

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

УДК 349.22:[331.44:316.647.82]

КУХАР КСЕНІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА

**ДИСЕРТАЦІЯ
ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ВІД МОБІНГУ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ К. О. Кухар

Науковий керівник –
Лапкін Андрій Васильович
доктор юридичних наук, професор

Харків – 2025

АНОТАЦІЯ

Кухар К. О. Правовий захист працівників від мобінгу. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2025.

Дисертаційне дослідження присвячено питанням щодо визначення сутності, ознак мобінгу в трудових відносинах, розмежування таких категорії як «мобінг», «булінг» та «дискримінація», встановлення проявів та форм мобінгу, комплексному опрацюванню нормативно-правових актів (міжнародних і національних), які застосовуються при регулюванні протидії мобінгу, визначення особливостей розірвання трудового договору в зв'язку із вчиненням мобінгу, підстав та порядку відшкодування працівникові шкоди, спричиненої мобінгом, окреслення проблем та можливих напрямів удосконалення чинного законодавства, що регулює правовий захист працівників від мобінгу. Окрема увага була приділена зарубіжному досвіду правового регулювання захисту працівників від мобінгу та визначенню правових шляхів адаптації зазначеного досвіду в законодавство України.

Автором роботи було досліджено питання мікроклімату в трудовому колективі. Зокрема, стверджується, що мікроклімат – це ефективний інструмент управління трудовим колективом. При цьому, він може виступати як стимулюючим, так і стримуючим фактором. Позитивний мікроклімат забезпечує професійний розвиток працівників, сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства та підвищенню його конкурентоспроможності. Негативний мікроклімат навпаки зменшує результативність діяльності підприємства, може бути причиною плинності кадрів, звільнення висококваліфікованих працівників та інших негативних чинників. Важливо враховувати, що взаємодія в колективі є динамічним

процесом, який постійно змінюється під впливом соціально-економічних факторів, особливо в умовах економічних криз, пандемії, війни. Автор констатує, що такі поняття як «мікроклімат» та «корпоративна культура» не є синонімічними. Так, корпоративна культура є основою, на якій будується відповідний мікроклімат, оскільки вона визначає загальний напрям розвитку компанії, її цінності та пріоритети.

Негативним проявом несприятливого мікроклімату на підприємстві є мобінг. Наслідками мобінгу може бути: 1) зниження ефективності та продуктивності праці колективу; 2) ігнорування правил внутрішнього розпорядку та інших встановлених у трудовому колективі норм; 3) спад довіри між працівниками та керівництвом; 4) збільшення кількості випадків, коли працівники беруть відпустки за власний рахунок або за станом здоров'я; 5) збільшення випадків звільнення за власний рахунок, відповідно плинність кадрів, відтік високо кваліфікованих працівників. Автор вважає за доцільне визначити мобінг як систематичні дії або бездіяльність членів трудового колективу, спрямовані на цькування, приниження честі та гідності, ділової репутації, соціальну ізоляцію окремого працівника або групи працівників, з метою приниження такої особи чи осіб, примушування до певної поведінки, які можуть проявлятися у формі психологічного, економічного та/або сексуального тиску.

Систему нормативно-правових актів щодо протидії мобінгу на сьогодні складають міжнародні та національні акти. Важливе місце також посідає судова практика, особливо судова практика судів вищих інстанцій. Однак, проаналізувавши судову практику, констатовано, що в даній категорії справ потерпілій особі надзвичайно складно надати достатні докази цькування щодо неї. Тому, як наслідок, у більшості випадків суди відмовляють у задоволенні позовних вимог саме через відсутність доказів факту вчинення мобінгу. З огляду на зазначене, автор вважає за необхідне внести зміни в ст. 81 ЦПК України та передбачити, що «у справах щодо

мобінгу позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що мобінг мав місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача». Таким чином, обов'язок доказування по даній категорії справ буде розподілятися між працівником і роботодавцем, що вважаємо абсолютно виправданим кроком з огляду на особливості даної категорії справ. Також з аналізу судової практики, можемо встановити, що не вважаються мобінгом «вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, а також переведення працівника на іншу роботу в зв'язку зі скороченням штату або чисельності працівників, позбавлення премії за невиконання дорученої роботи, притягнення до дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, ненадання відпустки поза межами графіку, відмова в наданні відпустки без збереження заробітної плати, у дистанційній або надомній роботі, в установленні неповного робочого часу або гнучкого режиму робочого часу, якщо такий обов'язок не встановлений чинним законодавством».

З аналізу зарубіжного досвіду актуальними для українського законодавця внесено такі пропозиції: 1) запровадження інституту омбудсмена, який займається питаннями дотримання прав у сфері трудових і соціальних відносин; 2) прийняття окремого Закону України «Про заходи щодо покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі», яким би чітко визначалися механізми протидії мобінгу, дискримінації та іншим формам негативної поведінки на робочому місці, встановлення обов'язків роботодавця щодо забезпечення безпечного робочого середовища; 3) створення при Держпраці Асоціації по боротьбі з мобінгом та іншими формами негативної поведінки на робочому місці, яка б займалася: а) профілактикою мобінгу, зокрема, проводила інформаційні та навчальні заходи; б) консультуванням постраждалих осіб; 4) підвищення ролі

локальних нормативно-правових актів для протидії мобінгу; 5) встановлення обов'язку інспектора Держпраці зберігати в таємниці дані про особу, яка звернулася зі скаргою на мобінг.

Правовий механізм захисту від мобінгу на сьогодні включає: а) право звернутися із відповідною скаргою до Державної служби України з питань праці або із позовною заявою до суду; б) відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу на підставі рішення суду; в) право на вихідну допомогу; г) відповідальність для кривдника (адміністративна та дисциплінарна). На сьогодні роботодавець може звільнити працівника за вчинення мобінгу лише в тому випадку, якщо потерпілий звернеться до суду й буде рішення суду, яким встановлено, що дійсно зазначеною особою було вчинено мобінг. На думку автора, роботодавцю повинно бути надано право звільнити особу за вчинення мобінгу по відношенню до іншого працівника й без відповідного рішення суду. Це покращить захист працівників і сприятиме попередженню випадків цькування в трудових колективах.

У роботі також висловлено пропозицію передбачити кримінальну відповідальність за вчинення мобінгу, якщо це призвело до тяжких наслідків (наприклад, суїциду жертви) та доповнити ст. 172 КК України відповідним положенням.

Також автором запропоновано інші зміни до чинного законодавства. Зокрема, пропонується доповнити статтю 13 Закону України «Про охорону праці» положеннями, які зобов'язують роботодавця: 1) розробляти та впроваджувати внутрішню політику протидії мобінгу, а саме розробити внутрішні акти, що регулюють питання запобігання мобінгу, де визначити прояви мобінгу, механізми його виявлення, заходи впливу на порушників та порядок підтримки постраждалих працівників; 2) створювати безпечні канали для повідомлення про випадки мобінгу (передбачити можливість подання анонімних і конфіденційних скарг про факти цькування та

запровадити спеціальні комісії або уповноважених осіб, які займатимуться розглядом скарг та контролем за дотриманням антимобінгових заходів, запровадити відповідальність уповноважених осіб у випадку ігнорування скарг від працівників); 3) запроваджувати систематичний моніторинг психологічного клімату в колективі, зокрема проводити внутрішні опитування працівників щодо рівня комфорту в колективі, залучати експертів із аналізу робочої атмосфери.

У роботі містяться й інші пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства, які б сприяли правовому захисту працівників від мобінгу.

