УДК 349.22
DOI: 10.15587/2523-4153.2024.325945

ОСОБЛИВОСТІ ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ПРАЦІВНИКУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ АНГЛІЇ

О. І. Панченко

The purpose of the study is to examine and analyze the peculiarities of moral damage compensation in general and within the framework of labor relations in particular, with the aim of studying the positive experience of a leading European country and the possibility of its further implementation into Ukrainian legislation. It is established that the English legal system compensates both material (pecuniary) damages and moral (non-pecuniary) damages. The latter, in turn, include: pain and suffering; loss of well-being; physical injuries; social discredit; mental disorder. A traditional criterion for compensation in this country is the difference in the claimant's situation before and after the damage, which applies to both material and non-material losses. However, due to the imprecision of such an assessment, fair satisfaction is usually applied. It is determined that a claimant can seek compensation for moral damage within the framework of labor relations only in cases of workplace discrimination. The Equality Act 2010 prohibits workplace discrimination based on certain characteristics, known as «protected characteristics». These include: age, disability, gender (including gender reassignment), marriage (including civil partnership), pregnancy and maternity, race, religion or belief, and sexual orientation. In cases of unlawful behavior by an employer and the inability to resolve the issue directly with him (her), an individual has the right to file a claim with the Employment Tribunal, which may award compensation for emotional distress even in the absence of financial losses. A Schedule of Loss is a key document in every discrimination case, prepared by the claimant and submitted to the Tribunal before the case hearing. The Tribunal determines the amount of compensation for moral damage within the so-called «Vento bands»

Keywords: *employer, employee, discrimination, moral damage, emotional distress, «protected characteristics», «Vento bands», England*

How to cite:
Panchenko, O. (2024). Features of compensation for moral damage to an employee under the law of England. ScienceRise: Juridical Science, 4 (30), 4–9. http://doi.org/10.15587/2523-4153.2024.325945

© The Author(s) 2024
This is an open access article under the Creative Commons CC BY license

1. Вступ

Моральна шкода – це шкода, завдана репутації та духовним цінностям особи, яка протиставляється матеріальній шкоді. Дійсно, моральна шкода пов'язана з психічними та емоційними стражданнями, тоді як матеріальна зазвичай спричинена пошкодженням майна і може бути виражена у грошовому еквіваленті. Дослідники цього інституту зазначають, що «матеріальна шкода – це шкода, завдана майну, а моральна шкода є позаекономічною або нематеріальною» [1].

Судові аспекти розгляду цього питання є одними з найскладніших і найсуперечливіших у правовій системі не лише України, а й в інших державах, зокрема в Англії. Однак перешкоди у цій сфері в жодному разі не повинні ставати причиною позбавлення особи права на відшкодування моральної шкоди, оскільки ніякі втрати (ні матеріальні, ні моральні) не повинні залишатися без компенсації, і цей принцип на сьогодні є загальновизнаним.

2. Літературний огляд

Дехто вважає, що моральна шкода – це шкода, яка не може бути виражена у грошовому еквіваленті, бо включає психічні травми, а також шкоду, завдану честі, гідності, діловій репутації та зайнятості людини [2]. Деякі науковці навіть називають неможливість обчислення моральної шкоди її основною характеристикою і стверджують, що якщо шкода не може бути виражена у грошовій формі, вона є моральною [3]. Інші ж зазначають, що шкода, завдана гідності, репутації, особистості, тілу, духу, свободі чи будь-яким іншим законним правам людини, яка не

має матеріального характеру і не може бути прирівняна до грошей або інших матеріальних цінностей, є моральною [4].

Ще одна група вчених стверджує, що моральна шкода є невідшкодовуваною з теоретичної точки зору (неможливість компенсації грошима), технічної (складність визначення цього виду шкоди для судді) та моральної (неприйнятність вимоги грошової компенсації за душевні страждання). Вони вважають, що через нематеріальний характер такої шкоди компенсація у вигляді грошової виплати не може бути реалізована в прямому розумінні цього поняття, оскільки ця шкода не є матеріальною і не може бути сприйнята через п'ять класичних відчуттів, а отже, її неможливо оцінити й компенсувати [5].

