

Розділ 2

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС. ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ І ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

Ю. С. Годованець

ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ ПОРУШЕННЯМ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА, ЯК ВИД ТРУДОПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

Досліджено проблеми законодавчого регулювання відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові в аспекті трудової відповідальності роботодавця. Зазначено, що відносини з приводу відшкодування моральної шкоди працівникові, завданої з вини роботодавця, належать до трудового права, якщо ця шкода спричинена порушенням трудових прав працівників. Доведено, що відшкодування моральної шкоди, зумовленої порушенням трудових прав працівника, є відповідальністю роботодавця за наявності необхідних умов її виникнення. Запропоновано під моральною шкодою розуміти страждання працівника, які настали внаслідок порушення його трудових прав роботодавцем.

Ключові слова: *трудова відповідальність, необхідні умови відповідальності, моральна шкода, протиправне діяння, вина роботодавця.*

Постановка проблеми. Актуальність проблеми, що розглядається, є очевидною з огляду на те, що, як зазначає І. В. Лагутіна, реалії сучасного життя доводять необхідність розвитку інституту компенсації моральної шкоди в трудовому праві. Адже більшість позовів працівників про поновлення на роботі, про компенсацію шкоди здоров'ю, про виплату заробітної плати та ін. супроводжуються також вимогами про компенсацію моральної шкоди [1, с. 197]. Тому назріла потреба у визначенні та конкретизації у трудовому законодавстві тих положень, які безпосередньо стосуються компенсації моральної шкоди працівникові внаслідок порушення його трудових прав.

Стан дослідження. Охарактеризувати різні аспекти правового регулювання відшкодування моральної шкоди намагалися такі пред-

ставники науки трудового права: М. Й. Бару, В. Я. Бурак, І. В. Лагутіна, Я. С. Протопопова, С. В. Селезень, О. Г. Середа, Н. М. Хуторян, В. Д. Чернадчук та багато інших. Проте низка питань щодо відшкодування моральної шкоди, завданої працівникові як виду трудової відповідальності роботодавця, є доволі дискусійними.

Метою статті є на основі проведених наукових досліджень детально проаналізувати обов'язок відшкодувати працівнику заподіяну з вини роботодавця моральну шкоду в аспекті трудової відповідальності цієї сторони трудового договору, охарактеризувати її особливості та необхідні умови настання.

Виклад основних положень. Український законодавець у ст. 237-1 КЗпП встановив обов'язок роботодавця відшкодувати заподіяну працівникові моральну шкоду у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя [2].

Аналізуючи вказане положення КЗпП України, зазначимо, що такий (Кодекс) не конкретизує випадків, які зумовлюють спричинення моральної шкоди і становлять підстави її відшкодування, не деталізує умови та порядок компенсації цієї шкоди, а лише закріплює відповідний обов'язок роботодавця.

Відшкодування моральної шкоди у трудовому праві, на думку С. В. Селезнь, можна розглядати у трьох аспектах: як компенсацію за завдану моральну шкоду працівнику; як особливий, самостійний та універсальний вид відповідальності роботодавця; як спосіб захисту трудових прав працівника [3, с. 111].

Погоджуємося з позицією автора, що відшкодування роботодавцем моральної шкоди, заподіяної працівникові, не завжди є заходом відповідальності першого. На відміну від чинного КЗпП України, у главі 82 ЦК України визначаються підстави та умови відшкодування шкоди, зокрема моральної [4]. Відтак відшкодування моральної шкоди переноситься у площину цивільно-правової відповідальності за наявності необхідних умов її виникнення, а саме наявності такої шкоди, протиправності діяння її заподіювача, причинного зв'язку між шкодою і протиправним діянням заподіювача та вини останнього в її заподіянні [5]. Зауважимо, що представники цивілістичної доктрини розглядають відшкодування моральної шкоди як захід примусу (санкцію, відповідальність) за винну протиправну поведінку особи, якою спричинено настання такої шкоди [6, с. 218].

На думку представників науки трудового права, зокрема О. Г. Середи, обов'язок роботодавця компенсувати моральну шкоду

є мірою встановлення відповідальності та має превентивне значення [7, с. 135].

В. Д. Чернадчук вважає, що покладення на роботодавця невідгінних майнових наслідків, пов'язаних із застосуванням до нього санкцій у грошовій або іншій матеріальній формі на користь працівника за заподіяння йому моральної шкоди порушенням трудових прав є відповідальністю роботодавця [8, с. 7].

