

ОСОБЛИВОСТІ ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ ПРАЦІВНИКУ, У КАНАДІ

PECULIARITIES OF COMPENSATION FOR MORAL DAMAGE CAUSED TO AN EMPLOYEE IN CANADA

Панченко О.І., к.ю.н.,

старший науковий співробітник відділу докторантури та ад'юнктури

Національна академія внутрішніх справ

Статтю присвячено дослідженню інституту відшкодування моральної шкоди працівників у Канаді. Оскільки трудове законодавство України знаходиться у процесі реформування, а зазначена країна має усталену судову практику з цього питання, вбачається необхідним вивчення її досвіду. Встановлено, що протягом тривалого часу канадські суди визначали, який саме вид збитків підлягає відшкодуванню у трудових спорах, адже раніше до цих правовідносин застосовували правила, характерні для договірних зобов'язань. В останніх відшкодовуються загальні та штрафні збитки, які не характерні для трудового права. Деякий час для розв'язання цієї проблеми послуговувалися категорією «збитки Уоллеса», що стосувалася відшкодування збитків за незаконне звільнення. Втім, через відсутність послідовності у визначенні розміру додаткових сум така практика не була зручною. Все змінилося у 2008 році з прийняттям рішення у справі *Honda Canada Inc. v. Keays*, яким вводилася нова категорія під назвою «моральна шкода», яку часто називають «збитками Honda». Тож наразі у трудових правовідносинах в Канаді в якості компенсації застосовуються штрафні та моральні збитки. Працівник може вимагати відшкодування за незаконне звільнення, переслідування та дискримінацію на робочому місці, а також за порушення Кодексу прав людини. Для цього він повинен довести наявність моральної шкоди, завданої неправомірною поведінкою роботодавця. Прикладами останньої є: недобросовісність під час або після процесу звільнення, наприклад, введення в оману, демонстрація явної неповаги або байдужості до працівника і т.д. Для доведення факту завдання моральних страждань працівнику не потрібно надавати жодних медичних довідок, адже суди виходять із того, що звільнення завжди є психотравмальною ситуацією; втім, іноді участь медичного експерта все ж є доречною. Середній розмір відшкодування моральної шкоди складає 20 000 – 40 000 тис. доларів США, однак іноді ця сума є набагато більш значною. Задля формулювання відповідних висновків, наданих у статті, була детально вивчена судово-практика Канади з цього питання, яка є усталеною.

Ключові слова: роботодавець, працівник, неправомірною поведінка, моральні збитки, страждання, суди, Канада.

The article is devoted to the study of the institution of compensation for moral damage to workers in Canada. As Ukraine's labor law is in the process of reforming, and the abovementioned State has a well-established case law on this issue, it is necessary to study its experience. It has been established that the Canadian courts had long determined what damages to be reimbursed in labor disputes, and in the past, these legal relationships were governed by rules specific to treaty obligations. The latter provide compensation for general and punitive damages not characteristic of labour law. For some time, «Wallace's damages» category had been used to address this problem. However, this practice was not convenient due to the lack of consistency in determining the amount of additional payments. Everything changed in 2008 with the decision in the case of *Honda Canada Inc. v. Keays*, which introduced a new category «moral damages», often referred to as «Honda damages». An employee may seek compensation for unlawful dismissal, harassment and discrimination in the workplace, as well as for violations of the Code of Human Rights. To do this, he (she) must prove the existence of moral damage caused by the wrongful conduct of the employer. The examples of the latter are: dishonesty during or after the dismissal procedure, misleading, demonstrating obvious disrespect or indifference to the employee, etc. In order to prove the fact of moral suffering, the employee does not need to provide any medical evidence, as the courts assume that dismissal is always a psycho-traumatic situation; however, in some cases involvement of the medical expert is still appropriate. The average amount of compensation for moral damage is 20,000 to 40,000 US dollars, but sometimes this amount is much more significant. In order to formulate the relevant conclusions provided in the article, the well-established Canadian case law on this issue has been studied in detail.

Key words: employer, employee, misconduct, moral damages, suffering, courts, Canada.