Ключові слова: мобінг, трудові відносини, працівник, роботодавець, професійна придатність, честь, гідність, ділова репутація, гендерна рівність, електронні комунікації, психологічний тиск, економічний тиск, оплата праці, судові рішення.

SUMMARY

Kukhar K. O. Legal protection of employees from mobbing. – Qualification scientific work in the form of a manuscript.

Thesis for the philosophy doctor degree in specialty 081 «Law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2025.

The dissertation research is devoted to issues of determining the essence, signs of mobbing in labor relations, distinguishing such categories as "mobbing", "bullying" and "discrimination", establishing manifestations and forms of mobbing, comprehensive study of regulatory legal acts (international and national) that are used in regulating the fight against mobbing, determining the features of termination of an employment contract in connection with the commission of mobbing, the grounds and procedure for compensating an employee for damage caused by mobbing, outlining problems and possible directions for improving the current legislation regulating the legal protection of employees from mobbing.

Special attention was paid to foreign experience in legal regulation of the protection of employees from mobbing and determining legal ways to adapt this experience into the legislation of Ukraine.

The author of the work investigated the issue of microclimate in the work team. In particular, it is argued that the microclimate is an effective tool for managing the work team. At the same time, it can act as both a stimulating and a deterrent factor. A positive microclimate ensures the harmonious development of the team, contributes to the achievement of the strategic goals of the enterprise and increases its competitiveness. A negative microclimate, on the contrary, reduces the effectiveness of the enterprise's activities, can be the cause of staff turnover, the dismissal of highly qualified employees and other negative factors. It is important to consider that interaction in a team is a dynamic process that is constantly changing under the influence of socio-economic factors, especially in conditions of economic crises, pandemics, and wars. The author states that such concepts as “microclimate” and “corporate culture” are not synonymous. Thus, corporate culture is the foundation on which the appropriate microclimate is built, since it determines the general direction of the company's development, its values, and priorities. A negative manifestation of an unfavorable microclimate at an enterprise is mobbing. The consequences of mobbing can be: 1) a decrease in the efficiency and productivity of the team; 2) ignoring the rules of internal regulations and other norms established in the work team; 3) a decline in trust between employees and management; 4) an increase in the number of cases when employees take leave at their own expense or due to health reasons; 5) an increase in cases of dismissal at their own expense, respectively, staff turnover, outflow of highly qualified employees. The author considers it appropriate to define mobbing as systematic actions or inaction of members of the work team aimed at harassment, humiliation of honor and dignity, business reputation, social isolation of an individual employee or group of employees, with the aim of humiliating such a person or persons, forcing them to perform certain behaviors, which may

manifest themselves in the form of psychological, economic and/or sexual pressure.

The system of regulatory legal acts on combating mobbing today consists of international and national acts. Judicial practice also plays an important role, especially the judicial practice of higher courts. However, having analyzed the judicial practice, we can state that in this category of cases it is extremely difficult for the victim to provide sufficient evidence of harassment against him. Therefore, as a result, in most cases the courts refuse to satisfy the claims precisely because of the lack of evidence of the fact of mobbing. In view of the above, the author considers it necessary to make changes to Art. 81 of the Code of Civil Procedure of Ukraine and provide that "in cases of mobbing, the plaintiff is obliged to provide factual data confirming that mobbing took place. In the event of providing such data, the burden of proof of their absence lies with the defendant." Thus, the burden of proof in this category of cases will be divided between the employee and the employer, which we consider to be an absolutely justified step given the specifics of this category of cases. Also, from the analysis of case law, we can establish that mobbing is not considered to be "the employer's requirements for the proper performance of labor duties by the employee, change of workplace, employee position or amount of remuneration in accordance with the procedure established by law, collective or employment contract, as well as transfer of an employee to another job due to reduction of staff or number of employees, deprivation of bonus for failure to perform assigned work, disciplinary liability for violation of labor discipline, failure to grant leave outside the schedule, refusal to grant leave without salary, remote or home work, establishment of part-time work or flexible working hours, if such an obligation is not established by current legislation."

From the analysis of foreign experience, the following proposals were made as relevant for the Ukrainian legislator: 1) the introduction of the institution of an ombudsman, who deals with issues of compliance with rights in the field of labor

and social relations; 2) the adoption of a separate Law of Ukraine "On Measures to Improve the Safety and Health of Employees at Work", which would clearly define the mechanisms for combating mobbing, discrimination and other forms of negative behavior in the workplace, establishing the employer's obligations to ensure a safe working environment; 3) the creation of an Association under the State Labor Service to Combat Mobbing and Other Forms of Negative Behavior in the Workplace, which would deal with: a) prevention of mobbing, in particular, conducting information and training activities; b) counseling of affected persons; 4) increasing the role of local regulatory legal acts to combat mobbing; 5) establishing the obligation of the State Labor Service inspector to keep confidential data about a person who filed a complaint about mobbing.

The legal mechanism for protection against mobbing today includes: a) the right to file a complaint with the State Labor Service of Ukraine or a claim in court; b) compensation for material and moral damage caused as a result of mobbing on the basis of a court decision; c) the right to severance pay; d) liability for the offender (administrative and disciplinary). Today, an employer can dismiss an employee for committing mobbing only if the victim goes to court and there is a court decision establishing that the specified person actually committed mobbing. In the author's opinion, the employer should be given the right to dismiss a person for committing mobbing against another employee without a corresponding court decision. In our opinion, this will improve the protection of employees and help prevent cases of harassment in labor collectives.

The paper also proposes to provide for criminal liability for committing mobbing if it has led to serious consequences (for example, suicide of the victim) and to supplement Article 172 of the Criminal Code of Ukraine with the relevant provision.

The author also proposes other amendments to the current legislation. In particular, it is proposed to supplement Article 13 of the Law of Ukraine "On Labor Protection" with provisions that oblige the employer to: 1) develop and

implement an internal policy to combat mobbing, namely, to develop internal acts that regulate the prevention of mobbing, where to determine the manifestations of mobbing, mechanisms for its detection, measures to influence violators and the procedure for supporting affected employees; 2) create safe channels for reporting mobbing cases (provide for the possibility of submitting anonymous and confidential complaints about bullying facts and introduce special commissions or authorized persons who will deal with the consideration of complaints and control over compliance with anti-mobbing measures, introduce the responsibility of authorized persons in case of ignoring complaints from employees); 3) introduce systematic monitoring of the psychological climate in the team, in particular, conduct internal surveys of employees regarding the level of comfort in the team, involve experts in analyzing the working atmosphere.

The work also contains other proposals for improving the current legislation that would contribute to the legal protection of employees from mobbing.

Keywords: mobbing, employment relations, employee, employer, professional suitability, guarantees, honour, dignity, professional reputation, gender equality, electronic communications, psychological pressure, economic pressure, remuneration, court judgment.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Кухар К. О. Запобігання та протидія мобінгу у трудових відносинах: нормативно-правове забезпечення в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 1. С. 308–312.

2. Кухар К. О. До питання розірвання трудового договору у зв'язку з мобінгом на робочому місці. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 2. С. 426–430.

3. Кухар К. О. Щодо відшкодування моральної шкоди працівнику внаслідок мобінгу на робочому місці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2025. № 88. Ч. 2. С. 140–145.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Кухар К. О. Мобінг у трудових відносинах: невирішенні питання. *Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови* : матеріали Всеукр. міждисциплінарної наук.-практ. конф. (м. Київ, 10 листоп. 2023 р.). Київ, 2023. С. 207–210.

2. Кухар К. О. Мобінг у трудових відносинах: сутність, характерні ознаки. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2024. С. 417–421.

