

Методика визначення розміру відшкодування моральної шкоди, завданої працівнику, у деяких європейських країнах

Панченко О. І.

*кандидат юридичних наук, старший дослідник,
старший науковий співробітник відділу докторантури та ад'юнктури
Національна академія внутрішніх справ
пл. Солом'янська, 1, Київ, Україна
orcid.org/0000-0003-4365-0495
olia.pan4enko@ukr.net*

Ключові слова: відшкодування, моральна шкода, працівник, роботодавець, європейські країни.

Натепер в Україні немає єдиної методики чи моделі оцінки моральної шкоди, на законодавчому рівні не закріплено жодної формули розрахунку, що становить проблему для українських судів під час визначення ними розміру відшкодування, через що призначаються різні суми компенсації за однакових чи схожих обставин. З огляду на це метою статті є вивчення досвіду деяких європейських країн із цього питання для того, щоби визначити, як ця проблема вирішується в їхньому правовому полі. Це є передусім актуальним з огляду на євроінтеграційні прагнення нашої держави, особливо після отримання нею статусу кандидата на членство в Європейського Союзу. У рамках представленого дослідження ми розглянули, зокрема, проблему компенсування моральної шкоди працівнику, адже саме це питання є найменш регульованим у законодавстві України. У результаті проведеного аналізу ми вивчили нормативно-правові акти Франції, Німеччини та Великобританії, які регламентують питання відшкодування моральних збитків, зокрема й у трудових правовідносинах, опрацювали відповідну судову практику, а також простежили розвиток поглядів науковців щодо окремих аспектів цього питання. У результаті здійсненого дослідження ми дійшли висновку, що в кожній із розглянутих країн під час визначення розміру компенсації за завдану моральну шкоду, зокрема і працівникам, унаслідок порушення їхніх трудових прав, використовують визначені рамки, установлені судами в аналогічних справах. Ці рішення покладені в основу відповідних таблиць чи інших актів, які допомагають суддям чи представникам інших уповноважених органів під час розгляду схожих заяв. Зауважимо, що суддя може і не застосовувати таблиць, однак у такому разі зобов'язаний суворо аргументувати своє рішення, тому ця практика не є поширеною. На нашу думку, розроблення таких таблиць для України мало б вирішальне значення для подолання неоднорідності судової практики із цього питання, забезпечення гарантій прав постраждалих і присудження їм максимально адекватного розміру відшкодування за перенесені моральні страждання, які є беззаперечним наслідком незаконного звільнення, дискримінації, домагання чи інших неправомірних діянь із боку роботодавця.

Methodology for determining the amount of compensation for moral damage, caused to an employee, in some European states

Panchenko O. I.

Ph. D. in Law, Senior Researcher,

Senior Research Fellow of the Department of Doctorate and Postgraduate Studies

National Academy of Internal Affairs

Solomjanska sq., 1, Kyiv, Ukraine

orcid.org/0000-0003-4365-0495

olia.pan4encko@ukr.net

Key words: *compensation, moral damage, employee, employer, European countries.*

To date, there is neither single method (model) for assessing moral damages, nor formula for calculating moral damage at the legislative level, which creates certain difficulties for judges in determining the amount of compensation and results in assignment different awards in the same or similar circumstances. With this in mind, the purpose of this article is to study the experience of some European countries on this issue in order to determine how this problem is solved in their legal field. This is primarily relevant in view of the European integration aspirations of our country, especially after winning the status of a candidate for EU membership. Within the framework of the presented research, we considered, in particular, the problem of compensation for moral damage to the employee, because this issue is the least regulated in the legislation of Ukraine. As a result of the analysis, we studied the legal instruments of France, Germany, and Great Britain, which regulate the issue of compensation for moral damages, in particular, in labor relations, processed the relevant judicial practice, and traced the development of the views of scientists on certain aspects of this issue. As a result of the conducted research, we came to the conclusion that in each of the considered countries, when determining the amount of compensation for moral damage caused, including to employees as a result of violation of their labor rights, certain frameworks established by courts in similar cases are used. These decisions are based on relevant tables or other acts that help judges or representatives of other authorized bodies when considering similar applications. Note that the judge may not use the tables, but in this case he is obliged to strictly argue his decision, so this practice is not common one. In our opinion, the development of such tables for Ukraine would be of crucial importance for overcoming the heterogeneity of judicial practice on this issue, ensuring the guarantees of the rights of the victims and awarding them the most adequate amount of compensation for moral suffering, which is an undeniable consequence of illegal dismissal, discrimination, harassment or other illegal acts on the part of the employer.