Постановка проблеми. До набрання чинності у 1992 році Закону України «Про охорону праці» [1], у трудовому законодавстві України не було поняття моральної шкоди. Так, ст. 12 «Відшкодування моральної шкоди» цього нормативно-правового акту закріплювала, що відшкодування моральної шкоди провадиться власником, якщо небезпечні або шкідливі умови праці призвели до моральної втрати потерпілого, порушення його нормальних життєвих зв'язків, вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Наразі питання відшкодування моральної шкоди працівникові регулюється Кодексом Законів про працю України [2]. І якщо у статті 173-1 цього нормативно-правового акту (яка зараз нечинна) було закріплено, що відшкодування моральної шкоди провадиться власником або уповноваженим ним органом, якщо небезпечні або шкідливі умови праці призвели до моральної втрати потерпілого, порушили його нормальні життєві зв'язки і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя, тобто передбачала відшкодування моральної шкоди, спричиненої лише шкідливими та небезпечними умовами праці, то нині діюча ст. 237-1 КЗПП передбачає відшкодування моральної шкоди власником чи уповноваженим ним органом у всіх випадках порушення законних прав праців-

ника, якщо це призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від працівника додаткових зусиль для організації свого життя.

Натомість, інститут відшкодування моральної шкоди у трудових спорах у деяких країнах світу нараховує вже десятки років, що, робить його вивчення актуальним, особливо у період реформування трудового законодавства України. Країна, до досвіду із зазначеного питання якої ми звернемося у цій статті, є Канада. Ця держава пройшла довгий шлях вирішення проблеми компенсації моральних збитків працівникові, однак наразі має напрацьовану, а головне – усталену судову практику з цього питання.

Аналіз останніх досліджень. Окремі аспекти відшкодування моральної шкоди, такі як визначення її правової природи, встановлення її розміру, доведення факту її наявності, умови настання, досліджували такі вчені як: О. М. Ерделевський, Н. С. Кузнецова, М. М. Малєїн, А. М. Слюсар, Р. О. Стефанчук, С. І. Шимон, В. Д. Чернадчук. Втім, питанню вивчення зарубіжного досвіду щодо особливостей цього інституту у трудових правовідносинах приділялося мало уваги, що й зумовило необхідність цього дослідження.

Тому метою цієї статті є вивчення специфіки інституту відшкодування моральної шкоди працівникові в Канаді

з можливістю імплементації позитивного досвіду цієї держави до законодавства України.

Виклад основного матеріалу. Незважаючи на те, що в Канаді існує багато різних видів відшкодування збитків, найчастіше у трудових правовідносинах в якості компенсації застосовуються штрафні та моральні збитки. Працівник може вимагати відшкодування за незаконне звільнення, переслідування та дискримінацію.

Втім, сама можливість відшкодування збитків у трудових спорах з'явилася у Канаді лише близько 40 років тому. До цього, згідно норм канадського договірного права, порушення договору не надавало постраждалому права на компенсацію за образу почуттів. Кожне порушення викликає певні моральні страждання, а тому суди не бажали визначати їх розмір, ігноруючи той факт, що протягом майже століття встановлювали розмір збитків, завданих тілесними ушкодженнями, які, хоч і є матеріальними, також не мають ринкової вартості, а також присуджували відшкодування за втрату репутації в результаті наклепу.

У договірних зобов'язаннях канадські суди присуджують відшкодування за загальні та штрафні збитки. Термін «загальні збитки» (“common damages”) зазвичай використовується у сфері завдання особистої шкоди та означає відшкодування за біль і страждання та втрату інтересу до життя, що не підходило для компенсації моральної шкоди, завданої звільненням.

“Exemplary damages” – це англійський термін, яким послуговуються для опису двох видів компенсації у Канаді – відшкодування шкоди за обтяжуючих обставин та штрафні збитки. Ці типи відшкодування присуджуються вкрай рідко, адже вимагають обурливої чи зарозумілої поведінки з боку роботодавця, на якій суд хотів би особливо наголосити під час винесення рішення. Основна відмінність полягає у тому, що збитки за обтяжуючих обставин – це збитки, заподіяні потерпілому, у той час як штрафні збитки пов'язані виключно з поганою поведінкою протилежної сторони (у трудових спорах – роботодавця).

