



УДК 342

**Я. Протопопова,**

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри державно-правових дисциплін та міжнародного права  
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

## ОСОБЛИВОСТІ КОМПЕНСАЦІЇ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ВНАСЛІДОК ПОРУШЕННЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Заробітна плата залишається єдиним джерелом доходу для більшості працівників і членів їхніх сімей. Ця обставина зумовила зарахування законодавцем права на заробітну плату до одного з основних трудових прав працівника. Тому загалом законна постановка питання про своєчасну й у повному обсязі виплату заробітної плати власником або уповноваженими ним органом. На липень 2016 року загальна заборгованість із виплат в Україні зросла до 2 мільярдів гривень. Загальна сума боргу сформувалась на промислових підприємствах (74,2%), за даними Державного комітету статистики України. На 52% перевірених підприємств-боржників із виплати заробітної плати порушуються вимоги законодавства щодо виплати компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати, а на 56% підприємств-боржників не проводиться індексація доходів працівників відповідно до законодавства [1].

Гострота дослідження питання про компенсацію моральної шкоди внаслідок порушення конституційного права працівника на справедливу та своєчасну винагороду за працю зумовлена передусім соціальними чинниками: відсутністю ефективної системи правових засобів і способів забезпечення права на заробітну плату на законодавчому, колективно-договірному, локальному й індивідуально-договірному рівнях правового регулювання трудових і похідних від них відносин, у тому числі суперечливістю, недостатньою розро-

бленістю, недосконалістю нормативних правових актів про гарантії права на заробітну плату. Сьогодні вченими визнається, що детальний механізм гарантування прав у сфері праці в умовах панування ринкової економіки ще тільки складається, тому не виключена часткова декларативність цих норм-гарантій. «Відверто кажучи, у правовому регулюванні оплати праці більшості тих працівників, які своєю працею створюють матеріальні блага для всього українського суспільства, які відтворюють інтелектуальний потенціал нації, піклуються про здоров'я нації тощо, майже нічого не змінилося. Якщо говорити про зміни в оплаті праці цих категорій працівників, то вони принесли погіршення. Робити інший висновок про зміни в правовому регулюванні заробітної плати на підставі неймовірних їх розмірів тих, хто підпадає під категорії роботодавців-власників підприємств і організацій, державних службовців перших трьох категорій, політичних діячів тощо, вважаю безпідставно. Це буде ніщо інше, як виправдання негативної ситуації, яка склалася у сфері заробітної плати за роки незалежності України» [2, с. 28].

Значний прошарок бідних спостерігається серед працюючих. Нинішня заробітна плата багатьох в Україні не забезпечує працівникові обсягів споживання необхідних матеріальних благ, достатніх для розширеного відтворення його фізичної та інтелектуальної здатності до праці й повсякденного життя. Більше ніж 1 млн. працюючих у галу-

зях економіки одержують заробітну плату, нижчу від законодавчо встановленого рівня. Рівень середньої заробітної плати лише в 12 регіонах країни перевищує прожитковий мінімум, установлений для працездатних осіб [3]. В умовах фінансово-економічної кризи в країні з кожним днем наростає соціальне напруження з несвоєчасної виплати заробітної плати, в тому числі через невиконання рішень судів, які, згідно зі ст. 124 Конституції України, ухвалюються судами іменем України й підлягають обов'язковому виконанню на території України.

Закономірним явищем у практиці господарюючих суб'єктів стало формальне встановлення кваліфікованим працівникам низького розміру заробітної плати на рівні мінімального розміру оплати праці або в розмірі, що наближається до нього. Така аномалія правозастосування зумовлена тим, що роботодавцю вигідно занижувати фонд оплати праці з метою мінімізації податкових витрат, а дієвих механізмів боротьби з такими правопорушеннями наше законодавство не має. Одночасне розгортання приватного сектору економіки в умовах відсутності ефективного механізму правового регулювання заробітної плати призвело до зниження рівня її гарантованості, спричинило в низці випадків її надмірну індивідуалізацію, дискримінацію в оплаті праці. Матеріальні нестатки примушують населення обмежувати себе в харчуванні, придбанні необхідних непродовольчих товарів, призводять до несвоєчасної або в неповному обсязі оплати житло-комунальних послуг [3].