Відтак потребує додаткового з'ясування і галузева належність відносин щодо відшкодування моральної шкоди, заподіяної з вини роботодавця, порушенням законних прав працівника. Насамперед тут необхідно зауважити на характер порушених прав. Адже, як слушно зауважує В. Я. Бурак, слід розрізняти права працівника і трудові права. Права працівника є значно ширшими за змістом ніж трудові права. До перших належать політичні, соціально-економічні, особисті та інші права, які належать працівнику як фізичній особі. Трудові права – це права, які випливають із змісту трудового договору і передбачені трудовим законодавством [9, с. 19].

Отже, першою особливістю відносин з приводу відшкодування моральної шкоди працівникові, завданої з вини роботодавця, яка вказує на їх належність до трудового права, є та, що ця шкода спричинена порушенням саме трудових прав працівників.

Як зазначає Я. С. Протопопова, з огляду на те, що відносини, пов'язані з заподіянням моральної шкоди працівникові, виникають у зв'язку з реалізацією громадянином конституційного права на працю на ґрунті трудового договору, є всі підстави вважати їх такими, що входять до складу предмета трудового права [10, с. 9].

Власне, враховуючи слушність наведених позицій щодо галузевої належності відносин з приводу відшкодування роботодавцем заподіяної працівникові моральної шкоди, варто говорити про трудовоправову відповідальність роботодавця. Під нею, зокрема, І. І. Шамшина, пропонує розглядати передбачений законом обов'язок цього суб'єкта трудових правовідносин надати працівнику майнову компенсацію у разі порушення його трудових прав, здійснюваний добровільно або покладений на роботодавця у встановленому процесуальному порядку компетентними органами [11, с. 37–38].

Ще одна особливість відшкодування моральної шкоди працівнику, завданої з вини роботодавця, полягає в тому, що законодавець не встановлює переліку випадків, які зумовлюють настання цієї шкоди і становлять підстави її відшкодування. Як зазначає Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ, у Листі «Про практику застосування судами при розгляді справ окремих норм трудового права» (№ 10-1389/0/4-12 від 27.09.2012),

КЗпП не містить будь-яких обмежень чи виключень для компенсації моральної шкоди у разі порушення трудових прав працівників [12].

Як вбачається із наведеного положення, відшкодування моральної шкоди має загальний характер і не обмежується певними конкретними переліком порушень трудових прав працівника. Власне, у цьому полягає відмінність між відшкодуванням моральної шкоди, заподіяної працівникові з вини роботодавця, та його матеріальною відповідальністю, яка встановлюється трудовим законодавством лише в окремих випадках заподіяння майнової шкоди.

Крім того, як зазначає Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ, компенсація завданої моральної шкоди не поглинається самим фактом відновлення становища, яке існувало до порушення трудових прав, шляхом поновлення на роботі, а має самостійне юридичне значення [12]. Відтак під час вирішення індивідуального трудового спору, розмір компенсації за моральну шкоду не може бути зменшений, посилаючись на те, що частково така шкода була компенсована задоволенням основних вимог, зокрема, і майнових, наприклад, щодо виплати середньомісячного заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, чи затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця.

Водночас згідно з абз. 2 п. 5 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31 березня 1995 р. № 4 обов'язковому з'ясуванню при вирішенні спору про відшкодування моральної (немайнової) шкоди підлягають: наявність такої шкоди, протиправність діяння її заподіювача, наявність причинного зв'язку між шкодою і протиправним діянням заподіювача та вини останнього в її заподіянні [5].

Отже, необхідною умовою відповідальності за моральну шкоду є наявність такої шкоди. Поняття моральної шкоди, адаптоване до специфіки трудового права, закріплене у ст. 237-1 КЗпП, під якою розуміються моральні страждання, втрати нормальних життєвих зв'язків, які вимагають від працівника додаткових зусиль для організації свого життя, спричинені порушенням його законних прав [2].

У Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31 березня 1995 р. № 4 вказується, що моральна шкода – це втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб (п. 3) [5].

Аналізуючи наведені визначення, вважаємо за доцільне погодитися із висновками, зробленими В. Т. Норм та О. В. Крикуновим,

що головним оцінювальним поняттям, яке реально розкриває зміст моральної шкоди, є «страждання», а не абстрактні «втрати немайнового характеру» або «інші негативні наслідки» [13, с. 526]. До того ж, оскільки будь-які страждання існують у сфері психічної діяльності, тому, наприклад, у Великобританії цей вид шкоди має назву «психічної». У німецькій правовій доктрині та судовій практиці зазвичай вживається поняття «компенсації за страждання», а іноді замість терміна «страждання» в науковій юридичній літературі Німеччини застосовується термін «шкода почуттям» [14, с. 22–23].