У відповідь на це заперечення висловлюється думка, що хоча рішення суду про стягнення грошової компенсації не може повністю усунути шкоду, воно, принаймні, здатне компенсувати її частково. Таким чином, не можна повністю заперечувати можливість компенсації моральної шкоди шляхом виплати грошових коштів.

3. Мета та завдання дослідження

Метою дослідження є вивчення та аналіз особливостей відшкодування моральної шкоди загалом та у рамках трудових відносин зокрема з метою вивчення позитивного досвіду провідної європейської країни та можливості його подальшої імплементації до українського законодавства.

Для досягнення мети були поставлені такі завдання:

1. Дослідити, які збитки підлягають компенсації в англійській правовій системі, та за яким принципом їх відшкодовують.

2. Встановити, що є підставою для відшкодування моральної шкоди у рамках трудових правовідносин за законодавством Англії, та що, відповідно до останнього, розуміється під дискримінацією на робочому місці.

3. Визначити повноваження Трибуналу з розгляду трудових спорів.

4. Проаналізувати критерії та методики оцінки розміру моральної шкоди, заподіяної працівнику.

4. Матеріали і методи

Методологія дослідження включає в себе використання загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання, серед яких: діалектичний (сприяв комплексному вивченню моральної шкоди у правовій системі Англії); історико-правовий (допоміг у процесі дослідження зародження і розвитку цього інституту у вказаній країні); монографічний (був використаний під час аналізу праць зарубіжних вчених, які вивчали різноманітні аспекти відшкодування моральної шкоди за англійським законодавством); догматичний (застосований під час розгляду нормативно-правових актів Англії та судових рішень, в яких висвітлені питання регулювання досліджуваного інституту), узагальнення (допоміг при формулюванні висновків та рекомендацій).

5. Результати дослідження та їх обговорення

В англійській правовій системі компенсуються як матеріальні (майнові) збитки, так і моральна шкода (немайнові збитки). Остання, у свою чергу, включає:

1) біль і страждання;
2) втрату добробуту;
3) фізичні ушкодження;
4) соціальну дискредитацію;
5) психічний розлад [2].

У цій країні судді та присяжні оцінювали душевні страждання починаючи вже з XIX століття, проте важливий етап розвитку у сфері законодавчого врегулювання оцінки та компенсації моральної шкоди відбувся у 1992 році, а переглянута версія була опублікована у 1994 році.

У цій країні розрізняють два основні типи моральної шкоди: «біль і страждання» та «втрата безпеки та комфорту». «Біль» означає дискомфорт, спричинений травмою, а «страждання» – це психічний або емоційний дискомфорт, наприклад, тривога, занепокоєння, страх, сором, збентеження тощо, які людина може відчувати внаслідок заподіяної травми. До 1934 року існувала практика збільшення розміру компенсації у випадках, коли душевні страждання, спричинені травмою, призводили до скорочення життя особи, оскільки воно було закономірним результатом «втрати очікуваної тривалості життя». Сума компенсації за останню була чітко визначеною та фіксованою [5].

Як і у будь-якій державі, в Англії не існує простої формули для монетизації болю та страждань потерпілого, втрати функціональності, можливостей та інвалідності, адже визначення розміру моральної шкоди є складним процесом. Проте англійські суди оцінюють ці аспекти, виходячи з

«вартості» того, що втратив потерпілий. До ключових чинників оцінки належать «рівень інтенсивності болю» та «тривалість часу, протягом якого людина зазнає впливу болю, спричиненого травмою». Крім того, численні судові рішення стосуються компенсації моральної шкоди за приниження честі, гідності та ділової репутації особи, що спричинило розчарування, порушення душевного спокою та завдання психічних страждань [2].

