

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

Правові горизонти



Legal horizons

ВИПУСК 26 (39)

Суми – 2021

**SECTION 5
LABOR LAW; SOCIAL SECURITY RIGHT**

**СЕКЦІЯ 5
ТРУДОВЕ ПРАВО;
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

DOI: <http://www.doi.org/10.21272/legalhorizons.2021.i26.p59>

**ПРАКТИКА ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ
УКРАЇНИ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН**



Кисельова Олена Іванівна,
*доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного, господарського права
та фінансово-економічної безпеки,
Навчально-науковий інститут права,
Сумський державний університет*



Солдатенко Марія,
*Навчально-науковий інститут права,
Сумський державний університет*

Досліджено проблеми законодавчого регулювання відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові в аспекті трудової відповідальності роботодавця. Встановлено, що чинне трудове законодавство не містить чіткого та достатнього регулювання даного питання, тому відшкодування моральної шкоди за трудовим законодавством є на сьогоднішньому етапі розвитку актуальною проблемою. Так, КЗпП України не містить самого поняття моральної шкоди, вказівок на будь-які критерії, що впливають на розмір відшкодування, не передбачає галузевої специфіки захисту прав працівника, в зв'язку з чим, правозастосувач змушений для вирішення багатьох питань керуватися відповідним нормам цивільного кодексу. Все це, на наш погляд, утворює прогалини в трудовому праві. У зв'язку з чим запропоновано розробити чіткі критерії, згідно з якими буде визначатися наявність або відсутність моральних страждань працівника в результаті порушення його трудових прав, гарантованих законодавством. Крім того визначено, що в Україні до цього дня існує ряд перешкод до формування однакової судової практики з вирішення трудових спорів. Однією з них, на наш погляд, є відсутність чітко сформульованих критеріїв визначення розміру завданої моральної шкоди. Проаналізувавши досвід іноземних держав, стосовно відшкодування моральної шкоди працівнику в трудовому праві, та досвід України з цього питання, пропонуємо внести до законодавства конкретний перелік випадків, що зумовлюють настання моральної шкоди в трудовому праві, а також закріпити мінімальний розмір моральної шкоди, для запобігання випадків, коли рішенням суду призначений такий її розмір, що не є пропорційним до тих втрат, що понесла постраждала особа. Також, вважаємо доцільним створити в судах певні підрозділи, які б займалися виключно трудовими спорами. Позитивним у застосуванні такої практики була б можливість обирати суддів цих підрозділів з простих громадян, що є учасниками трудових відносин, за прикладом

Франції. Така система допомагає підвищити рівень довіри працівників та роботодавців до суду та вирішення трудових спорів, в тому числі і справ по відшкодуванню моральної шкоди.

Ключові слова: моральна шкода, відшкодування моральної шкоди працівнику, розмір відшкодування моральної шкоди, межі відшкодування моральної шкоди.

Kiselyova O.I., Soldatenko M. Practice of compensation for moral damage in labor law of ukraine and foreign countries. The problems of legislative regulation of compensation for non-pecuniary damage caused to an employee in terms of labor liability of the employer are studied. It is established that the current labor legislation does not contain a clear and sufficient regulation of this issue, so compensation for non-pecuniary damage under labor legislation is an urgent problem at this stage of development. Thus, the Labor Code of Ukraine does not contain the very concept of non-pecuniary damage, indications of any criteria that affect the amount of compensation, does not provide sectoral specifics of protection of employee rights, therefore, the law enforcer is forced to address many issues of the Civil Code. All this, in our opinion, creates gaps in labor law. Therefore, it is proposed to develop clear criteria for determining the presence or absence of moral suffering of the employee as a result of violation of his labor rights guaranteed by law. In addition, it is determined that in Ukraine to this day there are a number of obstacles to the formation of uniform judicial practice for resolving labor disputes. One of them, in our opinion, is the lack of clearly defined criteria for determining the amount of non-pecuniary damage. After analyzing the experience of foreign countries on compensation for non-pecuniary damage to employees in labor law, and the experience of Ukraine on this issue, we propose to introduce into law a specific list of cases that cause non-pecuniary damage in labor law, as well as to establish a minimum amount of non-pecuniary damage. when the court decision determines its size, which is not proportional to the losses incurred by the injured person. Also, we consider it expedient to create certain subdivisions in the courts that would deal exclusively with labor disputes. A positive application of this practice would be the ability to elect judges from these units from ordinary citizens involved in labor relations, following the example of France. Such a system helps to increase the level of trust of employees and employers in the court and the resolution of labor disputes, including cases of compensation for non-pecuniary damage.

