

УДК: 342.7.349

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.88.2.19>

ЩОДО ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ПРАЦІВНИКУ ВНАСЛІДОК МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Кухар К.О.,

*аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Кухар К.О. Щодо відшкодування моральної шкоди працівнику внаслідок мобінгу на робочому місці.

Одним із питань, які потребують дослідження та теоретичного опрацювання, є відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику внаслідок мобінгу (цькування) на робочому місці, яке має певні особливості, які дотепер в повній мірі не були дослідженні. У нормах чинного законодавства про працю України воно також належним чином не врегульовано, що істотно впливає на ефективність реалізації працівниками своїх трудових прав у цій сфері, не дивлячись на те, що відшкодування моральної шкоди, спричиненої мобінгом на робочому місці виступає надважливою гарантією захисту трудових прав працівників. Відтак мета статті розглянути питання, пов'язані з відшкодуванням роботодавцем моральної шкоди, завданої працівнику внаслідок мобінгу (цькування) на робочому місці. Зроблено висновок, для того щоб працівник мав право на відшкодування йому моральної шкоди факт мобінгу повинен бути підтверджений судовим рішенням, що набрало законної сили. У свою чергу, щоб у судовому порядку був визнаний факт вчинення мобінгу під час здійснення трудової діяльності, необхідним є надання належних, допустимих та достатніх доказів. Зокрема, право працівника на відшкодування моральної шкоди внаслідок мобінгу (цькування) на робочому місці виникає тільки тоді, коли порушення його законних прав призвело до сукупності певних негативних наслідків. Ця сукупність включає такі юридичні факти: 1) наявність моральних страждань; 2) втрату нормальних життєвих зв'язків, 3) необхідність додаткових зусиль для організації життя. Водночас, відсутність одного з них унеможливило відшкодування моральної шкоди працівнику роботодавцем, що значно обмежує його право на відшкодування моральної шкоди та дає підстави роботодавцю для уникнення від відповідальності. І вже потім за наявності відповідного судового рішення, яке вступило в законну силу, щодо встановлення факту мобінгу на робочому місці, та якщо внаслідок цього мали місце моральні страждання, втрата нормальних життєвих зв'язків і особа має докласти додаткових зусиль для організації свого життя потерпілий має право розраховувати на відшкодування моральної шкоди.

Ключові слова: працівник, роботодавець, мобінг, робоче місце, трудові правовідносини, національне законодавство, моральна шкода, відшкодування, судове рішення.

Kukhar K.O. Regarding compensation for moral damage to an employee as a result of mobbing in the workplace

One of the issues that requires research and theoretical elaboration is compensation by the employer for moral damage to an employee as a result of mobbing (harassment) in the workplace, which has certain features that have not been fully studied so far. It is also not properly regulated in the norms of the current labor legislation of Ukraine, which significantly affects the effectiveness of the implementation by employees of their labor rights in this area, despite the fact that compensation for moral damage caused by mobbing in the workplace is an extremely important guarantee for the protection of the labor rights of employees. Therefore, the purpose of the article is to consider issues related to compensation by the employer for moral damage caused to an employee as a result of mobbing (harassment) in the workplace. It is concluded that in order for an employee to have the right to compensation for moral damage, the fact of mobbing must be confirmed by a court decision that has entered into legal force. In turn, in order for the fact of mobbing during employment to be recognized in court, it is necessary to provide appropriate, admissible and sufficient evidence. In particular, the employee's right

to compensation for moral damage as a result of mobbing (harassment) in the workplace arises only when the violation of his legal rights has led to a set of certain negative consequences. This set includes the following legal facts: 1) the presence of moral suffering; 2) the loss of normal life relationships, 3) the need for additional efforts to organize life. At the same time, the absence of one of them makes it impossible for the employer to compensate the employee for moral damage, which significantly limits his right to compensation for moral damage and gives the employer grounds to avoid liability. And only then, if there is a relevant court decision that has entered into legal force, establishing the fact of mobbing in the workplace, and if as a result there was moral suffering, loss of normal life relationships and the person has to make additional efforts to organize his life, the victim has the right to expect compensation for moral damage.

Key words: employee, employer, mobbing, workplace, labor relations, national legislation, moral damage, compensation, court decision.