Основний принцип компенсації збитків в Англії – це «відновлення попереднього стану» (restitution in integrum), який полягає у тому, що позивач має бути повернутий до того становища, в якому він перебував до завдання йому шкоди. Додатково, компенсація моральної шкоди має відповідати принципу повного відшкодування та виплати для цього рівноцінної суми коштів потерпілому. Цей принцип ще іноді скорочено називають «принципом 100 %», який, однак, не є єдиною справедливою системою компенсації у цій країні.

Так, поширення досліджуваного інституту у світі та його застосування з метою відновлення порушених прав людини підтверджує, що цей принцип є загальновизнаною моральною засадою, яка реалізується різними способами, найпоширенішими з яких є: відшкодування збитків, реабілітація, задоволення та гарантія не повторення. Звичайно, найпоширенішим методом серед цих варіантів є виплата грошової компенсації, коли порушник компенсує шкоду шляхом сплати певної суми грошей. Цей метод компенсації є практично найважливішим інструментом відшкодування, тому його називають основною метою цивільної відповідальності стосовно потерпілого.

Ще один принцип компенсації збитків в англійському праві – це її справедливість, пропорційність, розумність та очікуваність. Відповідно, в рамках цієї правової системи не можна вимагати компенсації за непрямі збитки, а це означає, що відшкодування можливе лише у випадках, коли збиток є визначеним або очевидним, тобто таким, що вже мав місце або неминуче настане. Таким чином, він може стосуватися як минулого, так і майбутнього [6].

Загалом, в Англії традиційним критерієм компенсації є різниця у зміні становища позивача, що стосується як матеріальних, так і нематеріальних збитків. Проте через неточність такої оцінки, яка не піддається адекватному розрахунку, зазвичай використовується саме справедлива сатисфакція [7].

Вимагати відшкодування моральної шкоди у рамках трудових правовідносин позивач може лише у випадку дискримінації на робочому місці. Так, Акт про рівність 2010 року (Equality Act 2010) забороняє дискримінацію на роботі на основі певних ознак, відомих як «захищені характеристики». До них належать: вік, інвалідність, стать (у тому числі її зміна), шлюб (включаючи цивільний), вагітність і материнство, раса, релігія або переконання, сексуальна орієнтація [8].

Під прямою дискримінацією розуміється ситуація, за якої індивіда ставлять у гірше становище, ніж інших осіб, через наявність захищеної характеристики. У Законі про рівність використовується термін «менш сприятливе ставлення». Наприклад, якщо до працівника-жінки ставляться гірше, ніж до її колеги-чоловіка, то це буде вважатися прямою дискримінацією.

Непряма дискримінація виникає, коли роботодавець запроваджує політику або практику, яка застосовується однаково до всіх, але фактично ставить у невигідне становище певну групу осіб, які мають конкретну захищену характеристику. Наприклад, загальна заборона гнучкого графіка роботи може стати формою непрямої дискримінації за ознакою статі, оскільки така політика може завдати шкоди жінкам, які доглядають за дітьми (адже у суспільстві саме жінки частіше виконують ці обов'язки). Непряма дискримінація застосовується до всіх захищених характеристик, окрім вагітності та материнства, хоча дискримінація за цими ознаками може розглядатися як пряма дискримінація за статевою ознакою [8].

Утиск (harassment) – це небажана поведінка, яка є образливою або ворожою, викликає у працівника почуття дискомфорту, залякування або приниження на основі захищеної характеристики. Важливою умовою є те, що така поведінка повинна сприйматися як така, що викликає відповідні негативні почуття, і така реакція є обґрунтованою. Небажана поведінка є незаконною згідно із Законом про рівність, якщо вона пов'язана із захищеною характеристикою та має на меті або наслідком:

– приниження честі та гідності, або

– створення залякуючої, ворожої, принизливої чи образливої атмосфери.