Вступ. Проблема розроблення методики визначення розміру компенсації моральної шкоди є однією з найбільш дискусійних, оскільки не можна перевести у грошовий вираз страждання, почуття страху, сорому чи образу. Її відшкодування ніколи не буде «дорівнювати» рівню переживань особи, не зможе нівелювати її душевного болю, тому будь-яка присуджена в цьому випадку сума буде мати суто умовний вираз.

На нашу думку, складність оцінки завданої моральної шкоди має місце внаслідок таких причин:

- відсутність законодавчо закріплених критеріїв визначення розміру компенсування моральної шкоди;
- нечіткість критеріїв, які беруться до уваги судом в оцінюванні моральної шкоди;
- «розпливчатість» аргументації відповідної суми компенсації в рішеннях судів;
- призначення різних сум відшкодування моральних збитків за аналогічних чи схожих обставин;
- ставлення до порушення трудових прав, яке призводить до завдання моральної шкоди, як до «незначущого».

Натепер немає єдиної методики чи моделі оцінки моральної шкоди, на законодавчому рівні не закріплено жодної формули розрахунку, що створює складнощі для суддів під час визначення розміру відшкодування, через що спостерігаємо неоднорідну судову практику із цього питання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Беззаперечно, існує велика кількість авторських підходів до цієї проблеми, жоден із яких, на жаль, не можна назвати ідеальним. Довгий час в Україні користувалися методикою О.М. Ерделевського, яка ґрунтується на презюмуванні моральної шкоди, базисному рівні компенсації за страждання, що були спричинені завданням тяжкої шкоди здоров'ю, розробленій шкалі співвідношень розмірів компенсації моральної шкоди на базі співвідношень максимальних санкцій кримінального закону, що передбачають відповідальність за посягання на аналогічні права людини, та розраховується за допомогою формули, яка включає всі вказані критерії [1, с. 214].

Однак 29 січня 2016 року рішенням Координаційної ради з проблем судової експертизи при Міністерстві юстиції України методика О.М. Ерделевського була вилучена з Реєстру методик проведення судових експертиз, затверджених наказом Міністерства юстиції України. Відповідно, оцінка моральної шкоди за цією методикою нині є недопустимою, про що свідчить низка судових рішень.

Натомість 18 січня 2019 року була зареєстрована Методика психологічного дослідження у справах щодо заподіяння моральних страждань особі та відшкодування моральної шкоди (реєстраційний код 14.01.75). Проте ця Методика є перетвореним підходом, запропонованим О.М. Ерделевським, та ґрунтується на заснованій ним формулі, що, на думку деяких науковців, є недопустимим, оскільки суперечить чинному законодавству України [2].

Оскільки в Україні питання визначення розміру компенсування моральної шкоди досі залишається дискусійним, дослідимо, як воно вирішується в деяких європейських країнах. Це є передусім актуальним з огляду на євроінтеграційні прагнення нашої держави, особливо після отримання статусу кандидата на членство в Європейському Союзі (далі – ЄС). У рамках нашого дослідження ми розглянемо, зокрема, проблему компенсування моральної шкоди працівнику, адже саме це питання є найменш регульованим у законодавстві України.

Наприклад, у Франції немає жодних обмежень щодо підстав для компенсування моральної шкоди – будь-які матеріальні та моральні збитки підлягають відшкодуванню, якщо вони є прямим і безпосереднім наслідком деліктного діяння. Зазвичай суди присуджують загальну суму

моральної шкоди, але розподіляють її на окремі категорії.