3. Кухар К. О. Щодо права на судовий захист працівника, який зазнав мобінгу на робочому місці. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / уклад. : О. Г. Середа, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов ; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. С. 522–526.

4. Кухар К. О. До питання відповідальності за вчинення мобінгу на робочому місці. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 квіт. 2025) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2025. С. 340–344.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	3
ВСТУП	4
 РОЗДІЛ 1. ЮРИДИЧНИЙ ЗМІСТ ТА ПРИРОДА МОБІНГУ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ	 13
1.1. Правове забезпечення мікроклімату на підприємствах, установах та організаціях	13
1.2. Мобінг у трудових відносинах: сутність, ознаки та відмінності із суміжними категоріями	33
Висновки до 1 розділу	46
 РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ЗАПОБІГАННЯ МОБІНГУ ПРАЦІВНИКІВ	 52
2.1. Прояви мобінгу працівників та правова регламентація їх заборони.....	52
2.2. Зарубіжний досвід правового регулювання захисту працівників від мобінгу..	70
Висновки до 2 розділу	86
 РОЗДІЛ 3. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ВІД МОБІНГУ	 94
3.1. Розірвання трудового договору у зв'язку із вчиненням мобінгу	94
3.2. Відшкодування працівникові шкоди здоров'ю, спричиненої мобінгом	111
3.3. Напрямки вдосконалення правового регулювання захисту працівників від мобінгу	131
Висновки до 3 розділу	157
ВИСНОВКИ	164
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	170
ДОДАТОК.....	191

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

Держпраці – Державна служба України з питань праці

ЄС – Європейський Союз

КГС ВС – Касаційний господарський суд Верховного Суду

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КК України – Кримінальний кодекс України

КМУ – Кабінет Міністрів України

КСУ – Конституційний Суд України

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення

КЦС ВС – Касаційний цивільний суд Верховного Суду

МОП – Міжнародна організація праці

ЦПУ України – Цивільний процесуальний кодекс України

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Право на працю – це невід’ємне право кожної людини, закріплене в міжнародних документах і визнане всіма цивілізованими державами. Воно є основою для забезпечення гідного життя, реалізації особистого потенціалу та соціальної інтеграції. Захист прав, свобод та інтересів працівників є одним із визначальних напрямків державної політики. Ця сфера охоплює захист працівників від будь-яких посягань на його гідність під час здійснення трудової діяльності.

Мобінг, як форма психологічного тиску на робочому місці, підриває фундаментальні принципи гуманізму, принижуючи гідність працівника та створюючи токсичне робоче середовище. Психологічний тиск і цькування на робочому місці, є серйозною проблемою сучасного ринку праці, яка негативно впливає як на окремих працівників, так і на трудовий колектив загалом. Це явище характеризується систематичним приниженням, дискримінацією чи психологічним насильством з боку колег або керівництва, що призводить до значних моральних, психологічних і навіть фізичних наслідків для потерпілих. Мобінг у трудових відносинах негативно впливає на честь, гідність і ділову репутацію працівника, оскільки систематичні психологічні переслідування, приниження та ізоляція з боку роботодавця чи колективу підривають особистісну самооцінку, створюють відчуття втрати професійної придатності та формують у професійному середовищі стійкий негативний образ працівника, що може мати як моральні, так і правові наслідки для його соціального статусу. Актуальність теми мобінгу обумовлена кількома факторами. По-перше, в умовах сучасного ринку праці, де стрес, конкуренція та невизначеність є звичними супутниками, випадки мобінгу стають дедалі частішими. По-друге, хоча законодавство вже включає положення про заборону цькування, недостатня поінформованість про цю проблему та механізми захисту від неї залишають багато питань без відповіді. По-третє, розуміння причин виникнення

мобінгу, його проявів та наслідків є важливим для формування здорового робочого середовища, що безпосередньо вплине на продуктивність працівників та їхнє психічне благополуччя.

Дослідження проявів мобінгу та ефективних механізмів захисту дозволить не лише підвищити усвідомленість працівників і роботодавців, а й сприяти створенню безпечного та підтримуючого робочого середовища, що є критично важливим для розвитку української економіки та суспільства в цілому.

Методологія дослідження ґрунтується на доктринальних напрацюваннях таких науковців, як Л. П. Амелічева, В. М. Андріїв, В. Я. Бурак, С. Я. Вавженчук, І. В. Венедіктова, Л. П. Гаращенко, Ю. М. Грішина, С. І. Запара, М. І. Іншин, Т. В. Колеснік, Т. А. Коляда, О. О. Корабльова, І. В. Лагутіна, О. Є. Луценко, О. А. Любчик, О. А. Мазуренко, О. В. Москаленко, П. Д. Пилипенко, О. Г. Середа, Д. І. Сіроха, А. С. Сидоренко, Г. І. Чанишева, М. М. Шумило, О. А. Яковлєв, О. М. Ярошенко та ін.

Незважаючи на певні наукові дослідження, тема мобінгу все ж є новою для нашої правової системи й поки перебуває на етапі становлення. Таким чином, вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на правовому захисті працівників від мобінгу, запропонувати шляхи вдосконалення відповідних механізмів, у тому числі звертаючи увагу на позитивний зарубіжний досвід.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого згідно цільової комплексної програми «Проблеми вдосконалення правового регулювання в відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960), а також відповідно до Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про цілі сталого розвитку України на період до

2030 року» та Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р.

Мета дисертації полягає в тому, щоб з урахуванням концептуальних розробок юридичної науки, доктрини трудового права, вимог чинного законодавства визначити особливості правового захисту працівників від мобінгу, а також сформулювати ідеї щодо удосконалення застосування законодавства в даній сфері.

Для досягнення поставленої *мети* необхідно розв'язати наступні *завдання*:

- охарактеризувати правове забезпечення мікроклімату на підприємствах, установах, організаціях, визначити зв'язок між таким поняттям як мобінг;
- визначити сутність, ознаки мобінгу в трудових відносинах, розмежувати такі категорії як «мобінг», «булінг» та «дискримінація»;
- встановити прояви мобінгу та визначити його форми;
- виокремити й піддати комплексному опрацюванню нормативно-правові акти, які застосовуються при регулюванні протидії мобінгу;
- надати характеристику зарубіжному досвіду правового регулювання захисту працівників від мобінгу та визначити правові шляхи адаптації зазначеного досвіду в законодавстві України;
- визначити особливості розірвання трудового договору в зв'язку із вчиненням мобінгу;
- розкрити підстави та порядок відшкодування працівникові шкоди, спричиненої мобінгом;
- окреслити проблеми та можливі напрямки вдосконалення чинного законодавства, що регулює правовий захист працівників від мобінгу.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, які виникають у сфері правового захисту працівників від мобінгу.

Предметом дослідження є особливості правового захисту працівників від мобінгу.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження були застосовані загальнонаукові та спеціальні методи наукового дослідження. Використання *логіко-семантичного та логіко-юридичного* методів дозволило сформулювати авторські визначення поняття «мобінг», «мікроклімат» та інших (підрозділи 1.1; 1.2). *Порівняльно-правовий* метод було застосовано при дослідженні досвіду зарубіжних країн (підрозділ 2.2). За допомогою *системно-структурного* методу досліджено особливості розірвання трудового договору у зв'язку із вчиненням мобінгу, а також відшкодування працівникові шкоди здоров'ю, спричиненої мобінгом (підрозділи 3.1; 3.2). Метод *групування та системно-функціональний* метод застосовано при аналізі правового забезпечення мікроклімату на підприємствах, установах, організаціях, а також при визначенні проявів та форм мобінгу і правової регламентації їх заборони (підрозділи 1.1; 2.1). Використання методів *аналізу, синтезу та узагальнення* дало можливість сформулювати пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства в сфері правового захисту працівників від мобінгу (підрозділ 3.3).

