

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до проекту Закону України

«Про внесення змін до законодавства у сфері захисту особистих немайнових прав у контексті євроінтеграції»

1. Обґрунтування необхідності прийняття законопроекту

При захисті особистих немайнових прав базовим є відшкодування моральної шкоди шляхом покладення додаткового обов'язку (компенсації у грошовій чи іншій формі за негативні наслідки, які виникли в результаті: фізичного болю та страждань, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; душевних страждань, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; приниження честі, гідності та ділової репутації фізичної особи).

Особисті немайнові права реалізуються та захищаються в різних сферах (цивільне, сімейне, адміністративне тощо). Зокрема, у трудовому праві існують норми спеціальної дії про відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику (у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя).

Слід зазначити, що у Директиві Європейського Союзу від 27 листопада 2000 р. № 2000/78/ЄС встановлюється рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, принижуючої гідність людини або образливої обстановки як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав. Хартія Європейського Союзу про основні права закріплює недоторканність людської гідності та гарантує людині право на власну фізичну та психічну цілісність (ст. 1). А Європейська соціальна хартія (ст. 26) визначає обов'язок держави сприяти припиненню агресивних і принижуючих дій проти працівників на робочих місцях та вживати необхідних заходів щодо їх захисту від дискримінаційних дій з боку роботодавця. Також питання щодо запобігання мобінгу є частиною Директиви Європейського Союзу 89/391 / ЕЕС про заходи, які введені в цілях покращення безпеки і здоров'я працівників організації. У Директиві засуджується «моральне переслідування» та «психологічне насильство» і розглядається обов'язок роботодавців вести періодичну оцінку ризиків в компанії, в тому числі психологічних ризиків для здоров'я та безпеки персоналу, а також вжиття заходів щодо усунення таких ризиків. Окремі країни-члени ЄС запровадили

механізми та навіть інститути щодо запобігання та боротьби із моральним тиском на робочих місцях. У більшості зарубіжних країн на законодавчому рівні регулюється протидія мобінгу, зокрема у трудовому законодавстві.

У трудовому праві зарубіжних країн ця проблема вирішується в контексті забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці, недопущення приниження честі та гідності кожного працівника.

У той же час, при визначенні механізмів протидії мобінгу встановлюються причини цькування. В окремих випадках особиста поведінка працівника може спричиняти цькування (наприклад, при умисному створенні умов працівником з метою отримати відшкодування від роботодавця).

У зв'язку з зазначеним пропонується цей проект, що дасть можливість забезпечити справедливий баланс інтересів роботодавця та працівника у сфері особистих немайнових правовідносин.

2. Мета і завдання прийняття законопроекту

Проект Закону розроблено з метою урахування інтересів роботодавців при застосуванні такого способу захисту особистих немайнових прав працівників, як відшкодування моральної шкоди.

3. Загальна характеристика та основні положення законопроекту

Проектом Закону пропонується внести зміни до Кодексу законів про працю України, додавши нову частину до статті 237-1.

4. Стан нормативно-правової бази у зазначеній сфері правового регулювання

У даній сфері правового регулювання діють: Цивільний кодекс України; Кодекс законів про працю України.

5. Фінансово-економічне обґрунтування

Реалізація положень проекту Закону не потребуватиме додаткового фінансування з державного або місцевого бюджетів.

6. Запобігання корупції

У законопроекті не зазначені правила і процедури, які можуть містити ризики вчинення корупційних правопорушень.

7. Прогноз соціально-економічних та інших наслідків прийняття законопроекту

Прийняття Закону сприятиме встановленню рівності поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи баланс між переслідуванням працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав, та зловживанням ним захистом особистих немайнових прав.



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
Підписувач: Калаур Іван Романович
Сертифікат: 3FAA9288358EC00304000000509C3300BB50E000
Дійсний до: 11.02.2027 0:00:00

Апарат Верховної Ради України
427д9/1-2026/76569 від 09.04.2026



2196141