Key words: moral damage, compensation of moral damage to the employee, the amount of compensation for moral damage, the limits of compensation for moral damage.

Постановка проблеми. Захист прав та свобод кожного громадянина є пріоритетним завданням будь-якої країни. Стаття 2 Конституції України головним обов'язком держави визначає забезпечення та утвердження прав і свобод людини. Наслідком посягання на ці права є стягнення, що накладаються на особу чи державу, в залежності від того, чому були порушені права людини[1].

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.).

Моральна шкода має місце бути в будь-якій галузі права, не виключаючи трудове право. Кожна особа, що бере участь в трудових відносинах також має свої немайнові права, при порушенні яких, працівник чи уповноважений орган повинен відшкодувати моральну шкоду. Даний вид шкоди в трудовому праві означає захищеність працівника з боку кодексу моралі та етичних норм, а також з охорони праці, що визначена на законодавчому рівні. Так, при порушеннях з боку роботодавця, що не тягнуть за собою тільки матеріальну шкоду, працівник може бути впевнений, що за емоційні чи фізичні страждання, завдані йому роботодавцем, він має право отримати моральну шкоду, щоб повернути собі той стан, що був до того, як порушили його нематеріальні блага.

На сьогоднішній день КЗпП України не містить всього необхідного правового інструментарію, що дозволяє трудовому законодавству автономно від цивільного забезпечити регулювання відносин щодо компенсації моральної шкоди при порушенні трудових прав працівника. У науковій літературі

існує думка, що для вирішення даної проблеми необхідно розробляти та вдосконалювати спеціальні галузеві засоби захисту зазначених прав працівника шляхом формування відповідних інститутів трудового права.

У зв'язку з чим, метою статті є дослідження проблем, що існують при відшкодуванні моральної шкоди за трудовим правом України та визначення рекомендацій щодо його вдосконалення з урахуванням зарубіжного досвіду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням моральної шкоди працівнику в трудовому праві займалися такі вчені: І. В. Лагутіна, О. В. Гришук, П. М. Рабінович, О. В. Кузнецова, В. Д. Чернадчук, В. В. Вітрянський, М. І. Брагінський, С. В. Селезень, О. Є. Сонін, С. В. Венедіктов, Я. С. Протопопова, І. І. Щербина та ін.

Виклад основного матеріалу. Моральна шкода в трудовому праві України виникла не так давно. До набуття незалежності, в Україні навіть не звучало таке поняття, як моральна шкода. Основним завданням кожного працюючого громадянина в Радянському Союзі було виконання «плану», а стенди на підприємствах були завішані плакатами, на кожному з яких були різноманітні гасла про важливість праці, її першочергове значення в житті кожного, а також необхідність працювати постійно, і чим більше, тим краще. В той час навіть матеріальні права часто неможливо було відшкодувати, а моральні тим паче.

Після набуття статусу незалежної держави, зі зміною влади, в Україні набули вагомих змін і всі законодавчі та нормативні акти. Прийняття Конституції України стало початком розвитку нової країни, найвищою соціальною цінністю якої визначалася людина, а також її життя та здоров'я, недоторканість, честь, гідність та безпека. Наступним кроком стало прийняття Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 року, після якого Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» від 24.12.1999, яким було доповнено КЗпП України статтею, де було визначено поняття моральної шкоди [2].

На сьогоднішній день поняття моральної шкоди працівнику закріплене в ст. 2371 Кодексу законів про працю України, якою встановлено, що відшкодування роботодавцем моральної шкоди відбувається тоді, коли були порушені законні права працівника, та наслідком цього стали його моральні страждання, чи втрата життєвих зв'язків, через що працівник має прикласти зусиль для організації власного життя. Частина 2 даної статті визначає, що порядок відшкодування даної шкоди визначений законодавством. На цьому вичерпуються визначення моральної шкоди

працівнику в законодавчих актах, що ускладнює порядок її відшкодування [3].

Нормативним актом, що визначає поняття відшкодування моральної шкоди в судовій практиці, але не тільки в трудовому праві, а загалом, є Постанова Пленуму Верховного Суду «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31.03.95 року, де в ст.13 зазначається, що за немайнову шкоду, що була заподіяна працівнику (незаконне звільнення, праця в небезпечних для здоров'я та життя умовах, не виплата грошових сум, належних працівнику), та призвела до його моральних страждань, відповідає уповноважений орган чи власник підприємства, організації чи установи, незалежно від їх форми власності, галузевої належності чи видів діяльності. Також ч. 2 даної статті зазначає, що якщо порядок відшкодування моральної шкоди, що укладений в контракті, погіршує становище працівника, у порівнянні з КЗпП чи іншими законодавчими актами, то такий порядок є недійсним [4].

