві підстави припинення трудового договору перераховані у ст. 36 КЗпП України; додаткові ж причини для розірвання трудових відносин можуть прописуватися у трудовому контракті.

У ст. 232 вищевказаного нормативного акту передбачено судовий порядок захисту громадян від незаконного звільнення. Так, спори працівників про поновлення на роботі незалежно від

підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу, крім спорів деяких категорій працівників, розглядаються безпосередньо в місцевих загальних судах [2].

У позовній заяві працівник, між іншим, має право вимагати відшкодування моральної шкоди у випадку, якщо незаконне звільнення призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків або вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Нюанси компенсації цього виду шкоди і є предметом дослідження.

2. Огляд літератури

Зауважимо, що різноманітні аспекти інституту моральної шкоди у трудових правовідносинах є предметом дослідження багатьох учених.

Так, на думку І. В. Лагутіної, найбільш часто компенсація моральної шкоди відбувається при заподіянні шкоди здоров'ю працівника при виконанні ним трудових обов'язків, звільненні працівника або переведенні на іншу роботу, накладенні дисциплінарного стягнення, необґрунтованій позбавленні премії, надбавок, невиконанні або несвочасній виплаті заробітної плати [3, с. 196].

С. В. Селезнь стверджує, що відшкодування моральної шкоди працівнику є особливим видом юридичної відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника, яке здійснюється при наявності підстав, що обумовлюють її настання [4, с. 166].

О. Г. Серета наголошує, що обов'язок роботодавця компенсувати моральну шкоду є мірою встановлення відповідальності та має превентивне значення [5, с. 135].

Ю. С. Годованець вважає, що під моральною шкодою слід розглядати страждання працівника, які виникли внаслідок порушення його трудових прав роботодавцем [6].

В. Чернадчук ототожнює моральні страждання працівника з поняттям "переживання", змістом яких є страх, сором, приниження та інший несприятливий у психічному аспекті стан останнього [7, с. 7].

Щодо науковців, які безпосередньо досліджували проблему відшкодування моральної шкоди, заподіяної внаслідок незаконного звільнення, то тут ми можемо назвати Е.В. Бабенка, який встановив умови такої компенсації, допоміг провести оцінку завданих за вказаних умов страждань та визначив критерії визначення розміру компенсації [8].

Тож, як бачимо, саме питанню відшкодування моральної шкоди, заподіяної внаслідок незаконного звільнення, було приділено вкрай мало уваги, що й обумовило своєчасність нашого дослідження.

3. Мета та завдання дослідження

Метою статті є визначення особливості відшкодування моральної шкоди працівникові, заподіяної йому внаслідок незаконного звільнення.

Для досягнення вказаної мети були поставлені наступні завдання:

- 1) встановити умови, за яких моральна шкода при звільненні вважається заподіяною;
- 2) визначити підстави виникнення трудових правовідносин – трудовий договір, контракт, цивільно-правовий договір;
- 3) дослідити, яким чином підтверджується факт перебування у трудових правовідносинах;
- 4) встановити, у чому полягають моральні страждання особи, яка постраждала від незаконного звільнення;
- 5) проаналізувати, що є протиправною поведінкою роботодавця за обставин, що розглядаються;
- 6) визначити строки, що застосовуються до вимог про відшкодування моральної шкоди, заподіяної незаконним звільненням.

4. Матеріали та методи

Особливості предмета дослідження, а також його мета і завдання зумовили використання наступних загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання.

Герменевтичний метод був використаний для встановлення змісту поняття «моральна шкода», закріпленого як у законодавчих актах, так і розкритого у відповідних наукових працях.

Аналітичний метод застосовувався для тлумачення норм нормативно-правових актів (КЗпП України, ЦК України, ЦПК України і т.д.), які закріплюють порядок і особливості відшкодування моральної шкоди.

За допомогою методу системного аналізу були досліджені судові рішення, винесені за позовами громадян про компенсацію моральної шкоди, заподіяної внаслідок незаконного звільнення.

Догматичний метод дозволив проаналізувати наукові дослідження, присвячені проблемі відшкодування моральної шкоди загалом та заподіяної у результаті незаконного звільнення зокрема.

Метод узагальнення допоміг сформулювати висновки, які підсумували проведене дослідження.