Відповідно до загальних положень ст. ст. 1 і 2 Закону України «Про оплату праці», розмір заробітної плати за працю на підставі трудового договору залежить від професійно-ділових якостей працівника, складності й умов виконуваної ним роботи, результатів останньої та господарської діяльності підприємства; за своєю структурою заробітна плата складається з основної – винагороди за виконану робо-

ту відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків); із додаткової – винагороди за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій); а також із заохочувальних і компенсаційних виплат – винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, компенсаційних та інших грошових і матеріальних виплат, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені цими актами норми.

Заробітна плата, як правило, визначається у грошовому вираженні та виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Як виняток із цього правила колективним договором може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не нижче собівартості) в тих галузях або за тими професіями, де така виплата, що еквівалентна оплаті праці в грошовому вираженні, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких установлюється Кабінетом Міністрів України (затверджений Постановою від 3 квітня 1993 р. № 244). Поряд і цим заборонено виплачувати заробітну плату у формі боргових зобов'язань і розписок або в будь-якій іншій формі, крім банківських чеків у встановленому порядку (ст. 23 Закону України «Про оплату праці»). За неможливості стягнення натурою заборгованості по заробітній платі, що виплачувалась у такій формі, її належить стягувати в грошовому еквіваленті заробітної плати, виходячи з якої була нарахована оплата натурою.

Оскільки, відповідно до ст. 97 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, форми й системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, умови запро-



вадження й розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат установлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно в колективному договорі, а якщо його не укладено – власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, або за його відсутності з іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом, з урахуванням загальних положень законодавства про оплату праці суд у разі вирішення спорів із цих питань має з'ясувати, чи були і як саме вони врегульовані в зазначеному порядку та чи було при цьому додержано норми й гарантії, передбачені законодавством, генеральною та галузевою (регіональною) угодами. У разі їх недодержання застосовуються, відповідно, норми й гарантії, передбачені законодавством, генеральною, галузевою (регіональною) угодами.

Державне регулювання оплати праці полягає, зокрема, у встановленні розміру мінімальної заробітної плати та інших зазначених у законодавстві норм і гарантій оплати праці працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, а також умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету (ст. ст. 8, 12 Закону України «Про оплату праці»). Конвенція 131 МОП і рекомендація 135, прийняті 22 червня 1970 року, формулюють шість критеріїв, що стосуються визначення мінімальної заробітної плати:

- потреби працівників і їхніх сімей;
- загальний рівень зарплат у країні;
- вартість життя та її коливання;
- допомоги по соціальному забезпеченню;
- рівень життя інших соціальних груп (у порівнянні);
- фактори економічного характеру, включаючи потреби економічного роз-

витку, продуктивність праці й переваги від досягнення та підтримання високого рівня зайнятості [4].

На сучасному етапі держава імперативним шляхом закріплює лише основні принципи правового регулювання оплати праці, встановлює мінімальний соціальний стандарт умов щодо оплати праці, а також нормує оплату праці працівників бюджетної сфери. Централізоване регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери здійснюється нормативним шляхом на державному рівні. При цьому, на жаль, основна функція державного регулювання зводиться в основному до встановлення мінімальних гарантій у галузі оплати праці.

За цими межами здійснюється договірне регулювання оплати праці на нові системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди». Згідно зі ст. 21 КЗпП України і ст. 20 Закону України «Про оплату праці», оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, колективного договору й пов'язана з виконанням умов контракту. Норми та гарантії оплати праці, визначені законодавством для працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, є мінімальними державними гарантіями, тому при договірному регулюванні вони не можуть бути погіршені. Ідеться як про мінімальний розмір заробітної плати, так і про норми оплати праці: за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилась браком не з вини працівника; працівників молодше 18 років при скороченій тривалості їхньої щоденної роботи тощо; а також про гарантії для працівників на оплату: щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для



тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; при переведенні за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу або тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для переведених на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо; гарантії та компенсації в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи в польових умовах тощо.