Теоретичною базою дисертаційного дослідження стали наукові праці як українських, так і зарубіжних вчених у сфері трудового права, а також теорії права.

Нормативною основою дослідження є положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, Кодексу України про адміністративні правопорушення, законів України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, директиви та

рекомендації Європейського парламенту і Ради та інші нормативно-правові акти.

Емпіричну основу дослідження становлять статистичні дані, аналітичні матеріали та судова практика судів всіх інстанцій.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є комплексно науковою працею, яку присвячено з'ясуванню особливостей правового захисту працівників від мобінгу. За результатами проведеного дослідження сформульовано низку нових положень, висновків та пропозицій, які виносяться на захист. Основні з них такі:

вперше:

– визначено співвідношення змісту терміну «мобінг» з іншими термінами, зокрема такими як «дискримінація» та «булінг». Зазначається, що булінг і мобінг є формами соціальної агресії, які можуть завдати серйозної шкоди як психологічному, так і фізичному стану жертви. При цьому булінг, як правило, має коротший період і часто пов'язаний із фізичною або словесною агресією, зазвичай виникає в дитячих та підліткових колективах, тоді як мобінг є тривалим, колективним тиском, що виникає у трудовому колективі. Дискримінація часто виступає складовою частиною мобінгу, тобто є одним із його проявів, водночас не всі випадки мобінгу пов'язані з дискримінацією;

– виокремлено та розкрито характерні ознаки та види мобінгу. Зокрема визначено, що мобінг: 1) може проявлятися у формі дій або бездіяльності; 2) виникає у сфері трудових відносин; 3) може полягати в економічному, сексуальному або психологічному тиску; 4) має регулярність (повторюваність) даних дій або бездіяльності; 5) наслідком можуть бути психологічні травми, приниження, страх, соціальна ізоляція потерпілого, а також примус до вчинення певних дій (наприклад, до звільнення); 6) забезпечена правова регламентація дій, які можуть бути кваліфіковані як мобінг, механізмів захисту прав працівників, видів та форм відповідальності

за вчинення мобінгу. Класифіковано мобінг на такі види: 1) вертикальний мобінг, 2) горизонтальний мобінг, 3) «сэндвіч-мобінг»;

– з огляду на те, що в категорії справ, пов'язаних із мобінгом, потерпілій особі складно надати достатні докази цькування щодо неї і як наслідок в більшості випадків суди відмовляють у задоволенні позовних вимог саме через відсутність доказів факту вчинення мобінгу, запропоновано внести зміни в ст. 81 ЦПК України і доповнивши ч. 3 наступним формулюванням «У справах щодо мобінгу позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що мобінг мав місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача»;

– систематизовано зарубіжний досвід, за результатом аналізу якого запропоновано створення при Державній службі України з питань праці Асоціацію по боротьбі з мобінгом та іншими формами негативної поведінки на робочому місці, яка б займалася: а) профілактикою мобінгу, зокрема, проводила інформаційні та навчальні заходи; б) консультуванням постраждалих осіб;

– обґрунтована необхідність запровадження кримінальної відповідальності за вчинення мобінгу, якщо це призвело до тяжких наслідків (наприклад, суїциду жертви) і доповнити ст. 172 КК України відповідним положенням;

удосконалено:

– механізм оцінки мобінгу, що включає положення щодо того, що не вважаються мобінгом «вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, а також переведення працівника на іншу роботу у зв'язку із скороченням штату або чисельності працівників, позбавлення премії за невиконання дорученої роботи, притягнення до

дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, ненадання відпустки поза межами графіку, відмова у наданні відпустки без збереження заробітної плати, у дистанційній або надомній роботі, у встановленні неповного робочого часу або гнучкого режиму робочого часу, якщо такий обов'язок не встановлений чинним законодавством»;

– підходи щодо розуміння поняття «мобінг». Запропоновано визначати мобінг як систематичні дії або бездіяльність членів трудового колективу, спрямовані на цькування, приниження честі та гідності, ділової репутації, соціальну ізоляцію окремого працівника або групи працівників, з метою приниження такої особи чи осіб, примушування до певної поведінки, які можуть проявлятися у формі психологічного, економічного та/або сексуального тиску;

– обґрунтування доцільності прийняття окремого Закону України «Про заходи щодо покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі», яким би зокрема чітко визначалися механізми протидії мобінгу, дискримінації та іншим формам негативної поведінки на робочому місці, встановлювалися обов'язки роботодавця щодо забезпечення безпечного робочого середовища;

набули подальшого розвитку:

– наукова позиція щодо необхідності встановлення обов'язку інспектора Державної служби України з питань праці зберігати в таємниці дані про особу, яка звернулася зі скаргою на мобінг;

– обґрунтування пропозиції щодо необхідності нормативного закріплення трьох форм, в яких може проявлятися мобінг, а саме: 1) у формі психологічного тиску (погрози, висміювання, наклепи, створення ворожої атмосфери, безпідставне негативне виокремлення з колективу); 2) у формі економічного тиску (безпідставне позбавлення премій, бонусів чи інших заохочень, нерівність можливостей для кар'єрного росту, нерівна оплата за рівну працю, нерівномірний розподіл трудового навантаження); 3) у формі

сексуального тиску (сексуальні домагання, дискримінація за статевою ознакою);

– положення, відповідно до якого факт вчинення мобінгу, а також звернення потерпілої особи до суду, не є підставою для увільнення працівника від виконання своїх обов'язків. Тобто, роботодавець має право застосовувати заходи дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, якщо такі будуть встановлені, попри те, що в судовому порядку розглядається справа щодо встановлення факту мобінгу;

– пропозиція щодо доповнення ст. 13 Закону України «Про охорону праці» положеннями, які зобов'язують роботодавця: 1) розробляти та впроваджувати внутрішню політику протидії мобінгу; 2) створювати безпечні канали для повідомлення про випадки мобінгу (в тому числі, анонімні); 3) запроваджувати систематичний моніторинг психологічного клімату в колективі.

Практичне значення отриманих результатів. Викладені в дисертації положення, висновки й пропозиції можуть бути використані у:

– *науково-дослідній сфері* – для подальшого вивчення проблемних питань правового захисту працівників від мобінгу;

– *правотворчості* – з метою вдосконалення норм чинного законодавства, які регулюють питання правового захисту працівників від мобінгу;

– *правозастосуванні* – результати наукового дисертаційного дослідження можуть сприяти вдосконаленню механізмів захисту працівників від мобінгу, а також у судовій практиці та діяльності юристів і посадових осіб державних органів у відповідній сфері;

– *освітньому процесі* – при викладанні здобувачам освіти навчальної дисципліни «Трудове право», відповідних спецкурсів, а також для підготовки підручників, посібників, практикумів та іншої додаткової навчальної літератури для студентів, аспірантів та викладачів.

Апробація результатів дисертації. Обговорення наукових результатів, отриманих у процесі написання дисертації, здійснювалося на фаховому семінарі кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції автора доповідалися на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови» (м. Київ, 10 листоп. 2023 р.), «Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту» (м. Харків, 19 квіт. 2024 р.), «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.), «Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту» (м. Харків, 25 квіт. 2025 р.).

Публікації. Ключові теоретичні і прикладні положення рукопису знайшли відбиття у 7 наукових публікаціях, зокрема в 3 статтях, опублікованих у фахових юридичних виданнях, а також у тезах 4 доповідей і наукових повідомлень на перерахованих конференціях.