5. Результати дослідження та їх обговорення

Отже, як вже було зазначено вище, незаконне звільнення є підставою для відшкодування, у тому числі, моральної шкоди. У пункті 13 постанови Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року «Про судову практику у справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» роз'яснено, що відповідно до ст. 237-1 КЗпП за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, не виплати належних йому грошових сум, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах тощо), яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок по відшкодуванню морально (немайнової) шкоди покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності [9].

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

Підставами виникнення трудових правовідносин є передбачені нормами права правомірні, узгоджені, усвідомлені дії (юридичні акти) роботодавця і особи, яка влаштовується на роботу (а іноді її представника), що містять їх вільне волевиявлення та спрямовані на встановлення трудових правовідносин.

У більшості випадків воля кожного з учасників трудових правовідносин знаходить своє вираження у трудовому договорі. Згідно зі ст. 21 КЗпП трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2].

Законодавство визнає трудовий договір універсальною підставою виникнення трудових правовідносин, що містить у собі двостороннє волевиявлення людей: з однієї сторони – особи, яка наймається на роботу (службу), а з другої – роботодавця: власника підприємства (господарського товариства), установи, організації, чи уповноваженого ним органу, або фізичної особи. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли жодних документів про прийняття працівника на роботу не оформлювалося, але його фактично було допущено до роботи (ч. 4 ст. 24 КЗпП України).

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Відповідно до ч. 2 ст. 23 КЗпП контракт укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Порядок укладання контрактів під час прийняття (наймання) на роботу працівників на підприємство, в установу, організацію незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також щодо громадян визначено Положенням про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170, де, зокрема, зазначено, що прийняття (наймання) на роботу працівників шляхом укладання з ними контракту власником або уповноваженим ним органом, громадянином може здійснюватися у випадках, прямо передбачених законами [10].

Контракт може бути укладений як під час прийняття на роботу, так і після її початку. Він набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами у контракті, і може бути змінений за згодою сторін, вираженою в письмовій формі.

Крім того, підставою виникнення трудових правовідносин може виступати цивільно-правовий договір. Відповідно до ст. 626 ЦК України договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. Він може укладатися у формі договору підряду (гл. 61 ЦК України) або договору надання послуг (гл. 63 ЦК України) [11].

Отже, особи можуть виконувати роботу на підставі як трудового, так і цивільно-правового договору. Правильне застосування тієї чи іншої угоди забезпечить від непорозумінь, а в деяких випадках і від трудових спорів, особливо з громадянами, які виконують роботу за договором підряду

або договором про надання послуг, зокрема, щодо записів про роботу в трудову книжку, надання відпусток, притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, оплати за час тимчасової непрацездатності (за листком непрацездатності), виплати доплат, надбавок, премій тощо. Варто пам'ятати, що трудовий договір укладається між працівником і роботодавцем, а сторонами цивільно-правової угоди можуть бути будь-які юридичні або фізичні особи [12].

Отже, і трудовий договір, і цивільно-правова угода є підтвердженням того, що між сторонами виникли трудові правовідносини. Втім, бувають ситуації, коли особа приступила до виконання трудових функцій, проте роботодавець відмовляється від укладання трудового договору і оформлення цих правовідносин належним чином. У такому випадку працівник змушений доводити факт існування останніх, що можливо як в позасудовому, так і в судовому порядку.

Підтвердження факту перебування в трудових правовідносинах в позасудовому порядку встановлюється шляхом:

1. проведення переговорів з роботодавцем. Особа повинна пам'ятати, що офіційне працевлаштування гарантує працівнику сплату роботодавцем внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, запис в трудовій книжці, який підтверджує трудовий стаж, перебування на конкретній посаді;

2. направлення звернень одночасно до територіальних органів Державної служби України з питань праці та Державної податкової служби України, у тому числі через відкриті електронні ресурси даних органів, за необхідності з використанням кваліфікованого електронного підпису [13].

Факт наявності трудових правовідносин у судовому порядку встановлюється на підставі ст. 315 ЦПК України. Заява фізичної особи про встановлення факту, що має юридичне значення, подається до суду за місцем її проживання. У заяві повинно бути зазначено:

- 1) який факт заявник просить встановити та з якою метою;
- 2) причини неможливості одержання або відновлення документів, що посвідчують цей факт;
- 3) докази, що підтверджують факт. До заяви додаються докази, що підтверджують викладені в заяві обставини [14].