Моральна шкода відшкодовується працівнику роботодавцем при існуванні наступних умов:

- Існує конкретний факт порушення визначених законодавством прав працівника. Такими правами працівника визначаються будь-які права, що виникли у нього на підставі трудового договору між ним на роботодавцем. Наприклад, якщо особа була незаконно звільнена з роботи, це є порушення її права на працю та гарантій забезпечення цього права.

- Порушення прав призвело до втрати нормальних життєвих зв'язків працівника, до його моральних страждань, через що йому необхідно прикласти зусиль, щоб повернутися до нормальної організації свого життя, для задоволення свої особистих потреб.

- Обов'язковий причинно-наслідковий зв'язок між першою та другою умовою. Втрата нормальних життєвих зв'язків чи виникнення моральних страждань повинні бути спричинені саме через порушення прав працівника. В такому випадку можна визначити, що моральна шкода дійсно мала місце в трудових відносинах, через вину роботодавця, та позов про її відшкодування може бути задоволений [5, 98].

Послідовний процес відшкодування моральної шкоди в трудовому праві чітко не визначений. Єдине, що вказує ст.2371 КЗпП, це те, що порядок визначений законодавством. Беручи до уваги Цивільний кодекс України, можемо зазначити, що в Главі 82 ЦК визначені підстави відповідальності за завдання моральної шкоди, а також порядок осіб чи органів, що в кожному конкретному випадку мають відшкодувати цю шкоду [6].

В трудовому законодавстві існують два види відшкодування моральної шкоди: в судовому порядку та в досудовому. Досудовий порядок має дві свої форми: угода між роботодавцем та працівником і рішення комісії з трудових спорів.

Перша форма є найпростішою, вона передбачає вирішення конфлікту без залучення суду чи інших органів за короткий проміжок часу. Працівник та роботодавець, після досягнення згоди та визначення суми відшкодування, укладають угоду про вирішення спору за угодою сторін. В такому випадку, працівнику відшкодовується шкода без рішення комісії чи доволі довгого розгляду справи в суді.

Друга форма передбачає вирішення конфлікту комісією з трудових спорів на підприємстві, установі чи організації. Дана комісія розглядає заяву працівника в десятиденний строк та виносить рішення. Відповідне рішення комісії обов'язкове, і роботодавець повинен відшкодувати шкоду у розмірі, що визначений комісією. У випадку незгоди роботодавця з таким рішенням, він може оскаржити його в суді [3].

Судовий порядок відшкодування моральної шкоди передбачає звернення працівника до суду з позовом про відшкодування цієї шкоди. Заява про відшкодування повинна бути прийнята в суді, не зважаючи на те, розглядалася вона в досудовому порядку, чи ні. Якщо заподіяння моральної шкоди працівнику буде доведено, існуюватимуть умови порушення прав, що спричинили моральну шкоду працівнику, тоді позов буде підлягати задоволенню та суд зобов'яже роботодавця відшкодувати моральну шкоду [7].

Моральна шкода працівнику може бути відшкодована роботодавцем тільки за наявності трудового договору чи інших законних підстав, що підтверджують трудові відносини. Розмір моральної шкоди визначається тільки судом. Позивач може вказати в позові будь-який розмір моральної шкоди, проте лише суд вирішує точну суму.

Для подальшого дослідження відшкодування моральної шкоди працівнику в трудовому праві, проаналізуємо відповідну практику зарубіжних країн.

Розглянемо досвід Німеччини. Законодавство даної країни прямо передбачає можливість працівника звернутися до суду, якщо моральна шкода стала наслідком порушення його прав роботодавцем. Така позиція зобов'язує роботодавця поважати та не порушувати нематеріальні права працівників, для недопущення виникнення конфлікту та, в подальшому, судового розгляду. Відповідно до ст.253 Цивільного кодексу Німеччини, моральна шкода відшкодовується

тільки у тих випадках, що передбачені законом. Тобто, існує конкретний перелік неправомірних дій чи бездіяльності роботодавця, після вчинення яких він повинен буде виплатити компенсацію працівнику [8, 50].