Структура дисертації. Наукова робота складається з анотації, переліку умовних позначень, вступу, 3 розділів, які містять 7 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (180 найменувань) і додатку. Загальний обсяг дисертації становить 203 сторінки. Обсяг основного тексту 169 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ЮРИДИЧНИЙ ЗМІСТ ТА ПРИРОДА МОБІНГУ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

1.1. Правове забезпечення мікроклімату на підприємствах, установах та організаціях

Ефективність діяльності кожної організації визначають її ресурси, а основним ресурсом будь-якої організації є люди, які там працюють. Питання мікроклімату в колективі підприємства, установи чи організації завжди залишаються на порядку денному, адже саме цей аспект визначає стійкий психоемоційний настрій співробітників. КЗпП України у статті 252-1 визначає трудовий колектив підприємства як усіх громадян, «які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством» [1]. Як соціальне середовище, колектив складається з певної кількості осіб, які, хоча й відрізняються характерами, вихованням, світоглядом і здібностями, об'єднані професійним оточенням і спільною метою. Соціальна спільнота, група, колектив є одними з основних феноменів, що ґрунтовно вивчаються в соціології, політології, соціальній психології, соціальній роботі та низці інших соціогуманітарних дисциплін.

Словник психологічних термінів визначає «колектив» «як групу людей, об'єднаних спільними цілями та завданнями, яка досягла високого рівня розвитку в процесі спільної діяльності» [2]. Хоч у колектив входять різні люди, вони можуть мати багато спільного та мають можливість побудувати хороші взаємовідносини.

«Задоволеність співробітників членством у колективі настає в результаті самоактуалізації та розумінні позитивного визнання особи цим колективом» [3]. Рівень задоволеності працівника членством у колективі залежить від багатьох взаємопов'язаних внутрішніх і зовнішніх чинників. До

основних факторів належать характер і зміст діяльності установи, які визначають ступінь зацікавленості працівника у виконуваних завданнях, а також відповідність цих завдань його професійним навичкам і уподобанням. Важливу роль відіграють обсяг та складність доручених обов'язків, які впливають на рівень професійного виклику та мотивацію до досягнень. Якість умов праці, включаючи фізичний комфорт, безпеку та доступ до необхідних ресурсів, також суттєво впливає на сприйняття працівником свого місця роботи.

Соціальний компонент відіграє не менш значну роль. Якість і глибина дружніх або професійних стосунків із колегами формують відчуття підтримки, довіри та взаємоповаги у колективі, сприяють професійному зростанню працівників. Ці аспекти сприяють створенню сприятливого соціально-психологічного клімату, що підвищує задоволеність працівників. Матеріальні аспекти також залишаються важливими: рівень фінансової компенсації, її відповідність виконаним зусиллям і загальним ринковим стандартам впливають на відчуття справедливості та задоволення. Кар'єрні перспективи, такі як можливості професійного зростання та самореалізації, формують довгострокову мотивацію працівника.

Особистісні фактори, включаючи реалістичність очікувань від роботи, рівень самоповаги та почуття власної гідності, визначають, наскільки працівник відчуває себе цінним членом колективу. Збалансованість між особистими потребами та вимогами установи також має вирішальне значення.

У процесі діяльності організації та взаємодії членів колективу формуються відносини, які створюють мікроклімат. Безумовно, він створюється під впливом індивідуальних умов життя кожного члена колективу, особливостей їхньої діяльності та міжособистісної взаємодії. Його якість має безпосередній вплив на продуктивність праці кожного працівника і на колектив у цілому. Слід звернути увагу на те, що «термін

«мікроклімат» має багато синонімічних понять, таких як «морально-психологічний клімат», «соціально-психологічний клімат», «психологічна атмосфера», психологічний клімат»» [4].

Позитивний мікроклімат забезпечує професійний розвиток працівників, стимулює їх професійну придатність до виконуваних завдань, сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства та підвищенню його конкурентоспроможності. Стан соціально-психологічного клімату в колективі підприємства значною мірою залежить від здатності керівника ефективно застосовувати відповідні засоби впливу на підлеглих та регулювати їх, а також від самих працівників, їх особистих якостей, таких як рівень розвитку синдрому «професійного вигорання», «емоційний інтелект» тощо. Для керівника ключовим завданням є створення сприятливих взаємин серед працівників. Це стає основою для ефективного функціонування підприємства, адже комфортна атмосфера в команді сприяє мотивації, зниженню рівня стресу та підвищенню лояльності співробітників. Проте було б не правильним вважати, що тільки керівник повинен наводити лад у колективі й на ньому лежить вся відповідальність за мікроклімат. «Самі ж працівники також повинні допомагати йому в цьому, намагатися уникати проблем у спілкуванні, розуміти й підтримувати один одного» [5].

Мікроклімат може бути ефективним інструментом в управлінні людськими ресурсами, може виступати як стимулюючим, так і стримуючим чинником діяльності організації.

Такі науковці, як Н. С. Журавська, С. П. Ящур, О. В. Олещенко стверджують, що майже третя частина свідомого людського життя проходить на робочому місці. «І те, в яких умовах відбувається трудова діяльність, яка загальна психологічна атмосфера колективу, які ділові та особисті стосунки, значною мірою відображається на результатах роботи, кількості й якості виробленої продукції й навіть на житті людини загалом» [6]. Так, робота над мікрокліматом включає виявлення та врегулювання як

відкритих, так і прихованих конфліктів, а також налагодження ефективної взаємодії між керівниками, співробітниками та клієнтами. Важливо враховувати, що взаємодія в колективі є динамічним процесом, який постійно змінюється під впливом соціально-економічних факторів. Особливої актуальності дослідження мікроклімату набуває в умовах економічних криз, пандемій, війни чи переходу на дистанційні форми роботи.

Сприятливий мікроклімат у таких обставинах стає не лише інструментом для підтримки стабільності роботи, а й засобом адаптації колективу до нових умов. Розуміння взаємовпливу соціальних, економічних та психологічних чинників дозволяє керівникам своєчасно реагувати на виклики та формувати здорову робочу атмосферу, яка сприяє сталому розвитку підприємства.

Як слушно зазначають М. В. Черепкова й С. А. Чугуніна, «мікроклімат являє собою своєрідний комплекс емоційних та інтелектуальних установок, відносин, настрою, почуттів, точок зору членів організації» [7].

У дослідженнях соціальних психологів виокремлено чотири основні підходи до розуміння природи соціально-психологічного клімату. «Представники першого підходу, такі як Л. П. Буєва, Є. С. Кузьмін, М. М. Обозов та К. К. Платонов, розглядають клімат як суспільно-психологічний феномен, що відображає стан колективної свідомості» [8]. Вони трактують його як комплексний прояв взаємовідносин між людьми, який знаходить своє відображення в їхній свідомості. У рамках цього підходу клімат включає сприйняття умов праці, характеру взаємодії між працівниками та методів стимулювання їхньої діяльності. Таким чином, клімат формується як сукупність суб'єктивних уявлень і відчуттів, що виникають у процесі взаємодії між членами колективу, впливаючи на загальну атмосферу в організації.

«Прихильники другого підходу (А. О. Русалінова, А. М. Лутошкін) наголошують, що сутнісною характеристикою соціально-психологічного клімату є загальний емоційно-психологічний настрій» [8]. Тобто клімат сприймається як настрої групи людей, їх емоції.

