

**Інформаційна довідка**  
**щодо проекту Закону України «Про внесення змін до**  
**законодавства у сфері захисту особистих**  
**немайнових прав у контексті євроінтеграції»**  
*(реєстр. № 15151 від 09.04.2026)\**

***Анотація.** В інформаційній довідці представлено результати аналізу проекту Закону України «Про внесення змін до законодавства у сфері захисту особистих немайнових прав у контексті євроінтеграції» (реєстр. № 15151 від 09.04.2026). Акцентовано на судову практику вирішення спорів щодо стягнення моральної шкоди.*

***Ключові слова:** особисті немайнові права, умисні дії працівника, порушення законних прав працівника, дискримінація, мобінг (цькування), моральна шкода, обґрунтованість судового рішення.*

### **Вступ**

У контексті поглиблення євроінтеграційного курсу держави особливої ваги набуває забезпечення дієвого та всебічного захисту особистих немайнових прав людини. Право на життя і здоров'я, честь, гідність і ділову репутацію, приватність і захист персональних даних, свободу пересування, свободу думки, слова, віросповідання тощо є невід'ємними складовими конституційно-правового статусу особи, визначають межі її свободи та слугують ключовим критерієм зрілості громадянського суспільства. Зазначені права закріплені Конституцією України<sup>1</sup> і визначають зміст і спрямованість діяльності держави, виступають критерієм законності її рішень і є основою формування демократичного, правового суспільства, в якому людина визнається найвищою соціальною цінністю.

### **Основна частина**

Метою проекту Закону України «Про внесення змін до законодавства у сфері захисту особистих немайнових прав у контексті євроінтеграції» (реєстр. № 15151 від 09.04.2026) (далі – законопроект), як зазначено у пояснювальній записці, є врахування інтересів роботодавців при застосуванні такого способу захисту особистих немайнових прав працівників, як відшкодування моральної шкоди. Законопроектом пропонується внести зміни до Кодексу законів про працю України, додавши нову частину до статті 237-1, якою передбачити виключення стягнення моральної шкоди на користь працівника або на користь членів його сім'ї, якщо буде належним чином встановлено умисел в його діях<sup>2</sup>.

Відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди»<sup>3</sup>, під моральною шкодою слід розуміти втрати

<sup>1</sup> Конституція України : Закон № 254к/96-ВР від 28.06.1996.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

<sup>2</sup> Проект Закону України «Про внесення змін до законодавства у сфері захисту особистих немайнових прав у контексті євроінтеграції» № 15151 від 09.04.2026 : Картка законопроекту.  
URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69847>

<sup>3</sup> Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95#Text>

немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб.

Відповідно до Цивільного кодексу України моральна шкода полягає у: фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна; приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи (стаття 23)<sup>4</sup>. Застосовуючи згадану норму, Верховний суд у постанові від 15.12.2020 (справа № 752/17832/14-ц) під моральною шкодою визначає страждання, заподіяні громадянину внаслідок фізичного чи психічного впливу, що призвело до погіршення або позбавлення можливості реалізації ним своїх звичок і бажань, погіршення відносин з оточуючими людьми, інших негативних наслідків морального характеру<sup>5</sup>. Отже, моральна (немайнова) шкода розглядається як комплекс негативних наслідків нематеріального характеру, які виникають у результаті протиправної поведінки інших осіб і проявляються у фізичних або психічних стражданнях потерпілого. Сучасна судова практика розширює зміст поняття «моральна шкода», акцентуючи не лише на факті страждань, а й на її впливі на якість життя особи, зокрема на можливості реалізації своїх потреб, соціальних зв'язків, особистих інтересів тощо. Таким чином, тлумачення статті 23 Цивільного кодексу України свідчить, що вона поширюється на будь-які відносини, в яких тій чи іншій особі було завдано моральної шкоди, а моральна шкода має оціночний та індивідуальний характер.

У сучасних умовах розвитку трудових відносин в Україні особливого значення набуває питання захисту працівників від психологічного тиску на робочому місці. Однією з найгостріших проблем у цій сфері є мобінг (цькування), який порушує базові трудові права людини та підриває здорову атмосферу в колективі. Саме про це також зазначається у законопроекті.