Так, суди мають дискреційні повноваження під час оцінювання моральної шкоди, але повинні брати до уваги всі її види, навіть якщо немає необхідності детально вказувати основу такого визначення. Так, під час установлення розміру відшкодування беруться до уваги:

- ступінь фізичних страждань (дуже легкий, легкий, помірний, середній, досить важкий, важкий, дуже важкий);

- неможливість вести звичний спосіб життя (до цього критерію включають неможливість виконувати звичну фізичну чи інші види діяльності, неможливість піднімати чи переносити важкі предмети, виходити на прогулянки, втрату нюху, нездатність виконувати подружній обов'язок тощо);

- постійна або тимчасова втрата працездатності (французькі суди розрізняють період тимчасової втрати працездатності (*Incapacité temporaire totale*) і постійної втрати працездатності (*Incapacité permanente partielle* або *déficit fonctionnel séquellaire*);

- естетична шкода (шкода, завдана зовнішності особи, може призвести до втрати кар'єри або змушує жертву уникати різних соціальних заходів). Для її оцінки медичний експерт застосовує градуєвану шкалу від 0 до 7, яка не враховує вік і стать позивача. Окрім висновку експерта, суд бере до уваги також рід занять потерпілого, а також ту обставину, чи є особа одруженою);

- розлад статевої функції (порушення статевої функції, а також здатності мати дітей є підставою для компенсування моральної шкоди. Такий розлад може бути лише тимчасовим);

- втрата працездатності, втрата підходящої роботи та втрата здатності вести домашнє господарство (починаючи з 1972 року за французьким законодавством будь-яка нематеріальна втрата зручностей повинна бути компенсована окремо від матеріальних збитків);

- скорочення середньої тривалості життя (суди мають право збільшити розмір компенсування моральної шкоди, якщо внаслідок травми в потерпілого скоротилася тривалість життя);

- відшкодування за зіпсовану відпустку (такий вид шкоди підлягає компенсації за статтею «втрата зручностей» (*préjudice d'agrément*));

- кома, «вегетативний стан» і пошкодження мозку (постраждалий у комі має право на відшкодування як тимчасової втрати непрацездатності (компенсація матеріальних збитків), так і моральної шкоди).

Зауважимо, що суддя під час визначення розміру компенсування моральної шкоди обмежений сумою, зазначеною в позові потерпілого, тобто він не може присудити компенсацію, більшу за ту,

якої вимагає потерпілий, однак має право зменшити чи збільшити її за окрему категорію шкоди. Під час винесення рішення суддя має дотримуватися принципу цілковитого компенсування шкоди. Розмір компенсації не повинен залежати від соціального, культурного чи фінансового статусу потерпілого, а також від наявності чи відсутності вини відповідача [3].

Під час вирішення питання щодо компенсації суддя послуговується відповідним висновком експерта. Медичні експерти використовують таблиці як для встановлення факту завдання як матеріальної шкоди (*barèmes d'incapacité*), так і моральної (*échelles de préjudices moraux*). Функція медичного експерта полягає в тому, щоб надати відповіді на фактичні питання (питання *de fait*), а не оцінити розмір завданої шкоди. Відповідно до статті 265 Цивільно-процесуального кодексу Франції [4], роль експерта визначається документом, виданим суддею (*mission d'expertise*). Медичний експерт зобов'язаний виконувати всі вказівки судді, викладені в цьому акті, а також надати відповіді на поставлені в ньому питання.

Відшкодування за перенесені біль і страждання в німецькому законодавстві традиційно називається *Schmerzensgeld*. Така компенсація призначається за: завданий фізичний біль (чиста компенсація); іншу нематеріальну шкоду, окрім фізичного болю (компенсація за біль у ширшому розумінні); непряму нематеріальну шкоду (за біль і страждання в переносному значенні). Варто зазначити, що таке відшкодування можливе лише в рамках позовів, поданих відповідно до вимог статті 823 Цивільного кодексу Німеччини [5]. Згідно з положеннями цієї статті, той, хто навмисно або з необережності порушив право на життя, здоров'я, свободу, власність або будь-яке інше право особи, зобов'язаний компенсувати завдану шкоду. Як бачимо, ця норма поширюється і на спори, що виникають із трудових правовідносин.

Компенсація за біль і страждання в німецькому праві виконує відновну, компенсаторну та превентивну функції. Під час призначення відшкодування німецькі суди враховують ступінь вини особи, яка завдала болю та страждань. Цивільне законодавство Німеччини традиційно розрізняє дві форми вини – умисел і необережність; остання поділяється на «звичайну» і «грубу». Варто зазначити, що вже «звичайної необережності» досить, щоби правопорушник був притягнутий до цивільно-правової відповідальності за завдані біль і страждання. Визначення ж розміру компенсації в Німеччині є прерогативою суду. Беруться до уваги такі критерії: форма вини правопорушника; період часу, протягом якого потерпілий відчував біль і страждання; термін перебування потерпі-

лого на лікуванні; його індивідуальні особливості; майновий стан заповіювача шкоди.