Незважаючи на те, що відшкодування шкоди за обтяжуючих обставин і штрафні збитки можуть призначатися лише у надзвичайних ситуаціях, пов'язаних із незаконною поведінкою роботодавця, вони не підходять для більшості справ, пов'язаних зі звільненням, коли поведінка роботодавця не відповідає високим критеріям неправомірності, які до неї висуваються за цих обставин [3].

Протягом багатьох років канадські суди намагалися вирішити це питання. Зрозуміло, що у більшості випадків у разі неправомірного звільнення загальні збитки, як і раніше, не відшкодовувалися, адже для їх виплати була необхідна наявність додаткової умови (незаконна поведінка роботодавця).

Деякий час для розв'язання цієї проблеми суди послуговувалися категорією «збитки Уоллеса» (Wallace Damages), яка виникла у 1997 р. завдяки справі Wallace v. United Grain Growers Ltd. [4], що стосувалася відшкодування збитків за незаконне звільнення. Так, згідно з § 103 рішення суду у цій справі: «... якщо працівник зможе довести, що роботодавець поведився недобросовісно або нечесно під час звільнення, та завдав працівникові таких моральних травм як приниження, образа почуття власної гідності та самооцінки та інших травм, які можуть бути гідними компенсації, ... то компенсація впливає не з самого факту звільнення, а з його способу». «Роботодавці повинні дотримуватися зобов'язання поводитися добросовісно та чесно під час звільнення підлеглого; порушення цього зобов'язання буде компенсовано шляхом збільшення тривалості строку повідомлення про звільнення» (§ 96).

Відповідно до правил, встановлених цим рішенням, якщо суддя встановить, що поведінка роботодавця є не просто порушенням контракту, а й недобросовісним, неправдивим, оманливим чи бездушним діянням, строк

попередження про звільнення буде подовжено, в результаті чого такі співробітники отримують більшу компенсацію, ніж працівники, до яких ставилися справедливо під час звільнення.

Така практика не завжди була зручною з різних причин: була відсутня послідовність у визначенні розміру додаткових сум, а, крім того, вони підлягали оподаткуванню.

У 2008 році в рішенні, відомому як Honda Canada Inc. проти Кейс [5], Верховний суд постановив, що «збитки Уоллеса» більше не присуджуватимуться. Замість цього вводилася нова категорія під назвою «моральна шкода», яку часто називають «збитками Honda».

У цьому рішенні Суд детально пояснив різницю між штрафними збитками, які мають на меті покарання, і відшкодуванням за обтяжливих обставин, яке передбачає компенсацію. Так, кожен суддя при розгляді справ такої категорії повинен поставити питання «...чи є необхідність призначення штрафних збитків з метою денонсації, стримування та відплати після присудження відшкодування за поведінку при звільненні».

Згідно з вказаним рішенням, моральна шкода – це шкода, завдана звільненням; якщо поведінка роботодавця визнається несправедливою або недобросовісною, в результаті чого у працівника виникає психічний розлад, йому може бути призначена відповідна компенсація. Відшкодування моральної шкоди є винятком, а не правилом: звичайні страждання та образи, які виникають внаслідок звільнення, зазвичай не підлягають відшкодуванню.

Як і «загальні збитки», збитки за завдану моральну шкоду відшкодовуються у вигляді одноразової грошової виплати, не пов'язаної із втратою доходу. Втім, оскільки «збитки Honda» все ж не належать до «загальних збитків», вони компенсуються не завжди або не в повному обсязі.

Відшкодування моральної шкоди можна вимагати і за порушення Кодексу прав людини. Ним це закон канадської провінції Онтаріо, який гарантує рівність перед законом і забороняє дискримінацію у певних соціальних сферах, таких як житло або зайнятість. Мета кодексу конкретно забороняє дискримінацію за ознакою раси, кольору шкіри, гендерної ідентичності або самовираження, статі, сексуальної орієнтації, інвалідності, віросповідання, віку та інших ознак [6].

Рішення Апеляційного суду Онтаріо у справі Doyle v. Zochem Inc., 2017 ONCA 130 [7] продемонструвало, чим відрізняються поняття відшкодування за порушення положень Кодексу і компенсації за завдану моральну шкоду.