Такими доказами можуть бути: накази (розпорядження) про прийняття на роботу (у тому числі за сумісництвом), про звільнення з роботи, про переведення (тимчасове переведення), про надання (продовження) відпустки, про затвердження штатного розпису або внесення змін до нього, трудовий договір тощо.

Зауважимо, що з аналізу ст. ст. 21 та 24 КЗпП випливає, що трудовий договір може вважатися укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично допустили до роботи. У цьому випадку доказами того, що працівник приступив до виконання трудових обов'язків можуть стати показання свідків (колег), підписи в журналах про проведення інструктажів (з охорони праці, дотримання правил пожежної безпеки, правил внутрішнього трудового розпорядку і т. д.), заяви, скарги, заповнені опитувальні листи, анкети, листування з роботодавцем або зі співробітниками (у тому числі в електронній формі), довідки і розписки про отримання заробітної плати чи іншої винагороди і т. д.

Наприклад, у постанові від 08 жовтня 2018 р. у справі № 553/954/17 Верховний Суд на підставі належним чином оцінених доказів встановив, що позивач перебувала у трудових відносинах з відповідачем, що підтверджується показаннями свідків (працівниці виконувала обов'язки продавця, прибирала в магазині, збирала інкасаторську сумку, зачиняла магазин) [15].

Під час розгляду справи № 350/403/16-ц суд наголосив, що критерієм для кваліфікації відносин, що склалися, як трудових може бути як виконання особою роботи за посадою відповідно до штатного розпису, затвердженого роботодавцем, так і підтверджується посиланнями на тарифно-кваліфікаційні характеристики роботи, посадові інструкції, будь-яку документальну чи іншу вказівку на конкретну професію, спеціальність, вид роботи, що доручається. Фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлено, якщо робота проводилася за розпорядженням чи з відома власника, або уповноваженого ним органу. Особливістю трудового договору є також те, що оплата за виконану роботу у формі заробітної плати провадиться регулярно, в установлені для її виплати строки. За наявності зазначених умов саме по собі не проведення відрахувань на соціальне страхування чи до пенсійного фонду не може свідчити про те, що договір не є трудовим [16].

Крім того, на практиці трудові відносини оформляються не шляхом укладення письмового трудового договору, а виданням наказу роботодавця про прийняття працівника на роботу. Наказ повинен підписати керівник підприємства, а працівника слід обов'язково ознайомити з наказом під підпис. Після цього можна вважати, що трудовий договір із працівником укладено. Тож, не зважаючи на те, що позивач не був належно оформлений на посаду робітника, він фактично допущений до виконання ремонтно-будівельних робіт. Фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилася за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу [16].

Щодо факту наявності моральної шкоди, то відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4 «Про судову практику у справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди», під нею належить 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].

Згідно з нормами цивільного законодавства, моральна шкода полягає у немайнових втратах для особи, зокрема, у душевних стражданнях, яких вона зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів, а також у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи. Таким чином, моральна шкода може проявлятися, зокрема у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми.

Моральна шкода фізичної особи визначається, насамперед, через страждання. Страждання – це негативна для людини емоція, змістом якої є біль, мука, тривога, переживання. Страждання є наслідком певних дій, які викликають такі емоції. У практиці Європейського Суду з прав людини трапляються різні обставини, які беруться до уваги як такі, що заподіюють моральну шкоду: незручності, викликані негативним впливом на здоров'я; стурбованість і тривога через те, що ситуація триває довго; негативний вплив на членів сім'ї; психічне напруження; глибоке відчуття несправедливості; розчарування тощо [17].

В. Чернадчук стверджує, що оскільки моральна шкода визначається як фізичні чи моральні страждання, то очевидно, що слово “страждання” вживається як ключове. Термін “страждання” означає, що неправомірні дії заподіювача шкоди обов'язково повинні знайти відображення в свідомості потерпілого в формі відчуття (фізичні страждання) і уявлення (моральні страждання) та викликати певну психічну реакцію. Найбільш близьким до поняття “моральні страждання” автор вважає поняття “переживання”. Змістом переживання може бути страх, сором, приниження та інший несприятливий у психічному аспекті стан працівника [7, с. 7].

Тож якщо розглядати моральну шкоду крізь призму страждань, варто зазначити, що останні повинні мати своїм наслідком негативні психічні стани особи (стрес, депресія, тривога), які відбиваються у її свідомості.