У будь-якому випадку оплата праці при виконанні працівником місячної (годинної) норми праці (обсягу робіт) не може бути нижчою від установленої законом мінімальної заробітної плати. При визначенні, чи не є заробітна плата нижчою від мінімальної, до неї не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати (ст. 3 Закону України «Про оплату праці»). «У нашій країні визначенню оптимального співвідношення між постійною і додатковою частинами заробітної плати приділяється серйозна увага. Доплати і надбавки на українських підприємствах в одних випадках повинні компенсувати підвищені фізичні або розумові витрати праці при виконанні певних трудових обов'язків, в інших – стимулювати працівників до досягнення високих результатів праці. Наприклад, у першу групу входять надбавки і доплати за виконання робіт у складних умовах, за понаднормову і нічну роботу, за суміщення професій, за роботу з інформацією, яка складає комерційну таємницю, у другу – за професійну майстерність, за роботу з документами іноземною мовою й інші. Скорочення доплат та надбавок приводить до різкого зниження стимулюючої функції заробітної плати. При скасуванні частини доплат і надбавок необхідно, на мою думку, на відповідні суми збільшувати тарифні ставки (оклади)» [5, с. 47].

Під час вирішення спорів про виплату премій, винагороди за підсумками ро-

боти за рік чи за вислугу років, надбавок і доплат необхідно виходити з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат. Працівники, на яких поширюються зазначені нормативно-правові акти, можуть бути позбавлені таких виплат (або розмір останніх може бути зменшено) лише у випадках і за умов, передбачених цими актами. З мотивів відсутності коштів у проведенні вказаних виплат може бути відмовлено в тому разі, коли вони обумовлені в зазначених актах наявністю певних коштів чи фінансування.

Відповідно до ст. ст. 21, 22 Закону України «Про оплату праці», роботодавець не може в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, які погіршують умови, встановлені законодавством, угодами й колективним договором. Розмір заробітної плати за працю може бути нижчим за встановлений трудовим договором і мінімальний розмір заробітної плати тільки в разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилась браком та з інших передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Оскільки в разі зміни систем і розмірів оплати праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП України), введення нових або зміни діючих умов оплати праці у бік погіршення (ст. 103 КЗпП України) роботодавець повинен повідомити про це працівника не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження, порушення цього строку може бути підставою для задоволення вимог працівника про оплату праці згідно з попередніми умовами за період, на який було скорочено зазначений строк попередження.

Зі змісту ст. 103 КЗпП України не вбачається, що її правила не застосовуються у випадках зміни робітничої розряди на підставі ч. 5 ст. 96 КЗпП України або зменшення службовцю посадового окладу за результатами атестації згідно з ч. 6 ст. 103 КЗпП України.

Під час вирішення спорів про оплату роботи в надурочний час варто



мати на увазі, що передбачене ч. 4 ст. 106 КЗпП України положення про заборону компенсації надурочних робіт шляхом надання відгулу поширюється й на випадки їх виконання у святкові, неробочі та вихідні дні. У разі проведення таких робіт за розпорядженням або з відома роботодавця години роботи понад нормальну тривалість робочого дня, а в разі підсумованого обліку робочого часу – понад установлений робочий час в обліковому періоді оплачуються за погодинної системи оплати праці – у подвійному розмірі годинної ставки, а за відрядної системи – шляхом доплати 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою (ст. 106 КЗпП України), і в тому разі, коли ці роботи було виконано без додержання умов і порядку залучення до них.