Постановка проблеми. Одним із видів шкоди, яка може бути заподіяна людині, є моральна, котра виникає внаслідок посягання на людські цінності, часто призводить людину до її внутрішніх хвилювань, страждань, психічних розладів, які викликані різними неправомірними діями. Наразі інститут моральної шкоди знаходиться на етапі розвитку, тому є ряд питань, які потребують дослідження та теоретичного опрацювання, одним із яких є питання щодо відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику внаслідок мобінгу (цькування) на робочому місці, яке має певні особливості, які дотепер в повній мірі не були розглянуті в науковій літературі. У нормах чинного законодавства про працю України воно також належним чином не врегульовано, що істотно впливає на ефективність реалізації працівниками своїх трудових прав у цій сфері, не дивлячись на те, що відшкодування моральної шкоди спричиненої мобінгом на робочому місці виступає надважливою гарантією захисту трудових прав працівників.

Стан опрацювання. Питання моральної шкоди загалом досліджували представники цивільного права (І. Забара, С. Клім, Н. Полішко, С. Селезень, І. Майстер, Л. Ольховик), у роботах яких сформульовано поняття «моральна шкода», обґрунтовано її відмінності від немайнової шкоди, визначено її розмір. Представники ж трудового права (Л. Амелічева, К. Бориченко, В. Бурак, С. Вавженчук, В. Гончарук, І. Зіноватна, І. Лагутіна, О. Сорока, С. Синчук, Г. Чанишева) здебільшого досліджували питання відшкодування моральної шкоди, завданої працівникові внаслідок порушення роботодавцем трудових прав працівників. Водночас питання відшкодування моральної шкоди працівнику, спричиненої мобінгом на робочому місці, і дотепер не були досліджені в повній мірі.

Відтак **мета статті** розглянути питання, пов'язані з відшкодуванням роботодавцем моральної шкоди, завданої працівнику внаслідок мобінгу (цькування) на робочому місці.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні право на відшкодування моральної шкоди передбачається великою кількістю законодавчих актів, зокрема розглядається в конституційному, трудовому, кримінальному процесуальному та цивільному законодавстві України. Так, згідно ст. 237-1 Кодексу законів про працю України відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться 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 [1].

Тобто однієї із підстав відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику, що й буде предметом нашого дослідження, є мобінг (цькування) на робочому місці, який законодавчо визначено як систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність (ст. 2-2 КЗпП України). До основних форм прояву мобінгу віднесено: створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставне

негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця); нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень); необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Серед основних елементів мобінгу виокремлюють: ознаки – систематичні тривалі умисні дії чи бездіяльність; суб'єкт – роботодавець, окремі працівники або група працівників трудового колективу; об'єкт – працівник (-и) або керівник; предмет – честь і гідність працівника, ділова репутація, трудові права та обов'язки, психіка працівника; вираження (об'єктивна сторона) – психологічний та/або економічний тиск зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність; сфера застосування – трудові правовідносини [2, с. 38].

Водночас не слід вважати мобінгом вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміни робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором. Оскільки як зазначають Т. Парпан і К. Сенишин, працівники часто плутають вимоги роботодавця з-приводу організації праці, забезпечення трудової та виробничої дисципліни, поліпшення умов праці, що входить до кола їх трудових обов'язків, а також вимог, які встановлені законодавством, локальними актами чи трудовим договором, з дискримінацією, мобінгом [3, с. 252].

Щодо розуміння моральної шкоди, то й до сьогодні немає її законодавчого визначення. Лише в ст. 23 ЦК України [4] законодавець визначив способи прояву такої шкоди, зокрема моральна шкода полягає: 1) у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; 2) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; 3) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна; 4) у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи.

Як зазначає І. Забара, «загалом національне законодавство й судова практика під моральною (немайновою) шкодою мають на увазі (в широкому сенсі) моральні і фізичні страждання, які зазнає людина внаслідок протиправних дій іншої особи. Такий підхід законодавця до розуміння категорії «моральна (немайнова) шкода» склався протягом досить тривалого часу й отримав поширення як у законодавстві, так і в судовій практиці. Проте було б несправедливо вести мову про суцільну однаковість у поглядах на цей інститут у національних правових системах. Крім загальних підходів до поняття і змісту інституту моральної (немайнової) шкоди, у правовій доктрині й законодавстві мають місце певні особливості, властиві національним правовим системам» [5, с. 14, 15]. Так, В. Паліюк під моральною шкодою розуміє: моральні, фізичні страждання й переживання, втрати немайнового характеру, заподіяні діями (бездіяльністю), що порушують такі абсолютні моральні блага, як життя, здоров'я й гідність особи, її ділова репутація, недоторканність особистого життя тощо) або особисті немайнові права громадянина, пов'язані з майновими (право авторства, право на ім'я і т. п.), і права майнові громадянина; порушення особистих немайнових і майнових прав, що виражаються в заподіянні шкоди честі, гідності або ділової репутації, розповсюдження неправдивих відомостей, якщо ці порушення призвели або можуть призвести до збитків, що мають матеріальний вираз [6, с. 155, 156]. У свою чергу, В. Гончарук пропонує під моральною шкодою розуміти втрати немайнового характеру, які виражаються у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, у порушенні права власності, прав споживача, інших цивільних прав, у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми, що потребує додаткових зусиль для організації свого життя та при настанні інших негативних наслідків [7]. Отже, під моральною шкодою визнаються страждання, заподіяні