Відповідно до статті 2-2 Кодексу законів про працю України, мобінг – це систематичні, повторювані й тривалі умисні дії або бездіяльність з боку роботодавця, окремих працівників чи групи працівників, спрямовані на приниження честі, гідності або ділової репутації працівника. Такі дії можуть мати різну мету: змусити людину змінити умови праці, добровільно звільнитися або бути витісненою з колективу. Форми прояву мобінгу є різними, зокрема<sup>6</sup> (Рис.1):

<sup>4</sup> Цивільний кодексу України : Закон № 435-IV від 16.01.2003. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n138>

<sup>5</sup> Постанова Верховного Суду від 15.12.2020 у справі № 752/17832/14-ц. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=95177479>

<sup>6</sup> Мобінг на роботі: судова практика. Судова влада України. URL: [https://court.gov.ua/archive/1599308/?fbclid=IwY2xjawJuz7lleHRuA2FlbQIxMAABHu46gENZdhWItu0SBensd0oq5-VE6ySeFz9r\\_fKCWXAX2\\_FiFMULG-FMq4c\\_aem\\_KFZzB8czgMVjSggQkaIrQg](https://court.gov.ua/archive/1599308/?fbclid=IwY2xjawJuz7lleHRuA2FlbQIxMAABHu46gENZdhWItu0SBensd0oq5-VE6ySeFz9r_fKCWXAX2_FiFMULG-FMq4c_aem_KFZzB8czgMVjSggQkaIrQg)

### ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТИСК

- погрози, висміювання, поширення неправдивої інформації, принизливі зауваження

### СОЦІАЛЬНА ІЗОЛЯЦІЯ

- ігнорування, незапрошення на наради, штучне відсторонення від робочих процесів

### ДИСКРИМІНАЦІЙНІ УМОВИ ПРАЦІ

- нерівна оплата за однакову роботу

### ОБМЕЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

- блокування кар'єрного зростання чи можливостей навчання

Рис.1.

Слід зазначити, що Кодексом законів про працю України передбачено право осіб, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування) звернутися із скаргою, зокрема до суду (частина п'ята статті 2-2). Суд при постановці рішень керується принципами, зокрема законності та обґрунтованості судового рішення, адже саме вони забезпечують довіру до суду та гарантують справедливий розгляд справи. Обґрунтованість судового рішення означає, що висновки суду мають спиратися на повно і всебічно досліджені обставини справи, підтвержені належними та допустимими доказами. Суд повинен не лише встановити факти, а й належним чином оцінити кожен доказ, навести мотиви, з яких він приймає одні докази та відхиляє інші. Обґрунтоване рішення є логічним, послідовним і переконливим, таким, що дозволяє зрозуміти, яким чином суд дійшов до своїх висновків. Так, відповідно до частини п'ятої статті 263 Цивільного процесуального кодексу України обґрунтованим є рішення, ухвалене на підставі повно і всебічно з'ясованих обставин, на які сторони посилаються як на підставу своїх вимог і заперечень, підтверджених тими доказами, які були досліджені в судовому засіданні. Таким чином, при розгляді справ про відшкодування моральної шкоди у контексті трудових правовідносин суд з'ясовує всі обставини справи, зокрема й наявність умислу в діях особи, яка вважає себе постраждалою.

Відповідно до частини першої статті 237-1 відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться за рішенням суду, ухваленого на підставі повно і всебічно з'ясованих обставин, на які сторони посилаються як на підставу своїх вимог і заперечень. Питання наявності умисних дій особи, яка вважає себе постраждалою, є предметом дослідження суду при розгляді справ про відшкодування моральної шкоди. З огляду на це, пропозиція законопроекту щодо виключення стягнення моральної шкоди на користь працівника або на

користь членів його сім'ї при встановленні належним чином умисних дій працівника, на нашу думку, є дискусійною.

### **Висновки**

У процесі євроінтеграції України особливого значення набуває гарантування ефективного та комплексного захисту особистих немайнових прав людини шляхом відшкодування моральної шкоди у разі її доведення.

У сфері трудових відносин нематеріальна (моральна) шкода може виникати внаслідок, зокрема мобінгу (цькування). Така шкода має оціночний та індивідуальний характер і суттєво впливає на психоемоційний стан людини, її репутацію, самооцінку та загальну якість життя.

Судова практика щодо стягнення моральної шкоди сприяє формуванню єдиного та послідовного підходу до захисту немайнових прав людини, деталізує застосування норм права у конкретних справах, сприяє однаково тлумаченню законодавства та забезпечує передбачуваність судових рішень. У справах про відшкодування моральної шкоди – це особливо суттєво, оскільки немайнові втрати мають оціночний характер і потребують вироблення сталих підходів.

Принцип обґрунтованості судового рішення, зокрема у справах про стягнення моральної шкоди, забезпечує довіру до суду та гарантує справедливий розгляд справи, оскільки означає, що висновки суду мають спиратися на повно і всебічно досліджені обставини справи, підтверджені належними та допустимими доказами. Обґрунтоване рішення є логічним, послідовним і переконливим, таким, що дозволяє зрозуміти, яким чином суд дійшов до своїх висновків. Це передбачає й дослідження питання наявності або відсутності умисних дій особи, яка вважає себе постраждалою.

На нашу думку, пропозиція законопроекту щодо виключення стягнення моральної шкоди на користь працівника або на користь членів його сім'ї при встановленні належним чином умисних дій працівника є дискусійною.

*Дослідницька служба  
Верховної Ради України*

*\* Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*