СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

РЕФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

МАТЕРІАЛИ
VI Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, 19–20 травня 2022 року)

Суми
Сумський державний університет
2022

4. Шалієвська Л. І. До питання про сутність пенсійного забезпечення населення України. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. Львів, 2018. Вип. 1. С. 130–140.
5. Рад Н. С. Пенсійна реформа та інституціональні зміни у пенсійній системі України. Економіка і організація управління. 2009. № 5. С. 70–79.

СУДОВА ПРАКТИКА ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ

Солдатенко М. Д.
студентка IV курсу ННІ права
Сумського державного університету
Глущенко Н. В.
д.ф., старший викладач кафедри АГПФЕБ ННІ права
Сумського державного університету
Ісмайлов І.
студент III курсу
Азербайджанської дипломатичої академії

Виплата моральної шкоди за порушення прав особи – показник високого рівня держави у понятті морально-етичних норм. Моральна шкода, яка ще має назву «немайнова» шкода – це витрати немайнового характеру, що зазнала людина, внаслідок порушення її немайнових прав, що спричинили моральні чи фізичні страждання. Прикладом немайнових прав можуть бути ті основоположні права, що закріплені в Конституції кожної держави (право на місце проживання, свободу пересування, право на ім'я, захист честі та гідності, особисту недоторканість і т.д.) [1].

Законодавством України не передбачені критерії, за якими конкретно може визначатися моральна шкода. Її розмір, особливості та ступінь визначає суд. І оскільки для суду немає обмежень в тому, яким повинен бути мінімальний чи максимальний розмір відшкодування, різні суди та судді призначають різні суми відшкодування моральної шкоди, навіть при однакових обставинах справи. Для дослідження цього питання, звернемося до судової практики зарубіжних країн.

За законодавством Німеччини, поняття відшкодування моральної шкоди кваліфікується як «гроші за біль та страждання». У статті 823 Цивільного кодексу Німеччини вказано, що обов'язок відшкодування шкоди покладається на особу, яка невмисно або ненавмисно посягає на чиєсь життя, здоров'я, свободу, фізичну недоторканість, право власності або інші особисті права. Таким чином, законодавець Німеччини акцентує увагу на ознаках діяння, яке ймовірно може призвести до виникнення моральної шкоди, тому наявність вини у цьому правопорушенні обов'язкова [2, с. 4].

Закони Німеччини мають обмежену позицію, оскільки відшкодування шкоди можливо тільки у визначених випадках. В той же час, при визначенні розміру моральної шкоди, суд завжди враховує думку самого постраждалого, що захищає його від недостатнього розміру відшкодування та показує високий рівень захищеності нематеріальних прав працівника в даній країні.

Трудове право Франції також передбачає захист немайнових прав працівника. Трудові суди, що мають назву прюдомальні суди, в цій країні діють ще з 1806 року, що доводить високий рівень їх компетенції у розгляді трудових спорів. Вони розглядають спори, що виникли між роботодавцем та працівником, в тому числі позови про відшкодування моральної шкоди. Підставами для її відшкодування є наявність трудового договору та недосягнення згоди між працівником та роботодавцем, щодо розміру шкоди. Якщо роботодавець з працівником самостійно досягнуть згоди, їм не потрібно буде звертатися до суду [3, с. 178].

Головною особливістю прюдомальних судів є те, що вони є виборними органами та складаються з представників роботодавців та працівників, що обрані на спеціальних прюдомальних виборах. Судді обираються із кандидатів профспілок та організацій роботодавців, при чому наявність в них юридичної освіти не є обов'язковою. Такі особи можуть працювати суддею в прюдомальному суді, не втрачаючи своє основне місце роботи та заробітну плату. Такий спосіб вирішення трудових спорів гарантує довіру кожної зі сторін до суду, адже там вони мають представників зі своєї сфери, що обрані безпосередньо ними. Такий порядок роботи підвищує рівень довіри як роботодавців, так і працівників, а також забезпечує незалежність даної судової системи від зовнішнього впливу, що гарантує справедливе вирішення спорів. Порядок розгляду позовів про відшкодування моральної шкоди також має свої привілеї: суддя, в першу чергу, бере до уваги обставини кожної справи окремо, і на їх підставі визначає індивідуальний розмір моральної шкоди та суму відшкодування.

Досвід Англії у справах з розгляду трудових спорів також має свої особливості. В цій країні існують таблиці, що визначають мінімальний розмір компенсації за моральну шкоду. Вони створені ще в 1994 році та охоплюють 25 видів порушення немайнових прав, за які можливе відшкодування. Якщо підстави виникнення моральної шкоди, що зазначена у позові, немає в таблицях, то вона не може бути відшкодована. Для всіх справ встановлений єдиний мінімальний розмір компенсації – 1 тисяча фунтів стерлінгів. Суд, незважаючи на персональні особливості справи, не може призначити відшкодування моральної шкоди у розмірі, що є меншим за цю суму [4, с. 8].