Працівникам, які залучались до роботи у святковий чи неробочий день, вона оплачується за години, відпрацьовані в ці дні: відрядникам – за подвійними відрядними розцінками; тим, чия праця оплачується за годинними або денними ставками, – у розмірі подвійної такої ставки, а тим, хто одержує місячний оклад, – у розмірі одинарної годинної або денної ставки понад оклад, якщо ця робота провадилась у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної такої ставки, якщо цю норму було перевищено. На бажання працівника, який працював у святковий або неробочий день, йому може бути надано інший день відпочинку за умови, що робота в цей день виконувалась понад установлену місячну норму робочого часу. Робота у вихідний день може компенсуватися за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або в грошовій формі в подвійному розмірі.

У питаннях оплати простою необхідно виходити як із правил ст. 113 КЗпП України, так і з відповідних норм інших актів законодавства, маючи на увазі, зокрема, таке:

1) оплата часу простою не з вини працівника в розмірі не нижче двох

третин тарифної ставки встановленого йому розряду ставиться в залежність від повідомлення ним про початок простою власника або уповноважений ним орган (бригадира, майстра, інших службових осіб) у тому разі, коли не йдеться про простій певного структурного підрозділу чи всього підприємства;

2) за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для здоров'я чи життя працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток;

3) відповідно до ч. 3 ст. 84 КЗпП України, у разі простою підприємства (установи, організації) з не залежних від працівників причин власник або уповноважений ним орган (роботодавець) може у визначеному колективним договором порядку надавати відпустки без збереження або з частковим збереженням заробітної плати. За цих умов надання відпустки не ставиться в залежність від подання працівником заяви й термін перебування в ній не входить до часу оплачуваного простою, якщо це передбачено колективним договором;

4) простій із вини працівника в будь-якому разі оплаті не підлягає.

Необхідно мати на увазі, що положення ст. 114 КЗпП України про збереження середнього заробітку за працівником, переведеним на нижче оплачувану роботу, протягом двох тижнів із дня переведення застосовується, якщо інше не передбачено законодавством і в тому разі, коли переведення мало місце з ініціативи самого працівника. За потерпілими, тимчасово переведеними згідно з висновком лікарсько-консультативної комісії на легшу нижче оплачувану роботу, середньомісячний заробіток зберігається на термін, визначений цією комісією, або до встановлення медико-соціальною експертною комісією стійкої повної (часткової) втрати професійної працездатності не на підставі ст. 114 КЗпП України, а відповідно до ст. 170 цього Кодексу.



За змістом ст. 114 КЗпП України, в разі переміщення працівника (ч. 2 ст. 32 КЗпП України) йому провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців із дня переміщення, якщо на новому робочому місці він належно виконує свої трудові обов'язки, але його заробіток зменшився з не залежних від нього причин. Під час вирішення спорів про доплату за роботу в нічний час судам належить виходити з положень ст. ст. 54, 108 КЗпП України й ураховувати, що нічним вважається час із 10-ї години вечора до 6-ї години ранку, робота в такий час має оплачуватись роботодавцем у підвищеному розмірі, встановленому генеральною, галузевою, регіональною угодами або колективним договором, але в будь-якому разі не нижче від 20 відсотків тарифної ставки (окладу) працівника за кожну годину. Оплата в зазначеному розмірі провадиться незалежно від того, скільки годин робочого часу припадає на нічний час.

Установивши під час розгляду справи про стягнення заробітної плати у зв'язку із затримкою розрахунку при звільненні, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, коли ж він у цей день не був на роботі, – наступного дня після висунення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на підставі ст. 117 КЗпП України стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а в разі непроведення його до розгляду справи – по день постановлення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини. Сама по собі відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності.

У разі непроведення розрахунку у зв'язку з виникненням спору про розмір належних до виплати сум вимоги про відповідальність за затримку розрахунку підлягають задоволенню в повному обсязі, якщо спір вирішено на користь позивача або такого висновку дійде суд, що розглядає справу. У разі

часткового задоволення позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку той мав право, частки, яку вона становила в заявлених вимогах, істотність цієї частки порівняно із середнім заробітком та інші конкретні обставини справи.