Визначення розміру компенсації покладається на розсуд суду. В оцінюванні моральної шкоди судді зазвичай керуються Зведеними таблицями, які складаються із судових рішень у конкретних категоріях справ із раніше визначеним розміром моральної шкоди за біль і страждання [6, с. 2090–2092].

У законодавстві Великої Британії не передбачено компенсування моральної шкоди, завданої незаконним звільненням, – це можливе лише в позовах про дискримінацію. Так, Законом про рівноправність 2010 року заборонена дискримінація на робочому місці за визначеними характеристиками, відомими як «захищені». Ними є: вік, інвалідність, зміна статі, шлюб і цивільне партнерство, вагітність і материнство, раса, релігія чи релігійні переконання, стать, сексуальна орієнтація.

Виділяють декілька видів дискримінації. Пряма дискримінація має місце, коли з одним працівником поводяться гірше, ніж з іншим, через наявність у нього однієї чи декількох «захищених характеристик». Наприклад, якщо керівник ставиться до одного підлеглого менш прихильно, ніж до іншого, тому що це жінка, то має місце пряма дискримінація.

Непряма дискримінація відбувається тоді, коли роботодавець ставить у невідгідне становище групу людей із «захищеними характеристиками». Наприклад, це може бути непряма дискримінація за ознакою статі, коли у компанії забороняється гнучкий режим робочого часу, що ставить у невідгідне становище жінок із малолітніми дітьми. Непряма дискримінація стосується всіх характеристик, що захищаються Законом, окрім вагітності та материнства, хоча дискримінація за цією ознакою часто може бути рівнозначною непрямій дискримінації за ознакою статі.

Переслідування – це небажана поведінка, яка є образливою чи ворожою, що змушує працівника почуватися некомфортно, залякано чи принижено через наявність у нього «захищених характеристик».

Небажана поведінка – це незаконна поведінка стосовно працівника із «захищеною характеристикою», передбаченою Законом про рівноправність 2010 року, яка є результатом упередженого ставлення до нього саме через її наявність.

Віктимізація має місце тоді, коли працівник перебуває в невідгідному становищі або покаранний через те, що він поскаржився (або має намір поскаржитися) на дискримінацію чи переслідування на робочому місці, або якщо він допоміг тому, хто зазнав дискримінації, тобто вчинив дію, яка захищається Законом про рівноправність [7].

На відміну від компенсації у справах про незаконне звільнення, де встановлена гранична межа

у **93,878 фунтів стерлінгів**, для відшкодування за дискримінацію працівника максимального розміру не визначено. До суми компенсації, серед ого входить і відшкодування за образу почуттів (моральна шкода).

Щоб отримати відшкодування, постраждалий має звернутися із заявою до Трибуналу з розгляду трудових спорів (орган, уповноважений розглядати справи, які впливають із трудових правовідносин) протягом трьох місяців із дня вчинення роботодавцем відповідного правопорушення. У заяві позивач, серед іншого, зазначає розмір компенсації, який він вважає достатнім для подолання негативних наслідків діяння. Після отримання заяви Трибунал проводить двоетапний тест на «тягар доведення»: з одного боку, цей орган перевіряє, чи надав працівник досить доказів для доведення факту дискримінаційної поведінки з боку роботодавця, а з іншого – надає керівнику можливість довести, що в його діях не було проявів дискримінації.

Під час розгляду питання щодо відшкодування за образу почуттів Трибунал завжди повинен зважати на так звані «діапазони Венто» (межі щодо розміру компенсації моральної шкоди, які були визначені у справі «Венто проти головного констебля поліції Західного Йоркшира» (“*Vento v Chief Constable of West Yorkshire Police*”), які становлять: найнижчий діапазон £900 – £9,900; середній діапазон £9100 – £27400; найвищий діапазон £27 400 – £45 600 (у найбільш серйозних випадках сума, яка призначається, може бути навіть вищою за 45 600 фунтів стерлінгів) [8].

Для отримання компенсації потерпілий повинен надати Трибуналу свідчення про те, як дискримінація вплинула на його моральний стан і які негативні почуття викликала (наприклад, розлад сну чи травлення, втрата апетиту чи інтересу до життя тощо). Як докази можуть бути подані показання очевидців, які були присутні під час акту дискримінації з боку роботодавця, а також свідчення родичів, друзів, медичних працівників або працівників служби підтримки, які здатні повідомити про зміни в поведінці або психічному стані потерпілого після негативного впливу на нього поведінки керівника [9].

