

9. Чудовський В.І. Громадський контроль за додержанням законодавства по забезпеченю належних, безпечних і здорових умов праці / В.І. Чудовський // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 807–812.
10. Юхимюк О. Дотримання як форма безпосередньої реалізації норм права / О. Юхимюк // Історико-правовий часопис. – 2013. – № 1. – С. 32-35.

**УДК 349.2**

**Селезень С. В.,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
Харківський національний  
автомобільно-дорожній університет

## **ДОДАТКОВІ УМОВИ ВІДПОВІДЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАПОДІЯНУ МОРАЛЬНУ ШКОДУ ПРАЦІВНИКУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

Стаття присвячена вивченю додаткових умов настання відповідальності роботодавця за заподіяну моральну шкоду працівнику. Особлива увага приділяється аналізу такої додаткової умови, як наявність трудо-правових відносин між заподіювачем шкоди і працівником, особливо в тих умовах, коли на сучасному українському ринку праці існує великий відсоток працівників, які працюють в позадоговірному порядку («неоформлені працівники»).

**Ключові слова:** дисципліна праці, забезпечення дисципліни праці, організаційні заходи, трудові права, трудові правовідносини.

Статья посвящена изучению дополнительных условий наступления ответственности работодателя за причиненный моральный вред работнику. Особое внимание уделяется анализу такой дополнительного условия, как наличие трудо-правовых отношений между причинителем вреда и работником, особенно в тех условиях, когда на современном украинском рынке труда существует большой процент работников, работающих во внедоговорных порядке («неоформленные работники»).

**Ключевые слова:** дисциплина труда, обеспечения дисциплины труда, организационные мероприятия, трудовые права, трудовые правоотношения.

*This article is devoted to the study of additional conditions of liability of the employer for moral damages to the employee. Special attention is paid to the analysis of such additional conditions as the availability of labor-law relations between the tortfeasor and the employee, especially in those circumstances where*

*the modern Ukrainian labor market there is a large percentage of employees working in non-consensual manner ("uninformed employees").*

*Keywords:* *labor discipline, discipline labor arrangements, employment law, labor relations.*

**Актуальність проблематики.** Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: по-перше, такі умови відповідальності роботодавця за заподіяну моральну шкоду працівнику раніше не досліджувались ні українськими, ні зарубіжними вченими в галузі трудового права, що є неприпустимим, зважаючи на важливість розуміння таких об'єктивних умов настання відповідальності у роботодавця за завдану працівнику моральну шкоду, як для вчених, так і для практикуючих юристів. По-друге, наразі в порядку денного стоїть питання прийняття Трудового кодексу України, в якому повинні бути закріплені, поряд із основними умовами відповідальності роботодавця за заподіяну моральну шкоду працівнику, також і додаткові умови настання такої відповідальності.

**Ступінь наукової розробки.** Сприятиме досягненню поставленої мети в процесі наукового пошуку звернення до суміжних галузей права, аналіз точок зору спеціалістів, науковців з цього питання (Ю.В. Кернякевич, О.В. Кузнецова, К. Литвиненко, Н.В. Чередниченко, В.Д. Чернадчук, В.Д. Чернадчук, К. Фоміна), вивчення положень нормативно-правових актів.

**Метою статті** є дослідження додаткових умов відповідальності роботодавця за заподіяну моральну шкоду працівнику в рамках трудового права України. Для досягнення даної мети потрібно виконати такі завдання: дослідити наявну судову практику, що регулює дану тематику, визначити за яких умов роботодавець не несе відповідальності за заподіяну працівнику моральну шкоду а також за яких умов роботодавець може бути звільнений від несення зазначеної відповідальності.

**Виклад матеріалу.** За загальним правилом, відповідальність за заподіяну працівникові моральну шкоду настає за наявності наступних умов: 1) заподіяння (наявність) моральної шкоди; протиправність дій власника або уповноваженого ним органу; 2) наявність причинного зв'язку між протиправним діянням заподіювача шкоди і моральною шкодою, що настало; 3) вина власника або уповноваженого ним органу. Ці умови, на думку вченого, є загальними і їх наявність є обов'язковою для настання відповідальності в усіх випадках заподіяння моральної шкоди [1, с. 7].