Таким чином, Англія визначає конкретний перелік порушення немайнових прав, що спричиняють виникнення моральної шкоди. Така система допомагає судам у вирішенні трудових спорів, оскільки є конкретні випадки, в яких суд має призначити компенсацію працівнику. Існує визначення моральної шкоди, що також допомагає судам більш швидко та об'єктивно вирішувати справи про відшкодування моральної шкоди працівнику в трудових відносинах.

З кожним роком все більше країн вдосконалюють законодавство у сфері захисту немайнових прав у сфері трудових відносин. Вони вносять нові положення, приймають закони та розпорядження, що захищають працюючих осіб та зобов'язують роботодавців відшкодовувати збитки, якщо немайнові права працівника були порушені. Так, візьмемо до уваги досвід Бразилії.

До 2017 році в трудовому законодавстві цієї країни не було конкретного законодавчого положення про моральну шкоду в трудовому праві, а його характеристика та відшкодування залежали від рішення трудових судів. У 2017 році в Бразилії прийняли новий закон, який реформує велику кількість норм трудового права, в тому числі відшкодування моральної шкоди в трудових відносинах. В цьому законі моральна шкода визначається як збитки, які виникли через дію чи бездіяльність та спричинили моральні страждання та посягання на нематеріальні права фізичної особи (стосовно її честі, іміджу, свободи дій, самопочуття), чи також порушили її право на повагу, вибір сексуальної орієнтації, на здоров'я, відпочинок та фізичну недоторканність, або юридичної особи (щодо її іміджу, бренду, назви, ділової таємниці та конфіденційності листування). Законом встановлено, що всі вищезазначені посягання та порушення на права особи мають бути відшкодовані. Передбачено, що всі особи, які причетні до правопорушення проти охоронюваного законом права, несуть відповідальність за це в обсязі, пропорційному до своєї дії чи бездіяльності [5, с. 12].

Таким чином, проаналізувавши судову практику та порядок відшкодування моральної шкоди в інших країнах, можемо зробити висновок про необхідність вдосконалення порядку відшкодування моральної шкоди в трудовому праві України, адже велика кількість питань все ще залишається неврегульована та не відповідає міжнародним стандартам вирішення подібних справ. Для покращення регулювання цих питань, вважаємо доцільним звернутися до такої практики в інших країнах та, за їх прикладом, встановити в нашій країні нові норми, що покращать систему регулювання порядку та розміру відшкодування моральної шкоди в трудових відносинах. Так, ми можемо встановити конкретні переліки дій чи бездіяльності, після настання яких виникає моральна шкода. Доцільно було б визначити мінімальний розмір моральної шкоди, чи

розділити правопорушення за ступенем тяжкості та відповідно до цього встановлювати суму відшкодування, як це діє в Бразилії.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 40-44. Ст. 356.

2. Bergmann, B. Civil code of Germany, 2-nd ed. Wolters Kluwer, 322. 2006.

3. Жданова О. С. Зарубіжний досвід організації системи соціально-трудових відносин та специфіка функціонування трудових судів на прикладі Франції. Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. Одеса : Юрид. л-ра, 2014. Вип. 72. С. 176-181.

4. Актуальні проблеми сучасного права. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди у зарубіжних країнах : зб. наук. ст. студентів / ОНУ ім. І.І. Мечникова. Одеса : Астропринт, 2018. С. 3-18.

5. The Modernisation of Labor Relations in Brazil Law. 2017. № 13. URL: https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Working%20at%20Regional%20Level/Americas/EN/_20170509_C-839_Brazil_modernises_labour_legislation_English.pdf.

НЕДОЛІКИ ЧИННОЇ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНИХ ГАРАНТІЙ ПРАВА НА ПРАЦЮ ДЛЯ ВІЛ-ІНФІКОВАНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ

Шлапко Т. В.
к.ю.н., доцент кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки Навчально-наукового інституту права Сумського державного університету
Мурач Д. В.
студент ІІІ курсу Навчально-наукового інституту права Сумського державного університету

Статтею 43 Конституції України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР визначено: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1]. Однак, на превеликий жаль, в Україні спостерігається відкрита дискримінація конкретних соціальних груп населення, таких як ВІЛ-інфікованих осіб, що прямо перешкоджає нормальній реалізації їх конституційного права на працю. Першочергово варто вказати, що у міжнародному звіті «The World Factbook» Україна посідає: 24 місце зі 144 за кількістю людей, що проживають з ВІЛ/СНІД [2]; 45 місце зі 133 за кількістю дорослого населення (15-49 років), інфікованих ВІЛ-інфекцією та хворих на СНІД [3]. Водночас у звіті ВООЗ «HIV/AIDS surveillance in Europe 2021 – 2020 data» вказано, що Україна має найбільший рівень