Наприклад, за матеріалами справи ОСОБА_1 звернулася у суд з позовом до голови Сошичненської сільської ради Волосоюка І.В., в якому просить поновити її на посаді завідувача сільського клубу, стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу та стягнути на її користь моральну шкоду у розмірі 10000 гривень. В обґрунтування вимог зазначає, що вона працювала на посаді завідувача цього клубу з 20 лютого 2020 року; розпорядженням від 17 лютого 2021 року № 16-к її було звільнено з роботи згідно з п. 2 ст. 36 КЗпП України у зв'язку із закінченням строку трудового договору. Вона є матір'ю трьох дітей; станом на день звільнення вік її третьої дитини становив 2 роки. Звільнення вважає незаконним, оскільки статтею 184 КЗпП України встановлено гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення, зокрема, жінок, які мають дітей.

На підтвердження факту завдання їй моральної шкоди, ОСОБА_1 зазначила, що протиправна поведінка Волосоюка І.В., внаслідок якої були порушені її права, завдали їй тривалих душевних страждань, які, насамперед, проявились в тому, що внаслідок її звільнення фінансове становище її та в цілому її сім'ї погіршилось, оскільки заробітна плата, яку вона отримувала за місцем роботи була єдиним джерелом для існування. Також просить суд врахувати, що у зв'язку з глибокою депресією, пов'язаною зі звільненням з роботи, зіпсувалося її здоров'я. Також варто зазначити, що внаслідок протиправних дій зазначених осіб, вона змушена була зазнати й суттєвих змін в житті, адже на її утриманні перебувають троє малолітніх дітей, які потребують матеріального забезпечення, а враховуючи той факт, що вона була позбавлена єдиного джерела фінансування, не могла забезпечити достатній рівень життя своїм дітям [17].

Враховуючи характер та обсяг страждань, яких зазнала позивачка, їх тривалість, характер немайнових втрат, зокрема, тяжкість вимушених змін у її життєвих і виробничих стосунках, час та зусилля, необхідні для відновлення попереднього стану, характер порушення її права, що вимагало від неї додаткових зусиль для організації свого життя (зокрема, взяття кредитів у фінансових установах з метою забезпечення засобів для власного проживання, забезпечення потреб її дітей, звернення до судів за захистом порушеного права), суд дійшов висновку, що позовні вимоги про відшкодування моральної шкоди у розмірі 10000 грн. є обґрунтованими та їх належить задовольнити [17].

Принагідно зазначимо, що захист порушеного права у сфері трудових відносин забезпечується як відновленням становища, що існувало до його порушення (згідно зі ст. 235 КЗпП України, у разі звільнення без законної підстави працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір з одночасною виплатою працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу), так і механізмом компенсації моральної шкоди як негативних наслідків немайнового характеру, що виникли внаслідок душевних страждань, яких особа зазнала у зв'язку з посяганням на її трудові права; таким чином, інститут відшкодування особі заподіяних страждань має самостійне юридичне значення.

В українському законодавстві прямо не перераховані дії, які викликають страждання працівника, але з аналізу відповідних нормативно-правових актів прямо випливає, що вони мають бути протиправними. Як зазначає із цього приводу Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ у Листі «Про практику застосування судами при розгляді справ окремих норм трудового права» (№ 10-1389/0/4-12 від 27.09.2012), КЗпП не містить будь-яких обмежень чи виключень для компенсації моральної шкоди у разі порушення трудових прав працівників [18].

У нашому випадку протиправна поведінка роботодавця проявляється у порушенні законного трудового права працівника, передбаченого Конституцією та ст. 2 КЗпП України – права на працю, що полягає у можливості кожної особи заробляти собі на життя діяльністю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Так, за матеріалами справи № 159/3427/16-ц ОСОБА_1 була призначена на посаду кастелянки центру у КУ «Волинський обласний центр соціально-психологічної реабілітації дітей». Із 12 лютого 2016 р. в неї почався тривалий процес лікування, у зв'язку із чим їй було оформлено вісім листків непрацездатності. Згідно зі встановленим діагнозом правобічний ексудативний плеврит, фаза часткового розсмоктування, їй призначено шестимісячний лікувальний курс хіміотерапії після якого дозволено приступити до роботи; однак наказом від 16.06.2016 року ОСОБА_1 звільнено з посади кастелянки центру згідно п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [19].