На думку І. В. Лагутіної, моральна шкода – це насамперед страждання з приводу тих чи інших обмежень. Ці обмеження здебільшого виникають внаслідок впливу на організм людини ззовні [1, с. 198].

Н. М. Хуторян наголошує, що моральна шкода – це душевні, психічні та фізичні страждання [15, с. 149]. Видається, що такій позиції можна заперечити слушними аргументами В. Т. Нора та О. В. Крикунова, на переконання яких, у контексті компенсації моральної шкоди безпідставно та методологічно хибно диференціювати біль фізичний та душевний. Він є внутрішньо цілісним феноменом, оскільки будь-який біль, незалежно від причини виникнення, заподіює емоційну шкоду [13, с. 527].

І у цьому сенсі вартою уваги є пропозиція вказаних науковців пов'язувати конкретний зміст моральної шкоди саме з такими станами психічної діяльності, як елементами категорійного апарату психологічної науки. Своєю чергою, це створює можливості юриспруденції та правозастосуванню забезпечити однакове тлумачення оцінювальних понять інституту компенсації моральної шкоди [13, с. 527].

Отже, під моральною шкодою слід розглядати страждання працівника, які виникли внаслідок порушення його трудових прав роботодавцем.

Наступною умовою відшкодування моральної шкоди є протиправність дій або бездіяльності її заподіювача. Так, О. В. Гришук висловлює слушну думку про те, що моральна шкода може бути заподіяна і неправомірними діями (дією чи бездіяльністю), і правомірними, але право на її компенсацію виникає лише в тих випадках, коли її заподіяно діями неправомірними [16, с. 215]. Очевидно, що заподіяння моральної шкоди працівникові можливе, наприклад, й у результаті законного звільнення чи правомірного накладення дисциплінарного стягнення, однак така шкода не підлягає відшкодуванню.

Не будь-яке діяння характеризується протиправністю, а лише те, що порушує норму права. Протиправність дозволяє відмежувати правопорушення від порушень інших соціальних норм. Крім того, ця

ознака виокремлює правопорушення від правомірних діянь. З огляду на зміст ст. 237-1 КЗпП [2] у ній не вказуються види протиправних діянь роботодавця у сфері трудових відносин, в результаті вчинення яких працівник може ставити питання про відшкодування моральної шкоди. Наведене означає, що такими можуть бути будь-які випадки порушення суб'єктивних трудових прав працівника, окремі з яких варто конкретизувати у трудовому законодавстві, але встановлювати їх вичерпний перелік, напевно, чи, доцільно. На нашу думку, протиправність поведінки роботодавця повинна визнаватися в широкому розумінні як будь-яке порушення трудових прав працівників через винне невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків. Протиправність поведінки у трудових правовідносинах має свою специфіку. Зокрема за відсутності складу правопорушення вона зазвичай проявляється через відхилення від вимог позитивної правомірної поведінки, закріпленої правовою нормою у вигляді трудових обов'язків. Крім того, умова щодо протиправності діяння набуває характерного галузевого наповнення, оскільки і трудові обов'язки роботодавця, а отже, й опосередкована заборона їх невиконання чи належного виконання встановлюється централізованим трудовим законодавством, колективним та трудовим договорами, локальними нормативно-правовими актами, зокрема Правилами внутрішнього трудового розпорядку, інструкціями з охорони праці, технічними правилами, положеннями про преміювання, тощо.

Ще одна обов'язкова умова відшкодування роботодавцем моральної шкоди – це причинний зв'язок між протиправним діянням заподіювача і моральною шкодою, якої зазнав працівник. Проблема причинно-наслідкового зв'язку завжди цікавить науковців, представників практично всіх галузей права. Так, у юридичній літературі з кримінального права вчені пропонують для встановлення причинного зв'язку між протиправним діянням і негативними наслідками виходити із сукупності таких вимог: 1) причина (діяння) у часі повинна передувати наслідку; 2) причина (діяння) не лише повинна передувати наслідку в часі, але й викликати його. Відомо, що причинний зв'язок за своєю суттю є зв'язком генетичним (зв'язок породження); 3) причинний зв'язок має місце лише у разі, коли діяння є головною, визначальною умовою (фактором) настання протиправного наслідку; 3) діяння перебуває в причинному зв'язку з наслідком, якщо воно з неминучістю викликає настання цього наслідку [17, с. 120–124]. Однак, як зауважує О. Г. Середа, причинний зв'язок при компенсації моральної шкоди не завжди легко встановити, тому у кожному конкретному випадку відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику необхідно ретельно вивчити всі обставини її заподіяння [7, с. 137].

