

союзу, важливість удосконалення наукової комунікації для її академічної та професійної спільноти неможливо переоцінити. Саме завдяки високому рівню наукової комунікації, беручи участь у міжнародних проектах, наукових заходах українські вчені можуть підняти авторитет українського сільського господарства та української науки на світовій арені, демонструючи унікальний внесок України в сучасне сільське господарство.

### Література

1. Шейко В. М., Кушнарєнко Н.М. *Організація та методика науково-дослідницької діяльності*. К.: Знання, 2004. 307 с.

2. Про застосування англійської мови в Україні: Проект Закону України від 13.07.2023 р. № 9432-1, URL: <http://https://ips.ligazakon.net/document/view/ji09534b?an=2> (дата звернення: 24.06.2024).

3. Б. Ажнюк. Мовне життя в координатах воєнних наративів. *Мова і війна: динаміка мовної системи і мовна політика*. Монографія. К. : Видавничий дім Дмитра Бураго, 2024. С. 4-11.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-411-8-30>

## АКТУАЛЬНІ ТЕМИ ДИСЕРТАЦІЙНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ (ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ПРАЦІВНИКУ)

**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*

Компенсація моральної шкоди є одним зі способів захисту трудових прав, оскільки у законодавстві передбачено, 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 (ст. 237-1 КЗпП України) [1].

Зважаючи на значну кількість позовів, пов'язаних із відшкодуванням моральної шкоди у трудових правовідносинах і її суттєве збільшення, спровоковане масовим вивільненням працівників спочатку під час пандемії Covid-19, а потім повномасштабної агресії російської федерації проти України, це питання набуває все більшої актуальності.

Так, із початком війни та запровадженням воєнного стану трудове законодавство зазнало чимало змін. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України (право на працю та право на страйк), а також не застосовуються деякі норми законодавства про працю, законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування [2].

Серед них важливе місце посідають зміни щодо припинення трудових відносин. Із урахуванням особливостей воєнного стану законодавець додав чотири нових підстави для припинення трудових відносин, а саме: 1) смерть, визнання судом безвісно відсутнім або оголошення померлим роботодавця-підприємця (п. 8<sup>1</sup>, ч. 1, ст. 36 КЗпП); 2) смерть, визнання судом безвісно відсутнім або оголошення померлим працівника (п. 8<sup>2</sup>, ч. 1, ст. 36 КЗпП); 3) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8<sup>3</sup>, ч. 1, ст. 36 КЗпП); 4) неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (п. 6, ч. 1, ст. 41 КЗпП) [1].

Решта підстав для звільнень та процедур продовжують діяти у такому ж обсязі, як і раніше.

Чим довше триває війна, тим більше виникає судових спорів через розбіжності у правильному розумінні норм права, якими регламентуються питання вивільнення працівників в умовах воєнного стану, адже деякі роботодавці трактують їх на свою користь, через що працівникам доводиться звертатися до судів за захистом своїх прав, зокрема, й за відшкодуванням моральної шкоди.

Так, за матеріалами справи № 344/204/23 ОСОБА\_1 та відповідач АТ «ОГХК» перебували у трудових відносинах. Наказом від 13.04.2022 №63-к, керуючись Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року №2136-IX, у зв'язку зі значним зменшенням обсягів виробництва акціонерним товариством та її філіями внаслідок військової агресії проти України та

неможливістю надання роботи у повному обсязі, призупинило дію трудового договору до відновлення можливості забезпечення роботою. 26.09.2022 було видано наказ «Про поновлення дії трудового договору», яким з 06.10.2022 наказано поновити дію трудового договору з ОСОБА\_1. 26.09.2022 видано попередження позивачу ОСОБА\_1 про наступне можливе вивільнення із займаної посади, у зв'язку зі скороченням штату працівників, на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП. 07.12.2022 наказом ОСОБА\_1 було звільнено.

У день виходу на роботу після поновлення трудового договору, позивач дізналась про те, що влітку 2022 року АТ «ОГХК» прийняла на роботу нового працівника – ОСОБА\_2, яка фактично виконувала ті самі посадові обов'язки, що і позивач. На думку позивача, ніякої потреби в скороченні штату працівників у відповідача не було, так як обсяг роботи на підприємстві не зменшився. Крім того, під час призупинення дії трудового договору позивача на вакантну посаду була прийнята ОСОБА\_2, хоча першочергово мали би викликати на роботу позивача, як діючого працівника. Також роботодавцем не було запропоновано позивачу усіх вакантних посад, які з'явилися на підприємстві протягом усього періоду процедури скорочення і які існували на день звільнення позивача [3].

Діями відповідача стосовно незаконного простою та скорочення позивачу заподіяно моральну шкоду, яка полягає у душевних стражданнях у зв'язку зі звільненням. На підставі зазначених обставин вона просила суд визнати незаконним та скасувати наказ про звільнення ОСОБА\_1 та поновити її на займаній посаді; стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу; стягнути моральну шкоду у розмірі 90 000,00 грн.