Розмір відшкодування по законам Німеччини залежить від рішення суду, проте сам суд зазвичай керується таким правилом: «адекватно оцінити свої страждання може тільки сам працівник». Тобто, судові рішення з подібних спорів не мають такого впливу на визначення розміру моральної шкоди, як думка самого постраждалого, адже кожна справа виняткова, кожен випадок порушення нематеріальних прав – унікальний.

Відповідно до Цивільного кодексу Німеччини, існують наступні правила винесення судом рішення про відшкодування моральної шкоди:

- Моральна шкода, що виникла внаслідок порушення нематеріальних прав, компенсується тільки матеріально та тільки у випадках, прямо передбачених законом;

- Страждання та біль особи можуть оцінюватися тільки постраждалим, проте, в окремих випадках, позов може подати і спадкоємець постраждалої особи;

- При винесенні рішення про розмір відшкодування шкоди, суд повинен брати до уваги ступінь тяжкості наслідків, час, протягом якого нематеріальні права були порушені, вік, професію та статус працівника.

Таким чином, законодавство Німеччини має 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 [9, 32].

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.

Судова практика та закони Франції не визначають конкретний перелік немайнових прав працівників, тому допускається відшкодування моральної шкоди у нелімітованій кількості спорів.

Так, суд має право задовольнити позов, керуючись вимогами справедливого вирішення справ: суддя визначає розмір відшкодування, шляхом розгляду кожної справи в індивідуальному порядку, беручи до уваги обставини конкретного порушення немайнових прав в конкретному спорі. Більш вагомим підставою прийняття рішення є не судова практика, а умови справи, що розглядається, та докази порушення прав в кожній справі окремо [10, 85].

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. У виборах беруть участь всі роботодавці та всі працівники регіону. Кожен з виборців голосує у своїй групі: працівники обирають представників від робітників, а роботодавці – від роботодавців, а також у своїй категорії: працівники чи роботодавці зі сфери сільського господарства обирають відповідно представників від своєї сфери, учасники трудових відносин у сфері промисловості, обирають представників від своєї сфери тощо [11, 98].

Такий спосіб вирішення трудових спорів гарантує довіру кожній 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 [12, 8].

Судова практика Англії також враховується при визначенні, чи існував факт виникнення моральної шкоди, та який розмір її відшкодування. Обсяг компенсації варіюється від 250 до 10 тисяч фунтів стерлінгів. В одній із судових справ було конкретно визначено поняття моральної шкоди працівнику, що використовується у всіх подальших судових засіданнях Англії:

- Психічна шкода, психічне захворювання, що діагностовано відповідним спеціалістом, що виникло внаслідок порушення нематеріальних прав роботодавцем;

- Непсихічні захворювання – горе, страждання, тривога, злість, стрес, приниження, що виникли у працівника через вину роботодавця;

- Збитки у сімейному житті, невпевненість у собі, пониження ділової репутації, неможливість продовження роботи, що виникли через порушення немайнових прав [9, 22].

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.

Порядок відшкодування моральної шкоди в Україні є досить не визначеним. При встановленні факту настання моральної шкоди важливим є те, щоб її виникнення було саме в трудових відносинах, і тоді роботодавець повинен буде її відшкодувати. Другою важливою умовою є те, щоб порушення немайнових прав працівника призвели до виникнення моральних страждань, що вимагають у нього налагодження свого нормального життя. Актуальна судова практика показує, що важливим є факт доказування того, що трудові права були порушені, та порушені саме через вину роботодавця.

Враховуючи підстави настання цивільно-правової відповідальності для вирішення спору, стосовно відшкодування моральної шкоди, необхідно з'ясувати умови настання такої шкоди, в тому числі наявність причинно-наслідкового зв'язку між протиправними діями роботодавця та виникненням моральної шкоди. Суд, в свою чергу, досліджує докази факту заподіяння працівнику моральної шкоди (фізичні чи психічні страждання, витрати немайнового характеру), за яких обставин була заподіяна моральна шкода, які дії працівника призвели до її виникнення, а також, в яку суму

позивач оцінює завдані йому збитки, та чому сума саме така, а також інші обставини, які важливі при розгляді та вирішенні даного спору [4]. Після цього суд самостійно вирішує розмір моральної шкоди, більш керуючись аналогічними справами у судовій практиці, і в меншій мірі беручи до увагу думку самого позивача. На відміну від України, в Німеччині суд завжди враховує думку постраждалого, тому що дійсно, тільки він може об'єктивно оцінити збитки, що настали в його житті. Беручи до уваги досвід Англії, в даній країні встановлений мінімальний розмір компенсації за моральну шкоду, що допомагає суду у винесенні рішення, а також певним чином оберігає працівника від занадто малого та неспіврозмірного з моральною шкодою розміру відшкодування.