громадянинові 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.

Як бачимо, моральна шкода завжди пов'язується з порушенням особистих немайнових прав – порушенням стану здоров'я, захистом честі та гідності, що набуває особливого значення з огляду на те, що більшість із порушених особистих прав неможливо відновити. Так, у разі порушення таємниці особистого життя, листування, телефонних переговорів, лікарської таємниці, вони незворотно перестають бути таємницею. Саме задоволенням потерпілого в таких випадках покликано бути відшкодування моральної шкоди [8, с. 54].

Інститут відшкодування моральної шкоди в трудовому праві виконує провідну роль в якості правового засобу захисту порушеного трудового права працівника. Сутність відшкодування моральної шкоди полягає в усуненні понесених моральних (немайнових) втрат особою. Інституту відшкодування моральної шкоди у трудових правовідносинах присвячена в КЗпП України лише одна стаття – 237-1, виходячи з положень якої відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Наведене законодавче положення дає змогу констатувати, що відшкодування моральної шкоди у трудовому праві має свої особливості в порівнянні з відшкодуванням моральної (немайнової) шкоди у цивільному праві [9, с. 105]. Серед особливостей відшкодування моральної шкоди у трудових правовідносинах виокремлюють: 1) особливий склад суб'єктів правовідносин щодо відшкодування моральної шкоди як працівник і роботодавець; 2) дії та бездіяльність роботодавця є підставами виникнення правовідносин щодо відшкодування моральної шкоди; 3) єдиним органом, згідно із національним трудовим законодавством наділеним правом визначати розмір відшкодування моральної шкоди, якщо між сторонами – працівником і роботодавцем відсутня угода про розмір такої компенсації, є суд [9, с. 101].

Відшкодування моральної шкоди у сфері трудових правовідносин розглядається як форма юридичної відповідальності роботодавця за заподіяну працівникові немайнову шкоду. Застосування даної відповідальності вимагає наявності визначених правових підстав, зокрема: встановлення вини роботодавця, наявності його цивільно-правової відповідальності, протиправності його дій (бездіяльності) та причинно-наслідкового зв'язку між протиправною поведінкою роботодавця і заподіяною працівникові моральною шкодою. Відсутність причинного зв'язку свідчить про те, що заподіяння шкоди обумовлене не діями або бездіяльністю роботодавця, а іншими факторами, що унеможлиблює покладення на нього відповідальності. Ключовим юридичним аспектом є те, що сукупне дотримання всіх вищевказаних умов є обов'язковою передумовою для задоволення позовних вимог щодо відшкодування моральної шкоди. Водночас відсутність хоча б однієї з таких умов є підставою для відмови у задоволенні відповідного позову через його необґрунтованість та недоведеність.

Слід також зауважити, що моральна шкода вважається такою, що завдана, якщо: між потерпілим і заподіювачем шкоди існують трудові правовідносини або на відповідні правовідносини поширюється дія трудового законодавства; моральна шкода настала внаслідок порушення роботодавцем трудових прав працівника; працівник зазнав немайнових втрат у вигляді моральних страждань, які проявляються у негативних змінах його психоемоційного стану, спричинених усвідомленням факту порушення його трудових прав, що, своєю чергою, призвело до втрати ним нормальних життєвих зв'язків або необхідності докладати додаткові зусилля для організації власного життя.

Таким чином, для покладення на роботодавця обов'язку відшкодувати працівникові моральну шкоду необхідна наявність таких правових підстав:

- факт порушення роботодавцем законних прав працівника, зокрема, будь-якого суб'єктивного права, що ґрунтується на нормах закону, підзаконних актах, колективному договорі, трудовому контракті або іншій угоді, укладеній між сторонами трудових правовідносин;

- завдання працівникові моральних страждань, позбавлення його нормальних життєвих зв'язків або необхідність витрачання додаткових зусиль для організації власного життя;

- встановлення причинного зв'язку між фактом порушення трудових прав і заподіяною моральною шкодою, тобто доведення того, що моральні страждання, втрата життєвих зв'язків чи необхідність докладання додаткових зусиль стали прямим наслідком протиправних дій (бездіяльності) роботодавця.