Поряд із цим, в доктрині трудового права України «упускаються» додаткові умови відповідальності роботодавця за заподіяну працівнику моральну шкоду, без яких така відповідальність, фактично не може наступити. Такі другорядні умови настання цієї відповідальності або випливають із суті основних умов відповідальності, або зумовлені самою

природою такої відповідальності. До таких додаткових умов слід віднести наступні:

1. Питання про відповідальність піднімається не з моменту появи такої шкоди, а з моменту оголошення про наявність такої. Безумовно, ми погоджуємося із вченими, які вважають, що будь-яка фізична особа, щодо якої вчинено неправомірне діяння (дія або бездіяльність), визнається такою, що зазнала моральної шкоди, якщо суб'єкт правопорушення не доведе зворотне. Однак, ми схиляємося до такої формули: в результаті порушення роботодавцем трудових прав працівника, не може йти мова про завдання роботодавцем моральної шкоди, якщо про наявність такого не заявить сам працівник.

В будь-якому разі, моральна шкода є суб'єктивним явищем і розуміння впливу на вчинення одного й того ж самого правопорушення роботодавця двома різними особами може бути різною: одна особа може бути ображеною виконанням робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах, відчувати приниження власної гідності, а інша особа – радіти отриманню роботи як такої, не зважаючи які-небудь суттєві умови такої праці. Тому, відповідальність працівника за матеріальну шкоду може наставати лише тоді, коли про таку заявить сам працівник-потерпілий.

Разом із тим, слід також звернути й на іншу обставину: роботодавець не несе відповідальність за заподіяну моральну шкоду працівнику, якщо той про таку не заявить, а, як правило, про таку шкоду не оголошується через недостатню юридичну грамотність населення. Погоджуємося із О.В. Кузнєцовою, яка припускає, що в багатьох випадках правопорушник уникає відповідальність за заподіяння моральної шкоди лише тому, що потерпілий не в змозі кваліфікувати те, що сталося як правопорушення і не пред'являє відповідний позов [2, с. 16].

Отже, уникнення несення роботодавцем-порушником відповідальності за моральну шкоду, завдану працівнику-потерпілому пов'язане не лише із оціночного ставленням самого працівника до такої шкоди, але також і з незнанням потерпілим своїх законних прав;

2. Доведено вчинення порушення трудових прав та інтересів працівника, які зумовили його моральні страждання. В передбаченому законом порядку повинно бути доведено, що роботодавець вчинив проти трудових прав працівника дію чи утримався від дії, яка регламентована законодавством, в результаті чого було не лише порушене трудове право працівника, але й завдано йому моральної шкоди. Приміром, умовою відшкодування моральної шкоди працівникові роботодавцем в разі незаконного переведення працівника на іншу роботу, внаслідок якого працівникові завдано моральних страждань, або він втратив нормальні життєві зв'язки, або

в нього виникла потреба докласти додаткових зусиль для організації свого життя [3, с. 201].

Така умова також поєднана із умовою загального правила про розподіл тягаря доказування, що міститься в ст. 60 ЦПК України, відповідно до якого тягар аргументації та формування доказової бази заподіяння моральної шкоди і її розміру лягає на працівника, якому така шкода була заподіяна [4].

3. Суб'єкт правопорушення та постраждалий знаходяться в трудо-правових відносинах. Важливою умовою відповідальності за заподіяну моральну шкоду у трудовому праві є факт трудових правовідносин між порушником (роботодавцем) та потерпілим (працівником). Такі правовідносини можуть бути підтвердженими трудовим договором чи контрактом, копією наказу про прийом на роботу і призначення на посаду чи відповідним записом у трудовій книжці потерпілого працівника.

Разом з тим, слід звернути увагу на те, що в сучасних умовах на українському ринку праці має місце великий відсоток працівників, що працюють без трудових договорів, тобто неофіційно (зокрема, кожен п'ятий мешканець Кіровоградщини працює неофіційно [5]). Відповідно виникає питання: чи можуть такі неоформлені в передбаченому законом порядку вимагати відшкодування моральної шкоди.