Судом встановлено, що діями відповідача позивачу була заподіяна моральна шкода, яка полягає в душевних стражданнях, яких позивач зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї, в наслідок якої позивач втратила роботу та дохід. Разом із тим, враховуючи обставини звільнення, виходячи із засад розумності, виваженості та справедливості, суд приходить до переконання, що розмір такої моральної шкоди позивачем значно завищений. Тому, із врахуванням обставин справи, суд оцінює завдану відповідачем позивачу моральну шкоду в 5000,00 грн., які підлягають стягненню в користь останнього [3].

Також актуальним є питання відшкодування моральної шкоди у зв'язку з нещасними випадками на виробництві. Так, 2022 році було зареєстровано 16 тис. повідомлень про нещасні випадки/гострі професійні захворювання (отруєння). І хоча це на 47% менше, порівняно з 2021 роком, однак, з огляду на те, наскільки скоротилася економічна діяльність, статистика є невтішною. Серед причин

страхових нещасних випадків переважають організаційні (45,5%). При цьому адміністративні стягнення, які зазвичай накладають на несумлінних роботодавців, не є ефективним механізмом вирішення проблеми. Через техногенні, природні, екологічні та соціальні причини сталося 37% нещасних випадків, через психофізіологічні – 13,1%, а через технічні – 4,4% [4].

Порушення роботодавцями своїх обов'язків (не проведення інструктажів, незабезпечення належних засобів захисту та безпечних умов праці тощо) є підставою для звернення працівників до суду за відшкодуванням, у тому числі, моральної шкоди. Така ситуація, наприклад, мала місце за матеріалами справи № № 947/2950/21. Позивач, який працював на посаді арматурника, та інші робітники отримали травми різного ступеня тяжкості внаслідок обвалу конструкції при проведенні робіт з влаштування перекриття другого поверху автопаркінгу житлового будинку. У зв'язку з трудовим каліцтвом йому була встановлена стійка втрата працездатності на 100 % та I група інвалідності довічно (у зв'язку з некрозом тканин позивач зазнав ампутації обох нижніх кінцівок). Із роботи позивач був звільнений у зв'язку із виявленою невідповідністю виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я згідно з п.2 ст.40 КЗпП України. У зв'язку із заподіянням йому глибокої моральної шкоди потерпілий вернувся до суду про відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок трудового каліцтва, у розмірі 3 000 000 грн, і за результатами розгляду своєї справи отримав цю суму [5].

Оцінюючи рівень травматизму на підприємствах, необхідно також враховувати особливості їх роботи у воєнний час, адже вони працюють в умовах постійної загрози ракетних та артилерійських обстрілів з боку країни-агресора, або стають їх жертвами. Трудовий режим постійно порушується сигналами повітряної тривоги. Крім того, у деяких областях існують проблеми з виплатами через непрофінансованість окремих страхувальників.

Як бачимо, війна внесла чимало змін до трудового законодавства, які, з одного боку, є такими, що обмежують права працівників, а з іншого, – є необхідними для забезпечення економічної сталості країни. Тому перед науковцями постає низка питань, пов'язаних із попередженням зловживань з боку роботодавців у цей складний період, а також призначення адекватної компенсації робітникам за порушення їх трудових прав, які потребують детального аналізу та дослідження.

## Література

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 23 лип. 1996 р. № 322-08. Верховна Рада України [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-IX. Верховна Рада України [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

3. Рішення Івано-Франківського міського суду Івано-Франківської області від 13 верес. 2023 р. у справі № 344/204/23. Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/113583756/>

4. Кириленко, Т. Під час війни: скільки українців гинуть і травмуються на роботі. Дзеркало Тижня. 19 травня 2023 р. [Електронний ресурс]. URL: <https://zn.ua/ukr/UKRAINE/pid-chas-vijni-skilki-ukrajintsiv-hinut-i-travmujujsja-na-roboti.html>

5. Рішення Київського районного суду м. Одеси у справі № 947/2950/21 від 07 груд. 2022 р. Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107923425>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-411-8-31>

## ТЕМА ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ДжЕРЕЛА ЛІТЕРАТУРИ, ЩО ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ ПРИ НАПИСАННЯ НАУКОВОЇ РОБОТИ

**Перунова Олена Миколаївна**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*доцент кафедри обліку і оподаткування*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

*м. Харків, Україна*

Науковець – це перш за все людина, яка прагне нових знань і новітніх досягнень у розгляді характерних питань, що можуть бути цікавими для суспільства і всесвіту, маленьким кроком і допомогою в нових наукових придбаннях людини до певних висновків і розумінь, що можуть бути корисними для людства.

Дисертаційне дослідження є тим самим розповсюдженим вкладом пізнання і науковим досягненням, які ми таки можемо зустріти в різних