

7. Дроботов С. А. Конституційно-правове забезпечення національної безпеки в Україні. *ScienceRise: Juridical Science*. 2020. № 2(12). С. 24–29. DOI: 10.15587/2523-4153.2020.210858

8. Наливайко О. І., Братішко Н. А. Права людини як об'єкт національної безпеки України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 2. С. 31–36. DOI: 10.31733/2078-3566-2021-2-31-36.

9. Чижов Д. А. Національна безпека як елемент системи забезпечення прав і свобод людини та громадянина. *Держава та регіони. Серія : Право*. 2021. № 4(74). С. 96–101. DOI: 10.32840/1813-338X-2021.4.15.

10. Чижов Д. А. Роль державного механізму в забезпеченні прав та свобод людини у сфері національної безпеки України : монографія. Київ : Національна академія внутрішніх справ, 2023. 213 с.

11. Манжула А. А., Сокурєнко О. А. Права людини і національна безпека як об'єкт правового захисту у контексті діяльності Служби безпеки України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 6. С. 227–229. DOI: 10.32782/2524-0374/2024-6/55.

12. Щербанюк О. Права людини і національна безпека: проблеми забезпечення Конституційним Судом України. *Права людини і національна безпека: роль органу конституційної юрисдикції* : зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 27 червня 2019 р.) Київ : ВАІТЕ, 2019. С. 368–376.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-613-6-18>

## **ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ**

**Охньовська Інесса Миколаївна**

*студентка 3 курсу юридичного факультету*

*Науковий керівник: Вакарюк Людмила Василівна*

*доктор юридичних наук, професор,*

*професор кафедри приватного права юридичного факультету,*

*Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича*

*м. Чернівці, Україна*

У сучасному правовому середовищі питання забезпечення належного рівня захисту трудових прав працівників набуває дедалі більшої актуальності. Практика свідчить, що порушення з боку роботодавців є

досить поширеним явищем, а їх наслідки виходять за межі суто матеріальних втрат. Часто такі дії супроводжуються психологічним дискомфортом, емоційним напруженням та іншими немайновими втратами, що обумовлює необхідність ефективного механізму їх компенсації. Зростання кількості випадків недотримання трудових гарантій негативно впливає не лише на конкретного працівника, а й на загальний стан правової культури в суспільстві. При цьому моральна шкода нерідко сприймається як другорядна проблема або взагалі ігнорується. Через це працівники не завжди користуються правом на її відшкодування, що, у свою чергу, знижує ефективність відповідного правового інституту.

Нематеріальні втрати, яких може зазнати працівник, мають різноманітні прояви: «йдеться, зокрема, про приниження людської гідності, негативний вплив на ділову репутацію, переживання, викликані неправомірними рішеннями роботодавця, а також наслідки втрати роботи чи істотної зміни умов життя». Окрім того, моральна шкода може бути пов'язана із погіршенням стану здоров'я, несправедливим ставленням або безпідставним притягненням до відповідальності.

Правові підстави для компенсації такої шкоди закріплені на найвищому рівні. Основний Закон держави гарантує кожній особі право на захист її прав і передбачає можливість отримання відшкодування у разі їх порушення [1]. У трудовому праві ці положення деталізовані, зокрема, у нормах, які прямо зобов'язують роботодавця компенсувати моральні втрати працівника у випадку доведення факту їх заподіяння. Історично важливим етапом становлення цього механізму стало впровадження норм у сфері охорони праці, які передбачали можливість компенсації у разі ушкодження здоров'я. Згодом сфера застосування таких положень була розширена, що дозволило застосовувати їх у ширшому колі трудових правовідносин.

Разом із тим, чинне законодавство не містить вичерпного визначення поняття моральної шкоди. У правозастосовній практиці під нею зазвичай розуміють: «фізичні або психічні страждання, спричинені протиправною поведінкою». Це можуть бути емоційні переживання, відчуття несправедливості, тривога, страх або навіть фізичний біль. Складність цього інституту полягає у тому, що такі втрати неможливо точно виміряти чи оцінити у грошовому вираженні. Саме тому на практиці виникають труднощі як із доведенням самого факту шкоди, так і з визначенням адекватного розміру компенсації.