Шлюб і цивільне партнерство, а також вагітність і материнство не є захищеними характеристиками у випадку утисків. Однак небажана поведінка, пов'язана з цими ознаками, може бути визнана утиском за ознакою статі або сексуальної орієнтації.

Віктимізація виникає, коли особу ставлять у невигідне становище або карають за те, що вона подала скаргу (або має намір подати скаргу) щодо дискримінації чи утисків на робочому місці, або за те, що вона допомогла іншій особі, яка зазнала дискримінації. Із юридичної точки зору, віктимізація має місце тоді, коли працівника ставлять у невигідне становище через так званий «акт захисту» (protected act), до якого належить:

1) подання позову згідно із Законом про рівність;

2) надання доказів або інформації у зв'язку з позовом за Законом про рівність;

3) вчинення будь-яких інших дій у межах Закону про рівність або у зв'язку з ним;

4) висунення звинувачень проти іншої особи у порушенні Закону про рівність [8].

У випадку незаконної поведінки збоку роботодавця і неможливості вирішити це питання з ним безпосередньо, особа вправі звернутися з відповідною заявою до Трибуналу з розгляду трудових спорів (employment tribunal). Доказування дискримінації може бути достатньо складним процесом, оскільки це явище рідко носить відкритий, публічний характер. Тому необхідно надати докази, які дозволять Трибуналу зробити висновок про справжню причину такого ставлення. Останній використовує двоетапний підхід щодо «тягаря доказування»:

1) спочатку визначається, чи надано достатньо доказів того, що мало місце незаконне ставлення (дискримінація),

2) потім тягар доказування переходить на роботодавця, який має довести, що його дії не були дискримінаційними.

Необхідно враховувати, що потерпілий може подати позов до трудового арбітражу протягом трьох місяців із моменту вчинення акта дискримінації (мінус один день).

Розрахунок збитків (Schedule of Loss) – це ключовий документ у кожній справі з питань дискримінації. Його готує позивач і подає до Трибуналу до початку розгляду справи. У цьому документі зазначаються збитки, яких зазнав працівник внаслідок неправомірного поводження з боку роботодавця, а також визначається загальна сума позову.

Якщо потерпілий виграє справу, Трибунал з розгляду трудових спорів може:

– визнати, що стосовно працівника мав місце акт дискримінації.

– присудити відповідну компенсацію (у тому числі моральної шкоди);

– надати рекомендації щодо заходів, які роботодавець має вжити для зменшення негативного впливу дискримінації.

Як уже зазначалося, за англійським законодавством у справах про дискримінацію може бути присуджена компенсація за образу почуттів (injury to feelings). При чому відшкодування моральної шкоди можливе навіть у разі відсутності фінансових збитків – наприклад, якщо працівнику, який залишився на своєму робочому місці, були висловлені дискримінаційні коментарі, що глибоко його образили.

Трибунали з розгляду трудових спорів вирішують питання про розмір компенсації душевних страждань у межах так званих «діапазонів Венто» (які отримали свою назву завдяки справі «Венто проти головного констебля поліції Західного Йоркширу» (Vento v Chief Constable of West Yorkshire Police) (2003), в якій були зроблені вказівки щодо компенсації за образу почуттів за трьома категоріями або діапазонами залежно від того, наскільки серйозною Трибунал вважає завдану моральну шкоду): *нижній діапазон* – від £1200 до £11700; *середній діапазон* – від £11 700 до £35 200; *вищий діапазон* – від £35 200 до £58 700 (у найбільш серйозних випадках розмір відшкодування може перевищувати вказану суму) [9]. Ці «рамки» застосовуються до позовів, поданих починаючи з 06 квітня 2024 року, і можуть бути переглянуті в майбутньому.