Мінімальний розмір відшкодування призначається працівнику, який постраждав від відносно незначного, часто одноразового акту дискримінації. Наприклад, за матеріалами справи “*Craddock v. Fountoura*” [10] позивач зазнав переслідувань із боку менеджера, який постійно пропонував йому вступити в інтимні стосунки з колегою. Потерпілому присудили 4 500 фунтів стерлінгів за образу почуттів. Також суддя зауважив, що моральна травма не була настільки значною, щоб перевищити нижню межу відшкодування діапазону

Венто, проте цілком реальною та відчутною, адже потерпілий не міг стримати сліз, коди розповідав про завдану йому образу.

Сума компенсації з найвищого діапазону Венто призначається у випадках серйозної дискримінації, наприклад за тривалих знущань. Як приклад можна навести справу “*Michalak v. Mid Yorkshire Hospitals NHS Trust*” [11]. Доктор Міхалак зазнала серйозної довготривалої дискримінації на робочому місці, результатом якої стала важка психічна травма та неможливість працювати в майбутньому. Вона надала всі необхідні медичні довідки, що доводили завдання їй значної моральної шкоди, тож, окрім 30 000 фунтів стерлінгів за образу почуттів, їй також присудили велику суму за ушкодження здоров'я.

Відшкодування із середнього діапазону Венто призначаються за акти дискримінації «середньої» тяжкості, зокрема й за досить незначні інциденти, що мають своїм наслідком звільнення потерпілого.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розробок. За результатами проведеного аналізу можемо зробити так висновки. У Франції суди мають дискреційні повноваження під час оцінювання моральної шкоди, але повинні брати до уваги всі види останньої, а також відповідні рішення інших судів. Під час вирішення питання щодо компенсації суддя послуговується висновком експерта, який використовує спеціальні таблиці як для встановлення факту завдання матеріальної шкоди (*barèmes d'incapacité*), так і для моральної шкоди. Під час винесення рішення суддя має дотримуватися принципу повного компенсування шкоди, не враховуючи соціального, культурного чи фінансового статусу потерпілого, а також наявності чи відсутності вини відповідача.

Під час визначення розміру компенсації в Німеччині враховуються такі критерії: форма вини правопорушника; період часу, протягом якого потерпілий відчував біль і страждання; термін перебування потерпілого на лікуванні; його індивідуальні особливості; майновий стан заповідювача шкоди. В оцінюванні моральної шкоди судді зазвичай керуються Зведеними таблицями, які складаються із судових рішень у конкретних категоріях справ із раніше визначеним розміром моральної шкоди за біль і страждання.

У законодавстві Великої Британії не передбачено відшкодування моральних збитків, завданих незаконним звільненням, – це можливо лише в позовах про дискримінацію. До відповідної компенсації, серед іншого, входить сума за образу почуттів (завдану моральну шкоду), яка, залежно від тяжкості, призначається в певному діапазоні, відомому як «діапазон Венто». Мінімальний розмір відшкодування призначається працівнику, який постраждав від відносно незначного, часто

одноразового акту дискримінації, найвищий – у випадках серйозної дискримінації, наприклад за тривалих знущань. Трибунал з розгляду трудових спорів проводить двоетапний тест на «тягар доведення»: з одного боку, цей орган перевіряє, чи подав працівник досить доказів для доведення факту дискримінаційної поведінки з боку роботодавця, а з іншого – надає керівнику можливість довести, що в його діях не було проявів дискримінації.

Як бачимо, усі розглянуті країни у визначенні розміру компенсування моральної шкоди, зокрема й у трудових правовідносинах, використовують рамки, установлені судами в аналогічних спра-