У судових справах, пов'язаних із вирішенням спорів про індексацію заробітної плати або компенсацію працівникам втрати її частини у зв'язку із затримкою її виплати, має враховуватися таке:

1) індексація заробітної плати провадиться згідно зі ст. 33 Закону України «Про оплату праці» в період між переглядами Верховною Радою України розміру мінімальної заробітної плати і здійснюється, відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», підприємством, установою чи організацією, які виплачують заробітну плату, при її нарахуванні починаючи з першого числа місяця, що настає за місяцем, у якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін, який перевищив 105 відсотків (величину порога індексації).

За наявності зазначених умов у тому самому порядку індексації підлягає присуджена за рішенням суду сума заробітної плати, якщо ці умови настали у зв'язку з несвоєчасним виконанням рішення. Наприклад, коли воно мало бути виконано до січня 1998 р., то він і є місяцем, із якого обчислюється (береться за 100 відсотків) величина порога індексації. Спір із цього приводу розглядається судом за заявою стягувача в позовному провадженні;

2) компенсація втрати частини заробітної плати провадиться згідно зі ст. 34 Закону України «Про оплату праці» й Положенням про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р. № 1427, підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності й господарю-



вання своїм працівникам у будь-якому разі затримки виплати нарахованої заробітної плати (проіндексованої за наявності необхідних для цього умов) на один і більше календарних місяців, незалежно від того, чи була в цьому вина роботодавця, якщо в цей час індекс цін на споживчі товари й тарифів на послуги зріс більше ніж на один відсоток.

Розглядаючи спори про виплату грошової компенсації за невикористану відпустку, необхідно виходити з того, що, згідно зі ст. 83 КЗпП України, вона може бути стягнена на вимогу працівника за всі дні невикористаної ним основної й додаткової щорічної відпусток і додаткової відпустки для працівників, які мають дітей, тільки в разі звільнення його з роботи, а під час неї – лише за частину цих відпусток за умови, що тривалість наданих йому при цьому щорічної й додаткової відпусток становить не менше ніж 24 календарні дні та що працівник не є особою віком до 18 років. Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам закладів освіти, які до звільнення пропрацювали не менше ніж 10 місяців, грошова компенсація за невикористані дні щорічних відпусток виплачується з розрахунку повної тривалості останніх. Інші, крім зазначених, відпустки надаються лише за призначенням і грошовою компенсацією замінюватись не можуть.

Якщо працівник з незалежних від нього причин (не з його вини) не використав щорічну відпустку й за роки, що передували звільненню, суд на підставі ст. 238 КЗпП України має право стягнути грошову компенсацію за всі дні невикористаної відпустки. Не виключається можливість такого самого вирішення цього питання й при частковій компенсації невикористаної відпустки працівникові, який продовжує роботу. При цьому варто мати на увазі, що тривалість визначеної в робочих днях щорічної відпустки (основної й додаткової), яка не була використана працівником за попередні роки, зберігається такою, якою вона була до на-

брання чинності Законом України «Про відпустки». Розмір грошової компенсації за невикористану відпустку за попередні роки визначається виходячи із середнього заробітку, який працівник має на час її проведення. Непроведення розрахунку з працівником у день звільнення або, якщо в цей день він не був на роботі, наступного дня після його звернення з вимогою про розрахунок є підставою для застосування відповідальності, передбаченої ст. 117 КЗпП України.

«Обов'язок роботодавця щодо виплати заробітної плати – це, власне кажучи, його обов'язок сплатити, погасити борг працівникові у вигляді винагороди за виконану роботу. Обов'язок – це міра необхідної правомірної поведінки роботодавця як зобов'язаного суб'єкта; це дія або коло дій, які, безперечно, мають бути виконані відповідно до умов трудового договору й вимог законодавства. Дії, які становлять зміст обов'язку, реалізуються у формі як добровільного, так і примусового виконання правових приписів норм права» [2, с. 28].