Трибунал оцінює моральні страждання, спираючись на заяву потерпілого, який обґрунтовує свої позовні вимоги, надаючи відповідні докази: показання колег, друзів, родичів; медичні довідки, виписки та рецепти; експертні заключення; повідомлення, листи, записи. Також працівник має детально описати, що він відчував за неправомірної ситуації (чи плакав (і скільки разів)); чи відчував пригнічення, стрес або депресію; чи мали місце порушення сну або апетиту; чи вплинула ця ситуація на стосунки з членами сім'ї; чи довелося звертатися за професійною допомогою до психолога чи психіатра тощо).

Компенсація за відносно незначні, часто одноразові акти дискримінації призначається у межах нижнього діапазону Венто. Наприклад, у справі Креддок проти Фонтора (Craddock v Fountoura), пан Креддок стверджував, що зазнав булінгу з боку менеджера, який постійно пропонував містеру Креддоку розпочати сексуальні стосунки з колегою. Позивачу присудили 4500 фунтів стерлінгів за образу почуттів. Як зазначив з цього приводу суддя: «…ми не вважаємо завдану моральну шкоду такою, що виходить за межі нижньої смуги Венто – однак образа була реальною і відчутною. Позивач плакав, коли розповідав нам про свої почуття і загалом був дуже емоційним» [10].

Відшкодування у межах верхньої смуги призначаються у випадках серйозної дискримінації, наприклад тривалих знущань, як у справі Міхалак проти трасту Національної служби охорони здоров'я у Великій Британії, який надає медичні послуги населенню Центрального Йоркшира (Michalak v Mid Yorkshire Hospitals NHS Trust). Доктора Єву Міхалак, яка завагітніла і пішла у декретну відпустку, примушували до звільнення шляхом поширення про неї неправдивої інформації, що мало своїм наслідком відсторонення її від роботи на два роки з подальшим звільненням з посади. Наслідки постійного цькування були настільки серйозними, що призвели до психологічної травми та тяжкого депресивного розладу, внаслідок якого вона навряд чи коли-небудь знову зможе працювати. Позивачеві було присуджено 4,5 мільйона фунтів стерлінгів за дискримінацію та незаконне звільнення, із них 30 000 фунтів – в якості відшкодування за моральну шкоду (на той час – верхня частина верхньої межі діапазону Венто) [11].

Перспективами подальших досліджень є аналіз законодавства інших провідних країн світу з метою вивчення особливостей регулювання інституту моральної шкоди у рамках трудових право-

відносин. Наявні в роботі обмеження стосуються лімітованої кількості доступних наукових праць на вказану тематику.

6. Висновки

1. В англійській правовій системі компенсуються як матеріальні (майнові) збитки, так і моральна шкода (немайнові збитки). Остання, у свою чергу, включає: біль і страждання; втрату добробуту; фізичні ушкодження; соціальну дискредитацію; психічний розлад.

Основний принцип компенсації збитків в Англії – це «відновлення попереднього стану» (restitution in integrum); втім, через неможливість точної оцінки різниці у зміні становища позивача, зазвичай використовується справедлива сатисфакція.

2. Вимагати відшкодування моральної шкоди у рамках трудових правовідносин позивач може лише у випадку дискримінації на робочому місці. Відповідно до Акта про рівність 2010 року заборонена пряма та непряма дискримінація працівника, утиск та віктимізація.

3. У випадку незаконної поведінки збоку роботодавця і неможливості вирішити це питання з ним безпосередньо, особа вправі звернутися з відповідною заявою до Трибуналу з розгляду трудових спорів, який може: визнати, що стосовно працівника мав місце акт дискримінації; присудити відповідну компенсацію (у тому числі моральної шкоди); надати рекомендації щодо заходів, які роботодавець має вжити для зменшення негативного впливу дискримінації.