По-перше, слід відмітити, що відмова роботодавця у праві працівника працювати на законних підставах вже є порушенням його трудових прав, яке може, серед іншого, і зумовити моральну шкоду. Якщо неоформлений працівник зазнав додатково інше порушення трудового законодавства, в результаті якого він пережив моральні страждання і він бажає відшкодування шкоди не лише за перший епізод, але за другий (або лише за другий), то в цьому випадку постраждалий повинен довести сам факт існування трудових правовідносин, а вже потім заявляти про завдану йому роботодавцем моральну шкоду.

При цьому слід відмітити, що національна судова практика знає ряд позитивних рішень у цих питаннях: позивач-працівник опираючись на ч. 1 ст. 172 КК України (криміналізація грубого порушення законодавства про працю) звертаються до держави за захистом, а суд в свою чергу, часто виносить вироки, якими визнає роботодавця винним у вчиненні злочину, передбаченого зазначеною статтею кримінального закону, а саме: через вчинення такого грубого порушення трудового законодавства, як ігнорування правила щодо оформлення трудових відносин з найманими працівниками.

4. Відповідальність несе винний суб'єкт делікту. Не зважаючи на той факт, що умовами відповідальності охоплюється встановлення вини заподіювача, така умова не може вважатись змістовою повною, позаяк окрім встановлення вини заподіювача слід відмітити, що саме заподіював і повинен нести означену відповідальність (що, певна річ, випливає із законодавства). Зокрема, за змістом ч. 1 ст. 1167 ЦК України та інших норм законодавства,

що регулюють ці правовідносини, моральна шкода, завдана фізичній чи юридичній особі неправомірною поведінкою, відшкодовується особою, яка її завдала, за наявності її вини. Так, відповідно до ст. 237-1 КЗпП України та п. 13 Постанови Пленуму ВСУ від 31 березня 1995 року N 4 за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, невиплати 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 і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок по відшкодуванню моральної (немайнової) шкоди покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності.

5. Відповідальність несеуть винні суб'екти делікуту у межах ступеня вини кожного. В тому разі, коли заподійовачами моральної шкоди працівнику є декілька осіб, то кожен з них, в міру причетності до такого – глибини їх вини у заподіянні моральної шкоди, повинен нести відповідну тяжкість відповідальності, що виражається в їх відповідній дольовій участі в компенсаційних заходах. Про це, зокрема, йдеться в п. 10 Постанови Пленуму ВСУ від 31 березня 1995 року N 4 та в п. 6.2 Листа Мін'юсту від 13 травня 2004 року N 35-13/797, в яких дається вказівка судам й правозастосовцям, щоби вони мали на увазі, що у разі заподіяння особі моральної шкоди неправомірно вчиненими діями кількох осіб, розмір відшкодування повинен визначатись з урахуванням ступеня вини кожної з них, а саме за наступним принципом:

1) солідарна відповідальність по відшкодуванню завданої моральної шкоди покладається на осіб, які заподіяли моральну шкоду спільно, тобто взаємопов'язаними, сукупними діями або діями з єдиним наміром – відповідно до ст.ст. 174, 451 ЦК України;

2) при заподіянні особі моральної шкоди, обов'язок по її відшкодуванню покладається на винних осіб незалежно від того, чи була заподіяна потерпілому майнова шкода та чи відшкодована вона [6];

3) розмір відшкодування моральної шкоди може бути зменшений судом з урахуванням ступеня вини заподіювача і потерпілого та майнового стану відповідача (громадянина) – відповідно до ст.454 ЦК України.

Разом із тим, не потрібно ігнорувати й того факту, що звинувачений у вчиненні моральної шкоди роботодавець може бути звільнений від несення зазначеної відповідальності. Загальними підставами для звільнення власника або уповноваженого ним органу від такої відповідальності є:

1) випадок, коли працівникові заподіяно шкоду з причин, що не залежали від волі й свідомості власника [1, с. 9]. Однак, слід звернути увагу на те, що роботодавець може нести відповідальність і незалежно від його вини. Спеціальний перелік таких випадків закріплюється законом і в

невичерпній формі міститься, головним чином, у ч. 2 ст. 1167 ЦК України, яка серед таких випадків називає заподіяння моральної шкоди шляхом каліцтва, інших ушкоджень здоров'я або смертю працівника внаслідок дії джерела підвищеної небезпеки;

2) доведення роботодавцем у законом визначеному порядку своєї невинуватості у вчиненні моральної шкоди.