За матеріалами справи працівниця, яка була єдиною особою жіночої статі на заводі, дев'ять років перебувала на посаді інспектора цієї організації. Протягом кількох років вона зазнавала сексуальних домагань з боку керівника заводу – чоловіка. Ці домагання вона терпіла, зважаючи на високе службове становище, яке займав відповідач.

Втім, одного разу під час проведення виробничої наради працівниця наголосила, що в них на заводі існує низка проблем з питань безпеки, які необхідно вирішити. Варто зазначити, що вже до цієї зустрічі без відома працівниці було прийнято рішення про розірвання з нею трудових відносин. На самій же нараді керівник та інший працівник, які знали про майбутнє звільнення позивачки, у відповідь на її запит почали принижуючи її перед колегами. Співробітниця покинула засідання у сльозах і, не знаючи, що її скоро звільнять, подала скаргу на сексуальні домагання.

Розслідування скарги роботодавцем включало поверхневу розмову з керівником; він не опитав інших працівників і не збирав жодних інших доказів. Суд охарактеризував поведінку роботодавця як «байдужу до жорстокості».

Приблизно через тиждень після подання скарги про сексуальні домагання працівницю було звільнено без роз'яснення причин. Тож вона подала позов про незаконне звільнення, вимагаючи відшкодування як за сексу-

альні домагання, так і за моральну шкоду, завдану душевним розладом.

Суд надав оцінку поведінці роботодавця як до, так і після звільнення працівниці взявши до уваги:

поверхнєве проведення розслідування та залишення без уваги скарги на сексуальні домагання;

неправдиве запевнення роботодавця, що скарга працівниці на сексуальні домагання не вплине на її роботу, хоча рішення про її звільнення вже було прийнято;

факт звільнення роботодавець намагався виправдати незадовільним рівнем роботи працівниці;

відмова роботодавця у виплаті матеріальної допомоги на період короткострокової непрацездатності працівниці, незважаючи на наявність у неї всієї необхідної медичної документації.

Суд встановив, що вищезазначена поведінка роботодавця призвела до значних психічних розладів працівниці, і присудив виплатити їй 25 000 доларів США за сексуальні домагання, 60 000 доларів США за завдану моральну шкоду, заробітну плату за 10 місяців за звільнення без попередження та 40 000 доларів США в якості компенсації за втрати.

Роботодавець подав апеляцію на це рішення, просячи Апеляційний суд зменшити розмір відшкодування за моральну шкоду, присуджений суддею першої інстанції, до розміру, встановленого за порушення Кодексу прав людини. По суті, відповідач стверджував, що одна і та сама поведінка лежить в основі обох відшкодувань, а тому не підлягає подвійній компенсації.

Апеляційний суд Онтаріо залишив у силі рішення суду першої інстанції щодо присудження відшкодування у розмірі 60 000 доларів за моральну шкоду, завдану колишній працівниці за недобросовісний спосіб її звільнення. Суд наголосив на тому, що, незважаючи на часткове співпадіння у поведінці, яка стосується цих двох рішень, все ж вона не була ідентичною. У рішенні підкреслено, що випадків подвійної компенсації дійсно слід уникати; однак у цьому випадку моральна шкода належним чином відокремлена від компенсації за порушення Кодексу.

До такого ж висновку Апеляційний суд прийшов у справі *Strudwick v. Applied Consumer & Clinical Evaluations Inc.*, 2016 ONCA 520 [8]. У своєму рішенні суд визнав можливість часткового співпадіння у відшкодуванні збитків; однак він вважає, що недобросовісність і несправедливе ставлення до працівника під час звільнення повинні мати своїм наслідком компенсацію окремо моральної шкоди у розмірі 70 000 доларів США та 40 000 доларів США за порушення положень Кодексу.

Для канадських роботодавців рішення у цих справах допомогли зробити два важливих висновки: по-перше, скарги на сексуальні домагання та дискримінацію на робочому місці слід сприймати серйозно та належним чином розглядати. По-друге, обов'язок роботодавця поводити себе добросовісно при звільненні працівника не припиняється після звільнення останнього. Недобросовісна поведінка колишнього роботодавця після звільнення враховується судом при визначенні розміру компенсації за моральну шкоду.

