

ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ПРАЦІВНИКОВІ

Доп. – студ. гр. Ю-43 Резніченко О.О.
Наук. кер. – ст. викл. Чередниченко Н.В.

Уже сплинуло багато часу з того моменту, як в українському законодавстві закріпили поняття «відшкодування моральної шкоди» (наприклад, доповнення ЦКУ ст. 440-1 «Відшкодування моральної (немайнової) шкоди», КЗпП ст.237-1, яка встановила обов'язок роботодавця відшкодувати моральну шкоду, що була завдана порушенням трудових прав), однак проблеми, пов'язані із цим питанням, існують і досі, як на законодавчому рівні, так і у судовій практиці.

Численні заходи, нормативні акти (у тому числі постанови Верховного Суду України, його узагальнення з судової практики, статті окремих законів) спрямовані на подолання того факту, що цей інститут є недостатньо розроблений і досі. Моральна шкода – досить спірне у правозастосуванні питання, яке потребує великої кількості тлумачень і судових рішень.

При розляді відшкодування моральної шкоди найважчим постає питання про визначення його розміру у грошовій чи іншій матеріальній формі (ч. 3 ст. 23 ЦКУ), адже сума повинна бути не лише зазначеною, але й обґрунтованою.

Актуальною темою з переходом до ринкової економіки у сфері відшкодування моральної шкоди постає така вимога у разі порушення роботодавцем трудових прав найманого працівника. Логічним буде доповнення статті 237-1 Кодексу законів про працю Законом України № 1356 від 24 грудня 1999 року (набрала чинності 13 січня 2000 року) про відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику, що провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Законні права – це не лише ті права працівників, які передбачені законами, але й ті, які впливають з інших

нормативно-правових актів, трудової угоди. До найпоширеніших порушень можна віднести незаконне звільнення чи переведення, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах, невплата належних працівникові грошових сум, незаконне покладення матеріальної відповідальності тощо.

Моральні страждання – це будь-які негативні відчуття, хвилювання, переживання тощо.

Отож працівник має право звернутися з вимогою про відшкодування шкоди безпосередньо до суду. Останній не вправі відмовити особі у прийнятті заяви з такими вимогами лише з тієї підстави, що вона не розглядалася комісією по трудових спорах.

Важливо пам'ятати про те, що звернутися до суду необхідно вчасно, тобто у встановлений законом строк. За загальним правилом на вимоги, що випливають із порушення особистих немайнових прав, позовна давність не поширюється (ст.268 Цивільного кодексу України). Однак норми трудового законодавства (ст.233 Кодексу законів про працю) визначають інше: громадяни повинні звернутись у суд із заявою в тримісячний строк з дня, коли вони дізналися чи повинні були дізнатися про порушення їхнього права. Якщо ж пропустити цей строк, відшкодувати шкоду вже неможливо.

Хоча порушень трудових прав громадян на сьогодні, на жаль, є досить багато, сподіваємося, що підвищення активності громадян, ефективність судової і правоохоронної системи України, зменшення колізій та недоопрацювань у законодавстві сприятиме забезпеченню справжньої захищеності працівників не лише у теорії, а й на практиці.