

**ОКРЕМІ АСПЕКТИ ВІДШКОДУВАННЯ РОБОТОДАВЦЕМ  
МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ПРАЦІВНИКУ:  
АНАЛІЗ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ**

**Тетяна Володимирівна КОЛЕСНИК,**

*докт. юрид. наук, професор,  
завідувач кафедри цивільного,  
трудового права та права соціального  
забезпечення Донецького державного  
університету внутрішніх справ  
<https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>*

Окрім відшкодування працівникові матеріальної шкоди, ст. 237<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) передбачає відшкодування працівникові власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди. Відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди», під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб [1].

У Постанові ВП ВС від 15.12.2020 (справа № 752/17832/14-ц) під моральною шкодою визначено страждання, заподіяні громадянину внаслідок фізичного чи психічного впливу, що призвело до погіршення або позбавлення можливості реалізації ним своїх звичок і бажань, погіршення відносин з оточуючими людьми, інших негативних наслідків морального характеру.

З урахуванням законодавчої регламентації дефініції «моральна шкода» можна окреслити основні її аспекти, що полягають у наступному: у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна; у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи. Це не вичерпний перелік, а найбільш можливі варіанти прояву моральної шкоди які може зазнати працівник. У разі настання негативних наслідків працівник має право на відшкодування роботодавцем моральної шкоди та стягнення компенсації.

Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику відповідно до ч.1 ст. 237<sup>1</sup> КЗпП України провадиться у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації,

мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя [2]. Отже, важливим критерієм при визначенні моральної шкоди є фактичні докази, що підтверджують моральні страждання та втрату нормальних життєвих зв'язків працівника.

Верховний Суд в Постанові від 17.04.2024 року по справі №348/229/20 вказав наступне: «колегія суддів враховує, що у позовній заяві ОСОБА\_1, зазначаючи про те, що у зв'язку з «незаконними діями директора відповідача він втратив нормальні життєві зв'язки, що вимагає від нього вжиття додаткових зусиль для організації свого життя, приниженні, переживанні та моральному і душевному стражданні», фактично відтворив зміст статті 237<sup>1</sup> КЗпП України та не зазначив обставин, які конкретизують зазначені юридичні факти і не надав доказів на їх підтвердження».

В Постанові від 18.04.2023 року по справі № 564/1035/22 Верховний Суд зазначив, що «за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, невиплати належних йому грошових сум тощо) відшкодування моральної шкоди на підставі статті 237<sup>1</sup> КЗпП України здійснюється в обраний працівником спосіб, зокрема, у вигляді одноразової грошової виплати. За моральну шкоду, заподіяну працівникові під час виконання трудових обов'язків, відповідальність несе організація, з якою цей працівник перебуває у трудових правовідносинах.

Що стосується питання про розмір відшкодування, то, на жаль, у судовій практиці відсутній єдиний підхід до цього питання. Справа № 210/5258/16, постанова від 05.12.2018 є прикладом збільшення розміру відшкодування Верховним Судом за каліцтво при нещасному випадку. Районний суд стягнув сімдесят тисяч гривень моральної шкоди, апеляційний суд залишив без змін, а ВП ВС збільшила розмір моральної шкоди до 275 тис. грн., як і просив позивач [3]. Згідно останньої актуальної практики Верховного Суду то простежується інша тенденція. Наприклад у проаналізованих постановах: Постанова від 26.12.2023 року по справі № 591/6947/22; Постанова від 27.03.2024 року по справі № 202/7375/22, Постанова від 17.01.2024 року по справі № 708/447/23 середній розмір моральної шкоди при незаконному звільненні працівника становить не вище п'яти тисяч гривень.

В цьому аспекті поза увагою не можемо залишити і питання позовної давності при відшкодуванні моральної шкоди, що наразі є дуже актуальним з урахуванням воєнного стану. Принагідно зазначити, що позовна давність не поширюється на вимогу, що випливає із порушення особистих немайнових прав, крім випадків, встановлених законом (п.1 ч.1 ст.268 ЦК). Відповідно до статті 275 ЦК України фізична особа має право на захист свого особистого немайнового права від протиправних

посягань інших осіб [4]. Якщо фізичній особі внаслідок порушення її особистого немайнового права завдано майнової та (або) моральної шкоди, ця шкода підлягає відшкодуванню (статті 280 ЦК України).

Резюмуючи викладене слід зазначити, що очевидна необхідність формування єдиної правозастосовчої практики у справах про визначення розміру та стягнення компенсації моральної шкоди працівнику для забезпечення розумної передбачуваності судових рішень, та формування єдиної правозастосовчої практики з метою захисту інтересів працівників.

### **Список використаних джерел**

1. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова пленуму Верховного суду України №4 від 31.03.1995. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/v0004700-95>
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.
3. Окремі аспекти відшкодування моральної шкоди: дайджест судової практики. URL: [https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new\\_folder\\_for\\_uploads/supreme/2023\\_prezent/Prezent\\_Vidshkoduv\\_mor\\_skodi.pdf](https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2023_prezent/Prezent_Vidshkoduv_mor_skodi.pdf)
4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40.