Автори третього підходу, такі як В. М. Шепель, В. О. Покровський і Б. Д. Паригін, розглядають соціально-психологічний клімат «через призму стилю взаємовідносин між людьми, які перебувають у безпосередньому контакті один із одним» [8]. Вони акцентують увагу на тому, що в процесі формування клімату виникає система міжособистісних відносин, яка є ключовою для визначення соціального та психологічного самопочуття кожного члена групи. На їх думку, стиль спілкування, рівень взаєморозуміння та підтримки в колективі створюють ту атмосферу, яка безпосередньо впливає на емоційний стан і продуктивність кожного працівника. Таким чином, клімат формується як результат якості взаємодії людей і є важливим чинником забезпечення гармонійної роботи групи.

Науковці четвертого підходу (В. В. Косолапов, О. Н. Щербань, Л. Н. Коган) визначають клімат «у термінах соціальної та психологічної сумісності членів групи, їх морально-психологічної єдності, згуртованості, наявності спільних думок, звичаїв і традицій» [9].

«Формування здорової атмосфери в колективі – складний і тривалий процес. Головна його мета – досягнення такого середовища, коли праця приносить задоволення, коли члени колективу виконують спільну справу з радістю». «Саме тому мікроклімат організації – це якісний аспект міжособистісних стосунків, що виявляється в сукупності внутрішніх (психологічних) умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності й усебічному розвитку особистості в колективі» [10].

Продуктивність праці в колективі залежить не лише від належної організації робочих процесів, забезпеченості ресурсами та комфортних умов праці, а й від рівня розвитку групових відносин, характеру міжособистісної

взаємодії, психологічної сумісності, згуртованості команди та стилю керівництва. Досягнення високих результатів у роботі працівників часто обумовлене такими чинниками, як товариська взаємодопомога, дружелюбність, підтримка один одного, домінування позитивних емоцій та простота в спілкуванні. Сприятливий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі є ключовим фактором підвищення продуктивності праці, а також якості виробленої продукції чи наданих послуг. На думку М. В. Черепкова й С. А. Чугуніна, «домінуючий стан мікроклімату в колективі має вплив на результат праці, успішність виконання завдань і на задоволення від професійної діяльності» [7]. «У свою чергу, несприятливий мікроклімат характеризується напруженими відносинами в колективі, або взагалі відсутністю взаємодії персоналу, що негативно відображається на загальному результаті роботи. Тривалі, нерозв'язані конфлікти негативно впливають на міжособистісні стосунки, дестабілізують мікроклімат у колективі».

Кучер Л. Р. було проведено дослідження внутрішньоорганізаційних чинників підвищення продуктивності праці персоналу торгових підприємств. Результати дослідження показали, що «основними мотивами підвищення продуктивності праці для більшості працівників є висока заробітна плата, можливість просування в кар'єрі та позитивний психологічний мікроклімат підприємства» [11].

Деякі науковці розглядають мікроклімат підприємств через корпоративну культуру. Варто зазначити, що дані терміни дійсно пов'язані між собою, оскільки впливають на продуктивність організації, її успіх та задоволення працівниками. Корпоративна культура є основою, на якій будується мікроклімат. Вона визначає загальний напрямок розвитку компанії, її цінності та пріоритети. У той же час мікроклімат – це конкретне проявлення корпоративної культури. Він відображає, як співробітники сприймають і втілюють у життя цінності компанії. У своїх дослідженнях

В. Кислинська описує поняття «корпоративна культура», як «систему цінностей, переконань, традицій, норм поведінки, правил, стандартів взаємодії членів колективу, управлінських ланок, структурних підрозділів» [12]. Слід зазначити, що від рівня розвитку корпоративної культури залежить ефективність діяльності організації, у тому числі в частині надання якісних послуг чи виготовлення товарів.

Башук Т. О. та Жолудєва А. М. розуміють корпоративну культуру як «комплекс елементів організації, що вирізняють її серед інших, спрямовані на формування сприятливого мікроклімату, оскільки саме він забезпечує успіх компанії в довгостроковій перспективі» [13].

В. Ю. Лисаком було досліджено фактори впливу на організаційну поведінку в умовах інноваційного розвитку підприємств. На його думку, «існує лише макроекономічний та мікроекономічний фактори, а останній тип, у свою чергу, включає в себе мікроклімат на тому чи іншому підприємстві, оскільки різні організації переслідують різні цінності та стиль поведінки працівників в ній, наприклад поведінка педагогічного колективу буде кардинально відрізнятися від поведінки працівників шахти» [14]. Науковець вважає, що організаційна культура та мікроклімат у колективі сприяє досягненню поставлених цілей та зменшенню конфліктів у організації.

Мікроклімат у трудовому колективі є багатогранним явищем, яке суттєво впливає на ефективність роботи, взаємовідносини між співробітниками та загальну атмосферу в організації. Для більш глибокого розуміння й ефективного управління мікрокліматом використовуються різні підходи до його класифікації. Кожен із них ураховує різні аспекти цього явища та дозволяє оцінити його з урахуванням специфіки діяльності колективу.

Згідно з поглядами М. В. Савчина клімат у відносинах людей складається з трьох складових. «Перша складова – це соціальний клімат,

який визначається усвідомленням спільних цілей та завдань організації. Друга складова – моральний клімат, що визначається прийнятими моральними цінностями організації. Третя складова – це психологічний клімат, тобто ті неофіційні відносини, що складаються між працівниками» [15].

«При аналізі мікроклімату в колективі варто враховувати два його рівні, які відображають як стабільні, так і динамічні аспекти взаємовідносин.

1) *Статичний рівень*. Цей рівень характеризується стійкими взаєминами між членами колективу, їхнім інтересом до роботи та взаємною підтримкою. Мікроклімат на цьому рівні є відносно незмінним і сприймається як стабільний стан, що формується протягом тривалого часу. Статичний рівень забезпечує основу для психологічної стійкості організації, оскільки дозволяє зберігати свою сутність навіть за умов труднощів, таких як економічні кризи чи реорганізації. Він є важливою умовою для підтримки довгострокових робочих відносин і формування командного духу.

2) *Динамічний рівень*. Цей рівень відображає щоденний психологічний настрій працівників під час виконання робочих завдань. Його часто називають «психологічною атмосферою», яка формується під впливом поточних подій, взаємодії в колективі та робочих ситуацій. Психологічна атмосфера більш мінлива, швидко реагує на зовнішні та внутрішні фактори й може змінюватися протягом дня. Вона впливає на настрій, емоційний стан і працездатність співробітників, відображаючи рівень тимчасового психологічного комфорту» [16].

Статичний і динамічний рівні доповнюють один одного. Позитивний статичний мікроклімат слугує стабілізуючим фактором, що дозволяє легше долати тимчасові коливання психологічної атмосфери. Натомість гармонійна психологічна атмосфера сприяє зміцненню статичного мікроклімату, формуючи довгострокову довіру та злагодженість у колективі. Врахування

обох рівнів є ключовим для комплексного розуміння мікроклімату та розробки ефективних підходів до управління колективом.

Отже, взаємовідносини між членами колективу в процесі постійного контакту один із одним створюють мікроклімат у колективі. Цей формат утворення стосунків виділили такі науковці, як В. М. Шепель, В. О. Покровський, Б. Д. Паригін, В. М. Шепель виділив три кліматичних зони, які складають структуру поняття «мікроклімат». «Перша зона – це вплив особистісних якостей керівника на соціально-психологічний клімат (мікроклімат) працівників. Ця зона є показником ефективної діяльності самого керівника та його впливу на колектив. Наскільки керівник готовий проявляти свої творчі якості, увагу, здатність налагоджувати продуктивні та особистісні взаємовідносини з людьми, настільки буде формуватися здоровий та сприятливий мікроклімат у колективі».