Цей висновок ґрунтується на аналізі ст. 237-1 КЗпП України, яка визначає, що відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Отже, наведена норма сформульована законодавцем таким чином, що виключає можливість відшкодування моральної шкоди працівнику у разі відсутності одного із перелічених юридичних фактів порушення його трудових прав [8, с. 71]. Тобто, згідно з чинним на даний час трудовим законодавством, моральна шкода в трудовому праві може мати місце при порушенні саме трудових прав та за наявності наслідків, визначених ст. 237-1 КЗпП України.

Отже, щоб працівник мав право на відшкодування йому моральної шкоди, факт мобінгу (цькування) повинен бути підтверджений судовим рішенням, що набрало законної сили. У свою чергу, щоб у судовому порядку був визнаний факт вчинення мобінгу під час здійснення трудової діяльності, необхідним є надання належних, допустимих, достатніх доказів, оскільки як слідує з аналізу судової практики переважна більшість прийнятих рішень саме про відмову в задоволенні позову, оскільки потерпілими не надається достатньо доказів факту вчинення щодо них мобінгу на робочому місці. Тобто право працівника на відшкодування даного виду шкоди виникає тільки тоді, коли порушення його законних прав призвело до сукупності певних негативних наслідків. Ця сукупність включає такі юридичні факти: 1) наявність моральних страждань; 2) втрату нормальних життєвих зв'язків, 3) необхідність додаткових зусиль для організації життя. Водночас відсутність одного з цих фактів унеможливує відшкодування моральної шкоди працівнику власником або уповноваженим ним органом, що значно обмежує право особи на відшкодування моральної шкоди у трудовому праві та дає підстави роботодавцю для уникнення від даного виду відповідальності. І вже потім, за наявності відповідного судового рішення, яке вступило в законну силу, щодо встановлення факту мобінгу на робочому місці, та якщо внаслідок цього мали місце моральні страждання, втрата нормальних життєвих зв'язків і особа має докласти додаткових зусиль для організації свого життя потерпілий має право розраховувати на відшкодування моральної шкоди. Зокрема, у разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування.

Висновки. З урахуванням викладеного дійшли такого висновку, щоб працівник мав право на відшкодування моральної шкоди, завданої йому мобінгом на робочому місці, необхідна наявність наступних умов: (1) факт мобінгу (цькування) повинен бути підтверджений судовим рішенням, що набрало законної сили; (2) наявність належних, допустимих, достатніх доказів, оскільки як слідує з аналізу судової практики переважна більшість прийнятих рішень саме про відмову в задоволенні позову, оскільки потерпілими не надається достатньо доказів факту вчинення щодо них мобінгу на робочому місці; (3) право працівника на відшкодування моральної шкоди виникає тільки тоді, коли порушення його законних прав призвело до сукупності певних негативних наслідків: наявність моральних страждань; втрата нормальних життєвих зв'язків; необхідність додаткових зусиль для організації життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
2. Зіноватна І., Вознюк М. Відшкодування моральної шкоди роботодавцем за мобінг (цькування) працівника. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2024. Вип. 86. Ч. 3. С. 37–42.
3. Парпан Т.В., Сенишин К.Я. Заборона та протидія мобінгу як гарантія гідного ставлення до працівника у трудових відносинах. *Юридичний науковий юридичний журнал*. 2023. № 3. С. 250–252.
4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356.
5. Забара І.М. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди в міжнародному приватному праві: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2002. 195 с.
6. Паліюк В.П. Правове регулювання відшкодування моральної (немайнової) шкоди: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Харків, 2000. 193 с.

7. Гончарук В.М. Право на компенсацію моральної (немайнової) шкоди *Юридичний вісник України*. 2005. № 45 (541). URL: http://www.yuricom.com/ua/legal_bulletin_of_Ukraine/publications/?aid=1065&rid=59.
8. Кириченко Т.М. Особливості відшкодування моральної шкоди в трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 195 с.
9. Оніщенко О.В., Гораш І.С. Проблеми компенсації моральної шкоди при порушенні трудових прав. *Юридичний вісник. Серія: Повітряне і космічне право*. 2016. № 3. С. 99–105.