Для задоволення вимоги про відшкодування моральної шкоди необхідно встановити низку обов'язкових умов. Насамперед має бути підтверджено факт порушення трудових прав. Крім того, слід довести, що такі дії спричинили негативні наслідки немайнового характеру.

Важливим є також наявність причинного зв'язку між поведінкою роботодавця і завданою шкодою, а також встановлення його вини.

Розглядаючи відповідні спори, суд оцінює всі обставини у їх сукупності. Береться до уваги інтенсивність і тривалість страждань, індивідуальні особливості потерпілої особи, зміни в її житті, а також зусилля, спрямовані на відновлення порушених прав. Розмір відшкодування визначається з урахуванням принципів справедливості, розумності та пропорційності. Особливе значення мають докази, які підтверджують наявність моральної шкоди. Це можуть бути: «медичні документи, що засвідчують психологічний стан особи, свідчення очевидців, письмові матеріали та інші відомості». У разі необхідності суд може призначити експертне дослідження для встановлення причинно-наслідкових зв'язків. Важливо також відмежовувати шкоду, що виникла у межах трудових відносин, від інших негативних факторів, які можуть впливати на стан особи. Такий підхід дозволяє правильно визначити обсяг відповідальності роботодавця.

Однією з актуальних проблем сучасних трудових відносин є явище мобінгу. Воно проявляється у таких формах: «систематичному психологічному тиску, створенні несприятливого робочого середовища, ізоляції працівника або приниженні його гідності». За наявності відповідного судового рішення такі дії можуть слугувати підставою для компенсації моральної шкоди. Разом із тим, не кожна конфліктна ситуація на робочому місці підпадає під визначення мобінгу. Законні управлінські рішення або вимоги щодо дотримання трудової дисципліни не можуть розглядатися як порушення прав працівника.

Окремою проблемою є відсутність чітких критеріїв визначення розміру компенсації. Законодавство не встановлює конкретних меж, що, з одного боку, забезпечує гнучкість, а з іншого – призводить до різної судової практики. Це обумовлює необхідність подальшого вдосконалення правового регулювання.

Водночас інститут відшкодування моральної шкоди виконує не лише відновлювальну, а й превентивну функцію. Усвідомлення можливих негативних наслідків стимулює роботодавців дотримуватися законодавчих вимог і уникати порушень.

Отже, компенсація моральної шкоди є важливим інструментом захисту трудових прав, який спрямований на відновлення порушеної справедливості та відшкодування немайнових втрат. Попри наявні проблеми, пов'язані з доказуванням і визначенням розміру компенсації, подальший розвиток цього інституту є необхідною умовою забезпечення ефективного правового захисту працівників.

### Література:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР із змін. *Верховна Рада України* : веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення 5.04.2026)

2. Кодекс законів про працю України: Закон Верховної Ради УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII із змін. Верховна Рада України: веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 04.05.2026)

3. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4. *Верховна Рада України* : веб-сайт. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0004700> (дата звернення 04.05.2026)

4. Годованець Ю. С. Відшкодування моральної шкоди, завданої порушенням трудових прав працівника як вид трудової відповідальності роботодавця. *Науковий вісник ЛДУВС*. 2018. № 2. С. 97–106. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/1298> (дата звернення 5.04.2026).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-613-6-19>

## ОБМЕЖЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ФІНАНСОВОГО МОНІТОРИНГУ: МЕЖІ ДОПУСТИМОГО ВТРУЧАННЯ ДЕРЖАВИ

**Пердейко Ольга Іллівна**

*здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
юридичний факультет*

*Науковий керівник: **Вдовічена Лідія Іванівна**  
кандидатка юридичних наук,*

*доцентка кафедри публічного права*

*Чернівецький національний університету імені Юрія Федьковича  
м. Чернівці, Україна*

У сучасних умовах глобалізації фінансових ринків, цифровізації економіки та зростання транснаціональної злочинності особливого значення набуває фінансовий моніторинг як один із ключових механізмів запобігання легалізації (відмиванню) доходів, які були одержані злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та розповсюдженню