В. М. Шепель виділив другу кліматичну зону як «моральний клімат, у межах якої члени колективу дотримуються спільних моральних цінностей. Ця зона підкреслює важливість особистісного фактора у формуванні соціально-психологічного мікроклімату, адже кожен учасник колективу несе відповідальність за створення гармонійних умов взаємодії. Особисті якості характеру працівників, зокрема в логістичних організаціях, відіграють ключову роль у побудові стосунків усередині колективу».

«Третьою кліматичною зоною є соціальний клімат, який відрізняється більш офіційним характером. Цей аспект визначається тим, наскільки ефективно члени колективу розуміють і дотримуються загальних завдань і цілей підприємства. Соціальний клімат вимагає злагодженої співпраці, орієнтованої на досягнення спільних результатів, і є важливим компонентом успішного функціонування організації» [17].

Паригін Б. стверджує, що «мікроклімат виступає одним із вирішальних факторів успішної діяльності людини власне в усіх галузях життя суспільства й досліджує його в площині реалізації функції зворотного

зв'язку» [18]. На думку автора, «значимість мікроклімату визначається також тим, що саме від нього залежить міра, в якій кожен індивід вносить свій внесок у діяльність, характер її спрямованості й ефективність».

На формування позитивного клімату в колективі впливає безліч різноманітних умов робочого середовища. «Усі умови, як окремо, так і разом, в тій чи іншій мірі впливають на свідомість і емоційний стан членів колективу, викликаючи певні почуття та переживання, які підвищують або понижують робочу активність індивідів, а також емоційно зближують чи віддаляють членів колективу» [19]. «Запорукою формування сприятливого клімату трудового колективу є виявлення та регулювання факторів, що впливають на цей клімат. Регулювання зазначених факторів для забезпечення їх сприятливого впливу для підвищення ефективності трудової діяльності стає можливим лише після їх виділення та детального вивчення».

А. Ю. Зудова та А. В. Котелевська визначають такі показники сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу, як «оптимальний рівень взаємовимогливості та взаємодовіри серед працівників; ділова та доброзичлива критика; можливість вільно виражати власну думку під час обговорення всіх питань взаємовідносин у трудовому колективі; задоволеність працею; взаємодопомога на всіх етапах роботи; рівномірна поінформованість працівників про всі аспекти внутрішнього життя на підприємстві» [20].

Очевидно, що соціально-психологічний клімат формується під впливом численних факторів, які можуть як позитивно, так і негативно впливати на його стан. Тому ключовим завданням керівників є створення сприятливих умов для реалізації зазначених вище складових мікроклімату.

Амурова Я. В. і Момот М. А. визначили 7 типів факторів, що впливають на формування соціально-психологічного клімату: «1) сумісність його членів; 2) стиль поведінки керівника, менеджера, директора підприємства; 3) успішний чи неуспішний хід виробничого процесу; 4)

застосовування методів заохочень та покарань; 5) умови праці; 6) емоційний фон у процесі роботи та поза нею; 7) умови проведення вільного часу». «Сумісність його членів, що розуміється як найбільш сприятливе поєднання властивостей працівників, що забезпечує ефективність спільної діяльності та особисту задоволеність кожного» [8]. Сумісність у колективі виявляється через взаєморозуміння, прийняття одне одного та емпатію між членами групи. Вона поділяється на два основних типи: психофізіологічну та психологічну.

Психофізіологічна сумісність стосується синхронності психічної діяльності працівників, що включає витривалість, швидкість мислення, сприйняття та увагу. Це важливо враховувати під час розподілу фізичних навантажень та доручення завдань, які потребують специфічних фізичних або когнітивних зусиль. Психологічна сумісність пов'язана з гармонійним поєднанням особистісних рис, таких як характер, темперамент та здібності, що сприяє встановленню довірливих і комфортних взаємин.

«Натомість, несумісність проявляється в прагненні уникати спілкування одне з одним, а за необхідності контакту може призводити до виникнення негативних емоцій і навіть конфліктів» [21]. Не виключені випадки вчинення та поширення мобінгу в колективі.

Формування соціально-психологічного клімату в колективі залежить від низки факторів, які поділяються на зовнішні (макросередовище) та внутрішні (мікросередовище). Фактори макросередовища створюють соціальний фон, в якому розвиваються міжособистісні відносини. До них належать: «1) суспільно-політична ситуація в країні: стабільність політичних та економічних програм, довіра до урядових рішень; 2) економічна ситуація у суспільстві: збалансованість технічного і соціального розвитку; 3) рівень життя населення: співвідношення між заробітною платою та рівнем цін, споживча спроможність; 4) організація життя населення: доступність та якість побутового та медичного обслуговування; 5) соціально-демографічні

чинники: відповідність потреб суспільства в трудових ресурсах; 6) регіональні чинники: ступінь економічного та технічного розвитку певного регіону; 7) етнічні чинники: наявність або відсутність міжетнічних конфліктів».

Чинники мікросередовища стосуються безпосереднього матеріального та духовного оточення працівників в організації. Вони включають: 1) об'єктивні чинники: технічні, санітарно-гігієнічні та управлінські умови праці в конкретній організації; 2) «суб'єктивні чинники (соціально-психологічні), які, у свою чергу, поділяються на формальну структуру (офіційні зв'язки, ролі та статуси працівників у колективі) та неформальну структуру (рівень товариських відносин, співпраці, взаємодопомоги, особливості стилю керівництва, дискусій та конфліктів)» [22].

Обидві групи факторів у сукупності впливають на емоційний стан працівників, їхню мотивацію й ефективність, формуючи сприятливий чи несприятливий мікроклімат у колективі.

Калюжна Ю. В. й Захарова К. В. запропонували власний підхід до факторів формування сприятливого мікроклімату. «Організаційно-функціональні фактори (задовільні умови праці, раціональний режим роботи та відпочинку, ефективна організація праці); економічні фактори (ефективна система оплати праці, розвинена система матеріального стимулювання (премії, винагороди, пільги)); управлінські фактори (демократичний стиль управління, новітні методи управління персоналом); психологічні фактори (тісні взаємини між колегами та між керівником і підлеглими, швидке виявлення та розв'язання конфліктів, психологічна сумісність членів колективу); професійно-кваліфікаційні фактори (висока кваліфікація персоналу, розвинена система адаптації, перспектива кар'єрного зростання); правові фактори (наявність нормативно-правових актів, що регулюють трудову діяльність персоналу, законодавча захищеність працівників (наявність трудового договору, посадових інструкцій)); інформаційні

фактори (раціональна організація інформаційних потоків, чітка постановка завдань, розмежування формального й особистого спілкування); світоглядно-культурні фактори (наявність корпоративної культури, привабливість колективу для нових членів, високий соціальний статус членів колективу); особистісний розвиток (можливості кар'єрного зростання, розширення світогляду); феліцитарна політика (сукупність умов, що робить людину щасливою від здійснення групової трудової діяльності)» [23].

Сьогодні набуває актуальності концепція феліцитарної політики (від лат. *felicitas* – «щастя») в управлінні персоналом. Ця політика передбачає, що щастя співробітників залежить від суспільства, їхнього благополуччя та соціально-психологічного клімату, за який відповідальність несе організація. Питання людського щастя є досить актуальним, оскільки успіх проєкту нерідко залежить від рівня задоволеності колективу. Водночас щастя не завжди прямо пропорційне впровадженню новацій чи використанню мотиваційних стимулів: продуктивність праці може зростати, а рівень щастя в групі – знижуватися. Вищезазначені заходи сприяють формуванню стійкого позитивного мікроклімату, який забезпечує ефективність спільної діяльності членів колективу та створює умови для повнішої реалізації потенціалу працівників.