**Висновки.** Отже, підводячи підсумок всьому вищевикладеному, вважаємо за доцільне зазначити, що другорядними умовами відповідальності роботодавця за заподіянну моральну шкоду працівнику, які, або випливають із суті основних умов відповідальності, або зумовлені самою природою такої відповідальності і заподіяної шкоди, є: 1) питання про відповідальність піднімається не з моменту появи такої шкоди, а з моменту оголошення про наявність такої (питання про відшкодування моральної шкоди не буде розгляdatись, не зважаючи на можливу наявність матеріальної шкоди чи збитків, відшкодування яких відбувається паралельно і незалежно від моральної шкоди, допоки про наявність моральної шкоди не заявить сам працівник-потерпілий); 2) доведено вчинення порушення трудових прав та інтересів працівника, які зумовили його моральні страждання (здійснення фактичних компенсаційних заходів в процесі відшкодування моральної шкоди може розпочатись лише після того, коли вина роботодавця щодо завдання працівнику моральної шкоди доведена і не оскаржена ним чи він вже вичерпав усі інструменти оскарження таких рішень); 3) суб'єкт правопорушення та постраждалий знаходяться в трудо-правових відносинах (вбачається логічно неможливим несення роботодавцем відповідальності за моральну шкоду в рамках трудового права, коли таку шкоду він завдасть особі, яка не є найманим ним працівником, так само, як не буле стосуватись нашого питання витребування компенсації за моральну шкоду працівником у роботодавця L, коли він працює у роботодавця F, за умови, що роботодавець L не має ніякого відношення до такого працівника); 4) відповідальність несе винний роботодавець (моральна шкода, завдана працівнику неправомірною поведінкою роботодавця, відшкодовується роботодавцем, який її завдав, за наявності його вини); 5) відповідальність несуть винні суб'єкти делікту у межах ступеня вини кожного (в тому разі, коли заподійовачами моральної шкоди працівнику є декілька осіб, то кожен з них, в міру причетності до такого – глибини їх вини у заподіянні моральної шкоди, повинен нести відповідну тяжкість відповідальності, що виражається в їх відповідній дольовій участі в компенсаційних заходах).

#### **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. / В.Д. Чернадчук. – Київ, 2001. – 14 с.

2. Кузнецова О.В. Возмещение морального вреда. / О.В. Кузнецова. – Москва: Юстицинформ, 2009. – 89 с.
3. Кернякевич Ю.В. Судовий захист трудових прав працівників у разі незаконного переведення їх на іншу роботу. / Ю.В. Кернякевич. // Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України, Вип. XXVII, 2011. – С. 198-203.
4. Фоміна К. Відшкодування моральної шкоди в трудовому праві. / К. Фоміна. // Правовий тиждень, № 23 (149), 2009. [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://www.legalweekly.com.ua/article/?uid=1168>
5. Кожен 5-й мешканець Кіровоградщини працює неофіційно. [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://kirovograd.comments.ua/news/2014/07/17/143251.html>
6. Литвиненко К., Чередниченко Н.В. Моральна шкода в трудових відносинах. / К. Литвиненко, Н.В. Чередниченко. // Науково-теоретична конференція викладачів, аспірантів, співробітників та студентів юридичного факультету: тези доповідей: у 3-х ч., Суми, 20 квітня 2011 рік. / Відп. за вип.: С.І. Дегтярьов, В.І. Горевий. – Суми : СумДУ, 2011, ч. 2. – С.83-86. [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/24323/1/17.pdf>

**УДК 349.2**

**Третяков Є. А.,**  
генеральний директор ПАОП «Промінь»

## **ЩОДО ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ**

*У статті з'ясовано зміст поняття «принципи правового регулювання охорони праці у сільському господарстві», здійснено їх класифікацію на загальні та спеціальні, та визначено систему відповідних принципів, які впливають на безпеку праці у сільському господарстві.*

*Ключові слова: принципи, сільське господарство, охорона праці, безпека виробництва.*

*В статье выяснено содержание понятия «принципы правового регулирования охраны труда в сельском хозяйстве», осуществлена их классификация на общие и специальные, и определена система соответствующих принципов, влияющих на безопасность труда в сельском хозяйстве.*