Що стосується вини, то під нею зазвичай розуміють психічне ставлення особи до своїх протиправних дій та їх шкідливих результатів [18, с. 360]. На переконання В. Я. Бурака, вину роботодавця слід розглядати у вузькому й широкому розумінні. Вузьке розуміння вини виражається в суб'єктивній стороні протиправного діяння, що є підставою відповідальності роботодавця за заподіяну працівникові шкоду. У широкому сенсі вина може розглядатися фактично як основа протиправності діяння [9, с. 108]

Враховуючи наведене, зауважимо, що роботодавець – це фізична або юридична особа, а вольова поведінка останньої не може визначатися через її психічне ставлення. Тому варто звернутися і до інших концепцій вини, зокрема й тих, які поширені у сфері цивільного права, де юридична особа визнається суб'єктом відповідальності. На думку вчених-цивілістів, під виною суб'єкта майнових відносин слід розуміти існування двох обставин, на основі яких виникають підстави для покладення відповідальності. По-перше, наявність у боржника реальних можливостей для належного виконання. По-друге, невжиття ним усіх необхідних заходів щодо недопущення порушення, відвернення шкоди [19, с. 216–217]. Отож поняття вини ґрунтується на об'єктивних моментах, а психічне ставлення особи до уваги не береться.

У ч. 1 ст. 362 проекту Трудового кодексу його розробники передбачили вину як обов'язкову умову юридичної відповідальності роботодавця, вказавши, що роботодавці, винні у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод, притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно із законом. Водночас у ч. 2 ст. 362 проекту зазначається таке: «Роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили» [20].

Наведене положення, на думку О. М. Лук'янчикова, є прогресивним, оскільки воно не лише містить підставу звільнення роботодавця від матеріальної відповідальності, а й однозначно вирішує питання про його вину. Такий спосіб визначення вини, на переконання автора, відповідає головній меті трудового права – захисту інтересів працівника, проте існують певні недоліки цього підходу [21, с. 103–104]. Адже у судовій практиці непоодинокими є випадки, коли звільнені працівники зловживають своїми правами. Наприклад, свідомо не забирають трудову книжку, знаючи, що при затримці її видачі працівникові виплачується середній заробіток за час вимушеного прогулу. Ми погоджуємося із О. М. Лук'янчиковим, що покладення на роботодавця відповідальності в описаній ситуації навряд чи матиме

розумне обґрунтування [21, с. 104]. Тому, вважаємо, необхідно внести зміни до ст. 362 проекту базового кодифікованого акта, доповнивши її таким положенням: «Роботодавець вважається винним, доки не доведе, що під час виконання трудових обов'язків він виявив такий рівень дбайливості, який вимагався від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів або не доведе, що факт заподіяння шкоди працівникові спричинений непереборною силою». З огляду на таке формулювання, щодо роботодавця діятиме презумпція його вини у заподіянні моральної шкоди та зберігатиметься загальний концептуальний підхід до розуміння вини ік працівника (вина працівника визначається у ст. 349 проекту Трудового кодексу), і роботодавця представлений у цьому законопроекті.

Водночас трудове право, на відміну від цивільного, може суттєво розширити можливості працівника обрати спосіб компенсації моральної шкоди, не обмежуючись виплатою грошового еквіваленту такої. Як видається, це дозволить підвищити ефективність застосування відповідальності роботодавця за спричинення моральної шкоди винним порушенням трудових прав працівника.

У юридичній літературі висловлюються пропозиції щодо таких способів, зокрема, публічне вибачення роботодавця, направлення працівника на санаторно-курортне лікування або проходження навчання за рахунок коштів роботодавця, надання додаткових оплачуваних днів відпочинку тощо [22, с. 110]. Прийнятним варіантом, на наш погляд, могло б бути скорочення працівникові тривалості робочого часу на певний строк без зменшення розміру заробітної плати. В такому разі він матиме додатковий час щоб відновити свій психологічний стан та душевну рівновагу за рахунок коштів роботодавця. Зручність таких способів відшкодування моральної шкоди полягає ще й у тому, що при визначенні її розміру не потрібно здійснювати вартісні розрахунки моральних втрат. Крім того, їх раціональність можна обґрунтувати і тим, що працівник і роботодавець матимуть більше можливостей вирішити розбіжності щодо відшкодування моральної шкоди у добровільному порядку.

Висновки. Вважаємо, що відшкодуванню моральної шкоди, заподіяної з вини роботодавця, порушенням трудових прав працівника притаманні певні особливості. Це дозволяє зробити висновок про виділення ще одного самостійного виду галузевої відповідальності, відмінного від цивільно-правової і матеріальної відповідальності. Тому висловлюємо сподівання, що врахування законодавцем вказаних у цій статті пропозицій сприятиме вирішенню проблеми відшкодування моральної шкоди, завданої роботодавцем внаслідок порушення трудових

прав працівника, а також підвищить ефективність правового регулювання трудоправової відповідальності загалом.