Компенсація присуджується у випадках, коли працівник здатен довести наявність моральної шкоди, завданої роботодавцем. Це означає, що якщо роботодавець поводить себе несправедливо або недобросовісно під час процесу звільнення, наприклад, вводив в оману, брехав або демонстрував явну неповагу і байдужість, і колишній працівник надає докази того, що ця поведінка завдала йому моральних страждань, то він може отримати відшкодування за ці страждання.

У справі *Wallace v. United Grain Growers Ltd* [4] суд навів наступні приклади недобросовісної поведінки роботодавця: 1) роботодавець незаконно звинуватив працівника у крадіжці і повідомив про цей факт майбутніх

потенційних роботодавців, чим суттєво ускладнив звільненому процес пошуку роботи (*Trask v. Terra Nova Motors Ltd.* (1995)); 2) роботодавець безпідставно звинуватив працівника у невиконанні своїх професійних обов'язків і відмовився надати рекомендаційного листа (*Jivrag v. City of Calgary* (1986)); 3) після ліквідації посади працівника, роботодавець пообіцяв останньому нове місце, яке так і не було надане. Колишній працівник чекав на призначення тривалий час (більше місяця), і у цей період не шукав роботи, що негативно вплинуло на його матеріальний стан (*Dunning v. Royal Bank* (1996)); 4) роботодавець звільнив працівника одразу виходу останнього з лікарняного (той страждав на важку форму депресії) (*Corbin v. Standard Life Assurance Co.* (1995)); 5) роботодавець продав свій бізнес і звільнив працівника, пообіцявши, що той буде прийнятий на роботу новим керівництвом. Через три місяці йому дійсно запропонували повернутися до своїх обов'язків, проте заробітна плата за їх виконання вже була вдвічі менша (*MacDonald v. Royal Canadian Legion* (1995)).

Наведені приклади, звичайно, не охоплюють усього переліку випадків недобросовісної поведінки роботодавця, втім допомагають зорієнтуватися, в яких випадках звільнений працівник може розраховувати на відшкодування моральної шкоди.

Як висновок зазначимо, що роботодавець буде зобов'язаний сплатити цей вид компенсації, якщо він не забезпечив належного процесу звільнення своїх працівників або втратив контроль над цією процедурою. Дійсно, звільнення часто є результатом конфлікту між керівником і його підлеглим. Працівник, який був звільнений через суперечку з начальником, не матиме права на відшкодування збитків за недобросовісне звільнення, якщо воно було проведено відповідно до встановлених законодавством та корпоративною етикою правил. Однак бувають випадки, коли роботодавець, прагнучи якомога швидше «розпрощатися» з підлеглим, звільняє його, коли той перебуває на лікарняному або відразу після повернення до роботи після перенесеної хвороби; принижує його честь, гідність або ділову репутацію; фабрикує безпідставні звинувачення, розпускає неправдиві чутки, поширює інформацію, що не відповідає дійсності, серед потенційних майбутніх роботодавців, чим ускладнює процес пошуку нової роботи та завдає особі моральних страждань.

Зауважимо, що у Канаді доводити факт наявності моральної травми за допомогою медичних даних не потрібно. Так, ще у справі «*Wallace v. United Grain Growers*» 1997 р. [4], Верховний Суд, признаючи відшкодування у вигляді моральної шкоди за незаконне звільнення працівника чітко пояснив, що метою такої компенсації є забезпечення захисту прав працівників, зазначивши, що «в період припинення трудових відносин працівник завжди є уразливим, адже втрата роботи – це завжди травматична подія. Однак, коли розрив трудового договору супроводжується актами недобросовісності з боку роботодавця, результати можуть бути ще більш руйнівними для психіки працівника».

До того ж, найбільш значні суми компенсації були призначені у справах щодо доведення причинного зв'язку між незаконним звільненням і психічними розладами у позивачів, в матеріалах яких не було жодних довідок від лікарів чи медичних експертів (справа *Canada (Attorney General) v. Tipples* (2010) – \$75,000 [9]; *Karmel v. Calgary Jewish Academy* (2015) – \$200,000 [10]).