В українському законодавстві не встановлені конкретні події, після яких настає моральна шкода. В КЗпП немає жодних виключень чи обмежень для відшкодування моральної шкоди у випадку, коли були порушені трудові права працівника [13, 159]. В той же час, в Англії та Німеччині існує конкретний перелік порушення немайнових прав працівника, після яких виникає необхідність відшкодування йому моральної шкоди. Таке конкретне визначення обставин, при який роботодавець повинен відшкодувати шкоду, має позитивні наслідки як з боку роботодавця, так і з боку працівника. Роботодавець чітко знає, що він має права робити, а що не має, та через які його дії може виникнути моральна шкода; працівник зі свого боку чітко знає всі свої права та випадки, коли йому повинна бути відшкодована моральна шкода.

Проаналізувавши досвід іноземних держав, стосовно відшкодування моральної шкоди працівнику в трудовому праві, та досвід України з цього питання, пропонуємо внести до законодавства конкретний перелік випадків, що зумовлюють настання моральної шкоди в трудовому праві, а також закріпити мінімальний

розмір моральної шкоди, для запобігання випадків, коли рішенням суду призначений такий її розмір, що не є пропорційним до тих втрат, що понесла постраждала особа. Також, вважаємо доцільним створити в судах певні підрозділи, які б займалися виключно трудовими спорами. Позитивним у застосуванні такої практики була б можливість обирати суддів цих підрозділів з простих громадян, що є учасниками трудових відносин, за прикладом Франції. Така система допомагає підвищити рівень довіри працівників та роботодавців до суду та вирішення трудових спорів, в тому числі і справ по відшкодуванню моральної шкоди.

Висновки. Конституція України закріплює основні права кожного громадянина, одним із яких є право на працю. Головним завданням кожного роботодавця має бути захищеність цього права та недопущення порушення будь-яких немайнових прав працівника в трудових відносинах. Компенсація за моральну шкоду є гарантією працюючої особи на те, що у випадку порушення її прав та настання нематеріальних збитків, вона отримає відшкодування та зможе відновити свій психологічний та фізичний стан.

Порядок відшкодування моральної шкоди в трудовому праві законодавством України майже не визначений. Єдиною статтею в КЗпП, що регулює моральну шкоду, є стаття 2371, яка в цілому зазначає, що коли порушення прав працівника призвели до страждань, роботодавець повинен відшкодувати шкоду. Проте дана стаття не має ні конкретних підстав, за яких настає моральна шкода, ні визначення її розміру, що ускладнює процес розгляду позовів про відшкодування моральної шкоди у суді, адже, у такому випадку, суди керуються тільки судовою практикою. Вважаємо перспективним визначити мінімальний розмір моральної шкоди на законодавчому рівні, а також сформулювати конкретний перелік порушення прав працівника, за які повинна бути відшкодована моральна шкода, як це діє в Англії.

Література:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України : Закон України від 24 грудня 1999 р. № 1356-XIV.
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
4. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди : Постанова Верховного суду України від 31 березня 1995 р. № 4.
5. Бабенко Е.В. Відшкодування моральної шкоди працівнику в разі незаконного звільнення. Юридичний науковий електронний журнал. 2019. № 2. С. 98-101.

6. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003р. № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40-44. Ст. 356.
7. Крижановська А.В. Відшкодування моральної шкоди за трудовим законодавством України. URL: <https://www.kadrovik.ua/novyny/vidshkoduvannya-moralnoyi-shkodi-za-trudovim-zakonodavstvom-ukrayini>
8. Рубан О.О. Відшкодування фізичним особам моральної (немайнової) шкоди в Україні і зарубіжних країнах. Право і суспільство. 2016. № 5. С. 49-53.
9. Шиндяев И.С. Проблемы компенсации морального вреда по трудовому праву в Российской Федерации и зарубежных стран (на примере законодательства и практике в одной зарубежной стране) : выпускная квалификационная работа : 03.01.2017. Челябинск, 2017. 71 с.
10. Шигапова Е.І. Відшкодування моральної шкоди в Україні з урахуванням європейського досвіду. Підприємство, господарство і право. 2019. № 5. С. 83-87
11. Кириченко Т.М. Позитивний зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2020. № 44. С. 94-99.
12. 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.
13. Карасьов О.Г., Коломоєць Ю.О., Виприцький А.О. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди: трудовий чи цивільно-правовий аспект. Право і суспільство. 2019. № 6. С. 155-160.