1. Лагутіна І. В. Реалізація права працівника на компенсацію моральної шкоди як суб'єктивного трудового права. *Вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2014. № 8. С. 196–198.

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. (Додаток до № 50).

3. Селезень С. В. Нормативна підстава відшкодування моральної шкоди у трудовому праві. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія Юридичні науки. 2014. Вип. 2. Т. 2. С. 110–113.

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

5. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 р. № 4. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>

6. Крисань Т. Є. Правові аспекти відшкодування моральної шкоди у цивільно-правових відносинах. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 4. С. 218–221.

7. Середа О. Г. Підстави відповідальності роботодавця за моральну шкоду заподіяну працівнику. *Право і безпека*. 2003. –№ 2 (3). С. 135–138.

8. Чернадчук В. Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення». К., 2001. 14 с.

9. Бурак В. Я. Правові засади захисту трудових прав працівників. К.: Істина, 2013. 186 с.

10. Протопопова Я. С. Правове регулювання відповідальності власника або уповноваженого ним органу за нанесення моральної шкоди: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. кандидата юридичних наук: 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення». К., 2011. 21 с.

11. Шамшина І. І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 33–40.

12. Про практику застосування судами при розгляді справ окремих норм трудового права: лист Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних та кримінальних справ від 27.09.2012 № 10-1389/0/4-12. *Часопис цивільного і кримінального судочинства*. 2013. № 1 (10). С. 22–24.

13. Нор В., Крикунов О. Психологічний підхід до тлумачення поняття «моральна шкода». *Вісник Львівського університету*. Серія юридична. 2003. Вип. 38. С. 523–529.

14. Эрделевский А. М. Компенсация морального вреда. М.: Р.Валент, 2007. 272 с.

15. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.

16. Гришук О. В. Підстави та умови виникнення права людини на компенсацію моральної шкоди: загальнотеоретична характеристика. *Актуальні проблеми політики*. Одеса, 2002. С. 215.

17. Кримінальне право України. Загальна частина: підручник / за заг. ред. М. І. Бажанова. К.: Юрінком Інтер, 2002. С. 120–124.

18. Трудове право України: Академічний курс / за ред. П. Д. Пилипенка. К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2007. 536 с.

19. Пугинский Б. И., Саффиуллин Д. Н. Правовая экономика: проблемы становления. М.: Юрид. лит., 1991. 240 с.

20. Проект Трудового кодексу, зареєстрований від 27.12.2014 р., реєстр. № 1658 (проект до другого читання від 27.07.2017 р.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=53221

21. Лук'янчиков О. М. Підстава та умова матеріальної відповідальності роботодавця за проектом Трудового кодексу України. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. Серія «Право». Вип. 22. 2014. С. 100–105.

22. Серебренникова Е. М. Категория вреда в трудовом праве России: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2007. 202 с.

Hodovanets Yu. S. Compensation for moral damage caused by violation of labour rights of the employee as a kind of labour and legal responsibility of the employer

The article deals with the problems of the legislative regulation of compensation for moral damage caused to the worker in terms of labour and legal responsibility of the employer. It is noted that relationship concerning compensation for moral damage caused by fault of the employer to the worker belongs to labour law if this damage is caused by violation of the labour rights of employees. It is proved that the compensation for moral damage due to violation of the employee's labour rights is the responsibility of the employer if there are necessary conditions of its occurrence, namely, the presence of such damage, illegality of an injurer, causation between harm and the wrongful act of an injurer and the fault of the latter in its causing. The author considers the moral damage as an injury of the employee caused by the employer because of infringement of his/her labour rights. Other necessary conditions of labour and legal responsibility of the employer for moral damage caused to the employee are analyzed. The special features of the compensation for moral damage caused by the violation of labour rights of the worker as a kind of the labour and legal responsibility of the employer are the need to prove the fact of the employer's fault. The possibility of compensation for negative consequences of violating labour rights of workers by the employer, which are reflected in the content of moral damage, not only in the form of funds, but also in another way, is examined. Proposals concerning establishment of necessary conditions and ways of compensation for moral damage caused by violation of the labour rights of the worker as a form of labour and legal responsibility of the employer in the national legislation are grounded.

Key words: labour and legal responsibility, necessary conditions of responsibility, moral damage, wrongful act, employer's fault.

Стаття надійшла 11 травня 2018 р.