Втім, інколи все ж доцільно залучати медичного експерта до розгляду справ такої категорії. Так, бувають ситуації, коли необхідно розрізнити психічний розлад, спричинений недобросовісним способом звільнення, і звичайне почуття образи, яке неминує виникає в результаті самого факту звільнення. Хоча на перший погляд здається, що це два кардинально різні поняття, втім на практиці їх розмежування може викликати певні труднощі. Втрата роботи

є емоційно руйнівним процесом, навіть якщо звільнення було проведено законно та професійно; лише досвідчений спеціаліст здатен правильно розрізнити психічний розлад, завданий способом звільнення, та моральну травму, викликану самим фактом звільненням, оскільки обидві недуги є наслідком однієї події.

Як правило, канадські суди призначають відшкодування моральної шкоди в діапазоні від 20 000 до 40 000 доларів США. Втім, є одиничні випадки призначення більш значних сум, якщо суддя вважає, що працівник переживав особливо тяжкі моральні страждання через недобросовісну поведінку роботодавця.

Висновки.

Отже, на основі вищевикладеного можемо зробити наступні висновки:

- працівник у Канаді може вимагати відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок незаконного звільнення, переслідування та дискримінації;
- поведінка роботодавця або уповноваженого ним органу має відповідати вимогам добросовісності та справед-

ливості як під час процесу звільнення працівника, так і після нього;

- навіть якщо поведінка роботодавця або уповноваженого ним органу не є дискримінаційною згідно з положеннями Кодексу прав людини, вона може призвести до заподіяння моральної шкоди працівнику;
- недобросовісна поведінка колишнього роботодавця після звільнення враховується судом при визначенні розміру компенсації за моральну шкоду;
- тягар доведення наявності моральної шкоди лежить на працівникові;
- для доведення факту наявності такої шкоди працівникові не потрібно надавати жодних медичних довідок, адже канадські суди виходять із того, що втрата роботи – це апріорі травматична подія;
- за ситуації, коли необхідно розрізнити психічний розлад, спричинений недобросовісним способом звільнення, і звичайне почуття образи, яке неминуче виникає в результаті самого факту звільнення, все ж доцільно залучати медичного експерта.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 1992. № 49. Ст. 668.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 3754.
3. Babcock, B. (2020). Moral Damages for Wrongful Termination of Employment. *Wailers Law (July 30, 2020)*. <https://weilers.ca/moral-damages-for-wrongful-termination-of-employment/>
4. Wallace v. United Grain Growers Ltd., [1997] 3 S.C.R. 701. <https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/item/1557/index.do>
5. Honda Canada Inc. v. Keays, 2008 SCC 39 (CanLII), [2008] 2 SCR 362. <https://www.canlii.org/en/ca/scc/doc/2008/2008scc39/2008scc39.html>
6. Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H.19. <https://www.ontario.ca/laws/statute/90h19>
7. Craswell, B. (2017). Doyle v. Zochem Inc.: An Aggravating Decision for Employers, 37th Annual Civil Litigation Conference 10E, 2017 CanLII Docs 3802. https://www.canlii.org/en/commentary/doc/2017CanLII Docs3802#!fragment=zoupio_Toc3Page2/BQCwhgziBcwMYgK4DsDwszIQewE4BUBTADwBdoAvbRABwEtsBaAfX2zgGYAFMAc0IBMASgA0ybKUIQAIokK4AntADkykREJhcCWfKW1m7SADKeUgCEIAJQCIAGVsA1AIIA5AMK2RpMACNoUnYhISA
8. Strudwick v. Applied Consumer & Clinical Evaluations Inc., (2016) 349 O.A.C. 360 (CA). <https://ca.vlex.com/vid/strudwick-v-applied-consumer-679851413>
9. Canada (Attorney General) v. Tipple, (2011) 392 F.T.R. 201 (FC). <https://ca.vlex.com/vid/can-g-v-tipple-681594525>
10. Karmel v. Calgary Jewish Academy, 2015 ABQB 731. <https://ca.vlex.com/vid/karmel-v-calgary-jewish-680676525>