Розглядаючи цю справу, суд наголосив, що за загальним правилом діючого трудового законодавства звільнення працівника під час перебування його на лікарняному заборонено, крім випадку нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. Саме такий строк (до 10 місяців) передбачений для осіб працездатного віку, в яких уперше виявлено захворювання на туберкульоз або стався його рецидив (ст. 25 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб»). В ОСОБИ_1 встановлено цю хворобу, тому підпадає під дію цього положення, про що знав і роботодавець позивачки, повідомлений належним чином про її недугу відповідною службою.

Аналізуючи наведене, суд прийшов до переконання, що позивачкою доведено факт заподіяння моральної шкоди, оскільки було порушено її законне право на працю, звільнення відбулося під час перебування на лікуванні до закінчення встановленого граничного строку останнього, про що директор ОСОБИ_1, за оцінкою суду, достовірно знала. Це призвело до вжиття додаткових зусиль позивачкою для налагодження свого життя, відшукування інших джерел для свого існування, тобто порушення її законних прав призвели до моральних страждань, які є у причинному зв'язку з її звільненням [19].

Насамкінець зазначимо, що відповідно до роз'яснень Пленума Верховного Суду України, до вимог про відшкодування моральної шкоди, у випадках, передбачених трудовим законодавством, застосовується тримісячний строк (стаття 233 КЗпП України) (п. 16 постанови ПВСУ № 4). Втім, у разі пропуску з поважних причин (якими є обставини непереборної сили та обставини, які об'єктивно унеможливають вчинення процесуальної дії у встановлений строк, що має бути піддане поданням відповідних документів) строків, установлених вищевказаною статтею, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки (ст. 234 КЗпП України).

У рамках цієї статті ми не ставили собі за мету дослідити проблему компенсації моральної шкоди внаслідок незаконного звільнення в інших країнах, оскільки в українському законодавстві є низка аспектів, які потребують відповідного аналізу та розкриття. Тож перспективами майбутніх досліджень є вивчення зарубіжної практики з цього питання з тим, аби розробити власну методичку відшкодування шкоди, заподіяної за вказаних обставин, адже наразі на законодавчому рівні вона не прописана.

6. Висновки

1) Незаконне звільнення є підставою для відшкодування працівникові моральної шкоди, яка вважається заподіяною, якщо працівник і роботодавець перебувають у трудових правовідносинах; вона виникла внаслідок порушення трудових прав із боку роботодавця; працівник зазнає моральних втрат у вигляді моральних страждань, що призводять до втрати нормальних життєвих зв'язків, а також вимагають від працівника додаткових зусиль для організації свого життя.

2) Підставами виникнення трудових правовідносин є передбачені нормами права правомірні, узгоджені, усвідомлені дії роботодавця і особи, яка влаштовується на роботу (а іноді її представника), що містять їх вільне волевиявлення та спрямовані на встановлення трудових правовідносин. У більшості випадків воля кожного з учасників трудових правовідносин знаходить своє вираження у трудовому договорі, контракті, який є особливою формою останнього, а також у цивільно-правовому договорі.

3) Підтвердження факту перебування в трудових правовідносинах в позасудовому порядку встановлюється шляхом проведення переговорів з роботодавцем або направлення звернень одно-

часно до територіальних органів Державної служби України з питань праці та Державної податкової служби України. Факт наявності трудових правовідносин у судовому порядку встановлюється на підставі ст. 315 ЦПК України.

4) Розглядаючи моральну шкоду крізь призму страждань, варто зазначити що останні повинні мати своїм наслідком негативні психічні стани особи (стрес, депресія, тривога), які відбиваються у її свідомості. Змістом переживань може бути страх, сором, приниження та інший несприятливий у психічному аспекті стан працівника.

5) В українському законодавстві прямо не перераховані дії з боку роботодавця, які викликають страждання працівника, але з аналізу відповідних нормативно-правових актів прямо випливає, що вони мають бути протиправними.

Захист порушеного права у сфері трудових відносин забезпечується як відновленням становища, що існувало до його порушення, так і механізмом компенсації моральної шкоди як негативних наслідків немайнового характеру, що виникли внаслідок душевних страждань, яких особа зазнала у зв'язку з посяганням на її трудові права; таким чином, інститут відшкодування особі заподіяних страждань має самостійне юридичне значення.

б) До вимог про відшкодування моральної шкоди, у випадках, передбачених трудовим законодавством, застосовується тримісячний строк. Однак у разі його пропуску з поважних причин, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може його поновити.