Після детального дослідження конституційного права на оплату праці та одержання працівником компенсації внаслідок порушення цього права вважаємо за необхідне запропонувати такі зміни в чинне трудове законодавство:

– у разі порушення роботодавцем установленого строку виплати заробітної плати, оплати відпустки, виплат під час звільнення та інших виплат, що належать працівникові, роботодавець зобов'язаний виплатити їх зі сплатою відсотків у розмірі 0,3% від несплачених у строк сум за кожний день затримки починаючи з наступного дня після встановленого строку виплати по день фактичного розрахунку включно, що дасть змогу врахувати матеріальні та моральні втрати працівника від порушення його права, слугуватиме реальним запобіжним засобом впливу на поведінку роботодавця;

– передбачити окремий самостійний склад у Кодексі про адміністративні



правопорушення України: «Відповідальність власника або уповноваженого ним органу підприємства, установи, організації за невплату або затримку виплати заробітної плати»;

– чітко визначити й установити в новому Трудовому кодексі України мінімальні розміри компенсаційних доплат за роботу в нічний час, за роботу в особливих умовах праці, а також умови компенсації, що належатиме працівникові у випадках порушення цих обов'язкових норм.

**Ключові слова:** моральна шкода, компенсація, відшкодування, шкода, громадянин.

У статті досліджується питання про компенсацію моральної шкоди внаслідок порушення конституційного права працівника на справедливу та своєчасну винагороду за працю, що зумовлено насамперед соціальними чинниками: відсутністю ефективної системи правових засобів і способів забезпечення права на заробітну плату на законодавчому, колективно-договірному, локальному й індивідуально-договірному рівнях правового регулювання трудових і похідних від них відносин. Аналізується чинне законодавство, що регулює питання моральної компенсації. Проаналізовано особливості відшкодування моральної шкоди. Зроблено висновки та внесено конкретні пропозиції щодо вдосконалення відшкодування моральної шкоди.

В статье исследуется вопрос о компенсации морального вреда вследствие нарушения конституционного права работника на справедливое и своевременное вознаграждение за труд, что обусловлено в первую очередь социальными факторами: отсутствием эффективной системы правовых средств и способов обеспечения права на заработную плату на законодательном, коллективно-договорном, локальном и индивидуально-договорном уровнях правового регулирования трудовых

и производных от них отношений. Анализируется действующее законодательство, регулиующее вопросы моральной компенсации. Проанализированы особенности возмещения морального вреда. Сделаны выводы и внесены конкретные предложения по совершенствованию возмещения морального вреда.

The article examines the issue of compensation for moral harm in the result of violation of the constitutional right of an employee to a fair and timely remuneration for work is due primarily to social factors: the lack of an effective system of legal means and ways to ensure the right to wages on a legislative, collective-contractual, local and individual basis. Contractual levels of legal regulation of labor relations and relations derived from them. The current legislation regulating moral compensation issues is analyzed. The features of compensation for moral damage are analyzed. Conclusions are drawn and concrete proposals are made to improve the compensation for moral harm.

#### Література

1. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян»: Постанова Верховної Ради України від 15.01.2009 № 892-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 28. – С. 1029. – Ст. 370.
2. Процевський О.І. Окремі проблеми взаємодії норм матеріального та процесуального трудового права щодо визначення та виплати заробітної плати / О.І. Процевський // Збірник наукових праць. Серія «Право». – Випуск 8. – Х., 2007. – С. 28.
3. Про заходи Кабінету Міністрів України щодо реалізації Стратегії подолання бідності в Україні: Постанова Верховної Ради України / Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2002. – № 45. – Ст. 334.
4. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999 / Міжнародне бюро праці, Женева // Акти європейського права із соціальних питань. – К.: Парламентське видавництво, 2005. – Т. II. – 2005.





5. Гаврилюк О.В. Проблеми вдосконалення законодавства про оплату праці в контексті реформування трудового законодавства України / О.В. Гаврилюк // Збірник наукових праць. Серія «Право». – Випуск 8. – Харків, 2007. – С. 47.

6. Конституція України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – Ст. 141.

7. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV // Офіційний вісник України. – 2006. – № 12. – С. 16. – Ст. 792.

8. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

9. Про затвердження Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати : Постанова Верховної Ради України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1997. – № 1427.