4. Трибунал оцінює моральні страждання, спираючись на заяву потерпілого, який обґрунтовує свої позовні вимоги, надаючи відповідні докази. Розрахунок збитків (Schedule of Loss) – це ключовий документ у кожній справі з питань дискримінації, в якому зазначаються збитки, яких зазнав працівник внаслідок неправомірного поводження з боку роботодавця, а також визначається загальна сума позову. Питання про розмір компенсації душевних страждань Трибунал вирішує у межах так званих «діапазонів Венто».

Конфлікт інтересів

Автор декларує, що не має конфлікту інтересів стосовно даного дослідження, в тому числі фінансового, особистісного характеру, авторства чи іншого характеру, що міг би вплинути на дослідження та його результати, представлені в даній статті.

Фінансування

Дослідження проводилося без фінансової підтримки.

Доступність даних

Рукопис не має пов’язаних даних

Використання засобів штучного інтелекту

Автор підтверджує, що не використовувала технології штучного інтелекту при створенні представленої роботи.

Література

1. Usefi Sadeghloo, A., Sarmast Dargah, Z. (2018). Comparative comparison of elements of moral damages in Iranian and French law. Journal of Law and Politics, 14 (37), 115–144.
2. Halson R. (2015). The recovery of damages for non-pecuniary loss in the United Kingdom: a critique and proposal for a new structure integrating recovery in contract and tort. The Chinese Journal of Comparative Law, 3 (2), 245–267. https://doi.org/10.1093/cjcl/cxv008
3. Koosheshkar, R., Ghasemi Ahde, V. (2019). Methods in Iran and UK legal system have been comparatively investigated. Civil Law Knowledge, 8 (1), 47–64. https://doi.org/10.30473/clk.2019.6028
4. Nakhaii, F., Sanjari Moghadam, F. (2021). Moral damage of breach of contract in Fiqh, Iran’s law, and Britain’s law. Jurisprudence and Philosophical Studies, 12 (45), 1–16.
5. Lunney, M., Nolan, D., Oliphant, K. (2017). Damages for Personal Injury. Tort law: Damages for personal injury. London: Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/he/9780198745525.003.0016
6. Vatani, A., Zamani, S. G., and Zanganeh Shahraki, J. (2015). Possibility of full compensation for damages: a comparative assessment under the principles of international commercial contracts, Vienna convention on contracts for the international sale of goods. Private Law Research, 4 (12), 131–165. https://doi.org/10.22054/jplr.2015.1741
7. Bell, A. J. (2017). Damages for non-pecuniary loss in the tort of negligence: a reconceptualization. [PhD thesis; University of Birmingham].
8. Equality Act 2010 (2010). UK Public General Acts, 15. Available at: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents

9. Vento v Chief Constable of West Yorkshire Police (2003). IRLR 102. Available at: https://app.croneri.co.uk/law-and-guidance/case-reports/vento-v-chief-constable-west-yorkshire-police-2003-irlr-102-ca
10. Sexual harassment: business owner insisted on "playing cupid" between staff (Craddock v Fontoura t/a Countyclean ET/1402999/09). Brightmine. Available at: https://hrcentre.uk.brightmine.com/employment-law-cases/sexual-harassment-business-owner-insisted-on-playing-cupid-between-staff/151368/?cmpid=ILC|PROF|HRPIO-2013-110-XHR_free_content_links|ptod_article&sfid=701w0000000uNMa
11. Michalak v Mid Yorkshire NHS Trust (2011). Employment Tribunal Case No. 1810815/2008, unreported. Available at: https://app.croneri.co.uk/law-and-guidance/case-reports/michalak-v-mid-yorkshire-nhs-trust-2011-employment-tribunal-case-no

Received 05.11.2024
Received in revised form 03.12.2024
Accepted 19.12.2024
Published 26.12.2024

Ольга Іванівна Панченко, Кандидат юридичних наук, старший дослідник, головний спеціаліст, відділ перспективного розвитку, Тренінговий центр прокурорів України, вул. Юрія Іллєнка, 81-б, м. Київ, Україна, 04050
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4365-0495
E-mail: olia.pan4encko@ukr.net