Як бачимо, проблема відшкодування моральної шкоди внаслідок незаконного звільнення має свою специфіку, яка може впливати на визначення розміру відшкодування постраждалому працівникові, а, отже, на компенсацію тих страждань, яких він зазнав внаслідок порушення його трудових прав.

Конфлікт інтересів

Автори декларують, що не мають конфлікту інтересів стосовно даного дослідження, в тому числі фінансового, особистісного характеру, авторства чи іншого характеру, що міг би вплинути на дослідження та його результати, представлені в даній статті.

Фінансування

Дослідження проводилось без фінансової підтримки.

Доступність даних

Рукопис не має пов'язаних даних

Література

1. Конвенція МОП N 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року (1982). Міжнародний документ № 158. 22.06.1982. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text
2. Кодекс законів про працю України (1996). Закон України № 322-08. 23.07.1996. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> Last accessed: 23.06.2023
3. Лагутіна, І. В. (2014). Реалізація права працівника на компенсацію моральної шкоди як суб'єктивного трудового права. Вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція», 8, 196–198.
4. Селезень, С. В. (2014). Фактична підстава відшкодування моральної шкоди у трудовому праві. Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія», 2, 163–170.
5. Середа, О. Г. (2003). Підстави відповідальності роботодавця за моральну шкоду заподіяну працівнику. Право і безпека, 2 (3), 135–138.
6. Годованець, Ю. С. (2018). Відшкодування моральної шкоди, завданої порушенням трудових прав працівника, як вид трудової відповідальності роботодавця. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична, 2, 97–106.
7. Чернадчук, В. Д. (2001). Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав. Київ, 14.
8. Бабенко, Е. В. (2019). Відшкодування моральної шкоди працівнику при незаконному звільненні. Юридичний науковий електронний журнал, 2, 65–73.
9. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди (1995). Постанова Пленуму Верховного Суду України № 4. 31.05.1995. Available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95> Last accessed: 23.06.2023
10. Про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників (1994). Постанова Кабінету Міністрів України № 170. 19.03.1994. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF#Text> Last accessed: 23.06.2023
11. Цивільний кодекс України від 16.01.2003. № 435-IV (2003). Відомості Верховної Ради України, 40, 356. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> Last accessed: 23.06.2023
12. Йолкіна, Н., Швец, К. (2020). Трудовий та цивільно-правовий договір: відмінності та особливості. Юридична газета online. Available at: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/trudoviy-ta-civilnopravoviy-dogovir-vidminnosti-ta-osoblivosti.html> Last accessed: 23.06.2023

13. Перепелиця, Д. (2021). Встановлення факту існування трудових відносин. Безоплатна правова допомога. Available at: <https://www.legalaid.gov.ua/publikatsiyi/vstanovlennya-faktu-isnuvannya-trudovyh-vidnosyn/> Last accessed: 23.06.2023
14. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004. № 1618-IV. Верховна Рада України. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> Last accessed: 23.06.2023
15. Постанова Верховного Суду України 08.10.2018. Справа № 553/954/17. Єдиний державний реєстр судових рішень. Available at: <https://verdictum.ligazakon.net/document/77090152> Last accessed: 23.06.2023
16. Рішення Рожнятівського районного суду Івано-Франківської області 14.07.2016. Справа № 350/403/16-ц. Єдиний державний реєстр судових рішень. Available at: <https://verdictum.ligazakon.net/document/58958915> Last accessed: 23.06.2023
17. Рішення Камінь-Каширського районного суду Волинської області 09.10.2021. Справа № 157/479/21. Єдиний державний реєстр судових рішень. Available at: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/101125307/> Last accessed: 23.06.2023
18. Про практику застосування судами при розгляді справ окремих норм трудового права (2012). Лист Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних та кримінальних справ № 10-1389/0/4-12. 27.09.2012. Верховна Рада України. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v1389740-12#Text>
19. Рішення Ковельського міськрайонного суду Волинської області 26.09.2016. Справа № 159/3427/16-ц. Єдиний державний реєстр судових рішень. Available at: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/61703796> Last accessed: 23.06.2023

Received date 16.05.2023

Accepted date 22.06.2023

Published date 30.06.2023

Ольга Іванівна Панченко, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, відділ докторантури та ад'юнктури, Національна академія внутрішніх справ, пл. Солом'янська, 1, м. Київ, Україна, 03035

E-mail: olia.pan4encko@ukr.net