

**ІНСТИТУТ ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ
ПРАЦІВНИКУ ЗА ПРОЄКТОМ НОВОГО
ТРУДОВОГО КОДЕКСУ**

Панченко Ольга Іванівна

*кандидат юридичних наук, старший дослідник,
старший науковий співробітник відділу
науково-правових експертиз та законопроектних робіт,
Науково-дослідний інститут публічного права
м. Київ, Україна*

Нещодавно Уряд анонсував завершення роботи над проєктом нового Трудового кодексу (далі – Проєкт) та надав документ для обговорення зацікавленим сторонам. Дійсно, до післявоєнного необхідно готуватися вже зараз, а не чекати, коли закінчиться війна, і для цього потрібна відповідна нормативно-правова база. Українське суспільство заслуговує на домінування європейських трудових цінностей, соціального миру, згуртованості, але чи є запропонований нормативно-правовий акт таким, що дозволить реалізувати ці задачі?

Відразу зауважимо, що до нового Проєкту вже є низка питань. Так, наприклад, згідно ст. 84 Проєкту кількість надурочних годин протягом календарного року обмежено 360-ма годинами (зараз – 120-ма). При цьому передбачена вкрай зручна для роботодавця можливість запровадження підсумованого обліку робочого часу, коли, за певних обставин, тривалість робочого дня може становити до 12 годин на день (ст. 88). Крім того, сторонам надана значна свобода у регулюванні умов трудового договору. Так, у трудовому договорі можна прописати: підстави призупинення трудового договору без виплати зарплати (ст. 60), підстави надурочних робіт (ст. 88), випадки відкликання з відпустки (ст. 96), розбиття щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості (ст. 96), оплату відпустки після її початку (ст. 104) тощо. Якщо працівник «пристає» на такі умови, то він ризикує опинитися у безправному становищі [1].

Не менш «загрозливими» є й підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника. Так, у ч. 1 ст. 66 Проєкту вказана доволі абстрактна причина «економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру», що відкриває простір для зловживань з боку власника. Крім того, скасовано вимогу до роботодавця враховувати переважне право залишення на роботі у разі звільнення працівників.

У ст. 94 Проекту не передбачено таких відпусток, як: додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; творча відпустка; відпустка для підготовки та участі в змаганнях, що безумовно, негативно вплине на мотивацію працівника.

Варто також зазначити, що низка інститутів трудового права взагалі не знайшли свого регулювання у Проекті; стосується це й інституту відшкодування моральної шкоди.

Наразі це питання регламентується ст. 237-1 КЗпП, де зазначено, що відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику 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.

Натомість у Проекті лише вказано, що працівник має право на відшкодування моральної шкоди, а також шкоди заподіяної його майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків (ст. 21). При цьому жодного роз'яснення, яким чином буде відбуватися процес у запропонованому акті не надано. Немає навіть відсилки до інших законодавчих актів, які регламентують це питання.

До того ж, у Проекті відсутня норма, подібна до передбаченої у ст. 160 КЗпП, про те, що постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на роботодавця. Відтак, довести, що виробнича травма сталася через невиконання власником своїх повноважень буде складніше, як і стягнути з нього відшкодування моральної шкоди [2].

При цьому в попередньому законопроекті, зареєстрованому у Верховній Раді України за № 2410 від 08.11.2019 [3] відповідальності роботодавця за заподіяння моральної шкоди приділено значно більше уваги. Так, за нормами ст. 366 роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові своїми діями або бездіяльністю, які порушують права працівника, відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті немайнові права працівника. Моральна шкода відшкодовується відповідно до цивільного законодавства. Обов'язок доказування факту наявності моральної шкоди покладається на працівника.

Суд може прийняти рішення про відшкодування моральної шкоди, заподіяної незаконним звільненням працівника або переведенням його на іншу роботу (ст. 383).

Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Такі особи зобов'язані навести факти наявності дискримінації. Обов'язок доказування відсутності фактів дискримінації покладається на роботодавця (ст. 3). Також передбачено право працівника на відшкодування моральної шкоди у випадку порушення роботодавцем вимог контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків (ст. 29).

Із вищевикладеного можна зробити висновок, що реформувати трудове законодавство й інститут відшкодування моральної шкоди у ньому безумовно треба. На обговорення громадськості й експертів був представлений вже не один проєкт Трудового кодексу, однак жоден з них не є досконалим, а останній – навіть дискримінаційним, тому ряд компетентних органів вирішив не підтримувати його у запропонованій редакції як такий, що потребує суттєвого доопрацювання. Тож чекаємо від урядовців врахування всіх зауважень і презентації комплексного законопроєкту, який буде всебічно захищати права працюючих, а не порушувати їх.

Література:

1. Проєкт Трудового кодексу України (78). https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf
2. Дудін В. Топ-5 викликів нового трудового кодексу. Соціальний рух, 18.01.2024. <https://rev.org.ua/top-5-viklikiv-novogo-trudovogo-kodeksu/>
3. Проєкт Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331