вах. Ці рішення покладені в основу відповідних таблиць чи інших актів, які допомагають суддям чи представникам інших органів у розгляді схожих заяв. Зауважимо, що суддя може і не застосовувати їх у розгляді справи, однак у такому разі зобов'язаний детально аргументувати своє судження, а тому ця практика не є поширеною. На нашу думку, розроблення таких таблиць для України мало б вирішальне значення для подолання неоднорідності судової практики із цього питання, забезпечення гарантій прав постраждалих і присудження їм максимально відповідного розміру відшкодування за перенесені моральні страждання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда: анализ и комментарий законодательства и судебной практики. 3-е изд., испр. и доп. Москва : Волтерс Клувер, 2007. 320 с.
2. Пилипенко Л.В. Методика 14.1.75, або «плоди отруйного дерева». URL: https://protocol.ua/ru/metodika_14_1_75_abo_plodi_otruynogo_dereva/
3. Cannarsa Michel. Compensation for Personal Injury in France. 2002. URL: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kFdCr2JUioMJ:www.jus.unitn.it/cardoza/review/2002/cannarsa.pdf&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ua>
4. Tsegaye Yves-Antoine. Code of Civil Procedure of France as of 30 September 2005. 2005. URL: https://allowb.org/acts_pdfs/CPC.pdf.
5. Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2 Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_823.html.
6. Compensation for Moral Harm in Foreign Law and Order / A. Tabunshikov et al. *Opción*. 2020. Año 36. Especial № 27. P. 2082–2098.
7. Working families. Discrimination, harassment and victimization: Overview. 2022. URL: <https://working-families.org.uk/articles/harassment-victimisation-and-discrimination/>.
8. Vento v. Chief Constable of West Yorkshire Police (2003) IRLR 102, CA. URL: <https://app.croneri.co.uk/law-and-guidance/case-reports/vento-v-chief-constable-west-yorkshire-police-2003-irlr-102-ca>.
9. Working families Calculating Damages/ Compensation in the Employment Tribunal. 2022. URL: <https://workingfamilies.org.uk/articles/calculating-damages-and-compensation/#compensatoryaward>.
10. UNISON. Harassment at work: a Unison Guide. 2016. URL: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2016/12/24159.pdf>
11. Michalak v. Mid Yorkshire NHS Trust (2011). Employment Tribunal. Case № 1810815/2008, unreported. URL: <https://app.croneri.co.uk/law-and-guidance/case-reports/michalak-v-mid-yorkshire-nhs-trust-2011-employment-tribunal-case-no#:~:text=The%20tribunal%20found%20that%20the,suspended%20for%20over%20two%20years>

REFERENCES

1. Erdelevskiy, A. (2007). Kompensatsiya moralnogo vreda: analiz i kommentariy zakonodatelstva i sudebnoy praktiki [Compensation for moral damage: analysis and commentary on legislation and case law]. Moscow : Volters Kluver.
2. Pylypenko, L. (2021). Metodyka 14.1.75, abo “plody otruihoho dereva” [Method 14.1.75 or “Fruit of the poisonous tree”]. URL: https://protocol.ua/ru/metodika_14_1_75_abo_plodi_otruynogo_dereva/
3. Cannarsa, Michel (2002). Compensation for Personal Injury in France. URL: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kFdCr2JUioMJ:www.jus.unitn.it/cardoza/review/2002/cannarsa.pdf&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ua>
4. Tsegaye, Yves-Antoine (2005). Code of Civil Procedure of France as of 30 September 2005. URL: https://allowb.org/acts_pdfs/CPC.pdf
5. Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 02 Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_823.html
6. Tabunshikov, A. et al. (2020). “Compensation for Moral Harm in Foreign Law and Order”. In: *Opción*, Año 36, Especial № 27, pp. 2082–2098.

7. Working families (2022). Discrimination, harassment and victimization: Overview. URL: <https://working-families.org.uk/articles/harassment-victimisation-and-discrimination/>
8. Vento v Chief Constable of West Yorkshire Police [2003] IRLR 102, CA. URL: <https://app.croneri.co.uk/law-and-guidance/case-reports/vento-v-chief-constable-west-yorkshire-police-2003-irlr-102-ca>
9. Working families (2022). Calculating Damages/Compensation in the Employment Tribunal. URL: <https://workingfamilies.org.uk/articles/calculating-damages-and-compensation/#compensatoryaward>
10. UNISON (2016). Harassment at work: a Unison Guide. URL: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2016/12/24159.pdf>
11. Michalak v Mid Yorkshire NHS Trust (2011). Employment Tribunal. Case № 1810815/2008, unreported. URL: <https://app.croneri.co.uk/law-and-guidance/case-reports/michalak-v-mid-yorkshire-nhs-trust-2011-employment-tribunal-case-no#:~:text=The%20tribunal%20found%20that%20the,suspended%20for%20over%20two%20years>