До основних ознак несприятливого мікроклімату в колективі належать наступні прояви:

- напруженість у взаєминах: негативна атмосфера в колективі часто проявляється у вигляді відкритих конфліктів або прихованої ворожості між працівниками;
- зростання кількості конфліктів;
- формування радикальних угруповань: усередині колективу можуть виникати приховані чи явні неформальні об'єднання, які протиставляють себе іншим групам або керівництву;

- плинність кадрів: систематичне зростання кількості працівників, які залишають організацію, є серйозним індикатором проблем у мікрокліматі, що може бути спричинено незадоволенням робочими умовами, напруженою атмосферою або відсутністю відчуття підтримки з боку колег і керівництва;

- зниження мотивації й ефективності;

- емоційне вигорання;

- відсутність підтримки та взаємодопомоги: у колективі втрачається культура співпраці, а працівники більше схильні до індивідуалізму, що заважає досягненню спільних цілей.

Наявність цих показників вимагає негайного реагування з боку керівництва, адже тривалий несприятливий мікроклімат може призвести до значних втрат для організації, включаючи зниження продуктивності, репутації та втрату цінних кадрів.

Виходячи з наведеного, до основних показників сприятливого мікроклімату в трудовому колективі можна віднести наступне:

- оптимальний баланс вимогливості та довіри;

- ділова та доброзичлива критика;

- вільне вираження думок;

- задоволеність працею;

- взаємодопомога на всіх етапах роботи;

- рівномірне інформованість тощо.

Деякі науковці виділяють і «нейтральний мікроклімат, який має певну збалансованість суб'єктивних та об'єктивних особливостей, однак є нестійким і може змінитися в будь-який момент у будь-якому напрямку» [24].

Серйозною проблемою, яка широко обговорюється в останні роки науковцями й менеджерами з персоналу, є «проблема організаційного мобінгу як форми регулярного приниження, тиску, демонстрації зневаги або ізоляції працівника іншим працівником, керівником або колективом».

Відповідно до доданої в 2022 році статті 2-2 до КЗпП України, «мобінг (цькування) – 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» [1].

Мікроклімат на підприємстві – це не просто сума індивідуальних досвідів, а скоріше складний механізм, який може як сприяти, так і запобігати мобінгу. Детальніше розглянемо цей взаємозв'язок.

Як мікроклімат сприяє мобінгу:

- неформальні норми та правила: якщо в колективі існують неписані правила, які заохочують агресію, зневагу до інших або схвалюють цькування, це створює родючий ґрунт для мобінгу;
- відсутність реакції з боку керівництва: коли керівник не звертає уваги на проблеми в колективі, не захищає співробітників від нападів або навіть сам бере участь у мобінгу, це сигналізує про те, що така поведінка є допустимою;
- невизначені ролі та обов'язки: якщо ролі співробітників не чітко визначені, а відповідальність розмита, це може призводити до конфліктів і провокувати агресію;
- конкуренція та боротьба за ресурси: високий рівень конкуренції в колективі може призводити до того, що співробітники почнуть використовувати різні, у тому числі нечесні, методи для досягнення своїх цілей;

- толерантність до агресії: якщо в колективі ігноруються перші прояви агресії, це може сприйматися як дозвіл на подальші дії.

Мобінг як форма психологічного тиску проявляється через систематичні конфлікти, цькування чи дискримінацію окремих працівників із боку колег або керівництва. Це призводить до погіршення психологічної атмосфери в колективі, підвищення рівня напруженості та зниження довіри між членами трудового колективу. Безумовно, мобінг руйнує мікроклімат, а саме проявляється в формі зниження морального духу, збільшення плинності кадрів, зниження продуктивності тощо.

Негативний мікроклімат, своєю чергою, створює сприятливі умови для виникнення та поширення мобінгу. Коли в колективі відсутні підтримка, взаємоповага та конструктивна комунікація, зростає ризик конфліктів і психологічного тиску. У результаті це не лише погіршує моральний стан працівників, але й негативно впливає на продуктивність, якість роботи та загальну ефективність підприємства.

Мікроклімат на підприємстві є одним із ключових факторів, що може й запобігти вчиненню мобінгу, оскільки він формує атмосферу взаємодії між працівниками. Створення сприятливого мікроклімату сприяє встановленню принципів взаємоповаги, толерантності та справедливого ставлення, які є основою для попередження будь-яких форм агресивної чи принизливої поведінки.

Мікроклімат і мобінг – це дві сторони однієї медалі. Для того, щоб запобігти мобінгу, необхідно створювати здорову атмосферу в колективі, де кожен співробітник почувається захищеним і таким, якого поважають, впроваджувати політику толерантності, забезпечувати відкриту комунікацію, надавати психологічну підтримку та створювати умови, в яких кожен працівник відчуватиме повагу та безпеку. Це вимагає спільних зусиль від усіх учасників трудового процесу: як від керівництва, так і від самих співробітників.

«Важливо на законодавчому рівні закріпити всі можливі гарантії та принципи організації роботи підприємства так, щоб можливо було формувати сприятливий мікроклімат. Зокрема, на рівні КЗпП України передбачається компенсація матеріальних витрат, правовий захист від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу та незаконного звільнення, правовий захист від мобінгу тощо».

Міжнародні нормативно-правові акти також відіграють ключову роль у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємствах, забезпечуючи рівні можливості та захист працівників від негативних явищ, таких як мобінг і дискримінація.

Однією з важливих є Директива 76/207/ЄЕС Ради від 09.02.1976, яка «спрямована на впровадження принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійної підготовки, кар'єрного зростання та умов праці» [25]. Вона підкреслює важливість рівного ставлення до всіх працівників як основи для запобігання мобінгу та створення гармонійного мікроклімату на робочому місці. Нерівне ставлення через гендерну ознаку може бути одним із чинників, що провокують мобінг і негативно впливають на психологічну атмосферу в колективі.

Директива 89/391/ЄЕС про заходи з покращення безпеки та охорони здоров'я працівників також є важливим інструментом у формуванні здорового мікроклімату [26]. Вона встановлює мінімальні вимоги до безпеки праці, враховуючи психологічні аспекти робочого середовища. Ця Директива акцентує увагу на запобіганні стресу, перевантаженням і психологічному тиску, які можуть спричиняти конфлікти в колективі та погіршувати взаємини між працівниками.

Рекомендація Комісії 92/131/ЄЕС від 27.11.1991 стосується захисту гідності працівників і закликає до боротьби з мобінгом, сприяння здоровим умовам праці та запобігання будь-яким формам дискримінації [27]. Відсутність знущань і психологічного насильства створює умови для

взаємної довіри та підтримки в колективі, а отже для формування позитивного мікроклімату.

Директива 2006/54/ЄС, що стосується реалізації принципів рівності чоловіків і жінок у зайнятості, формує правову основу для запобігання дискримінації та сприяє рівному ставленню до всіх працівників [28]. Хоча ця Директива безпосередньо не регулює протидію мобінг, її впровадження сприяє формуванню позитивного психологічного клімату, в якому кожен працівник відчуває себе захищеним і рівноправним членом колективу.

Відповідно до ст. 2 Декларації соціального прогресу і розвитку, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН від 11.12.1969 «соціальний прогрес і розвиток ґрунтуються на повазі до гідності та цінності кожної особистості» [29]. Ці принципи створюють передумови для забезпечення справедливих умов праці, сприяють ліквідації будь-яких форм нерівності та експлуатації. Стаття 6 Декларації підкреслює, що «використання ресурсів і засобів виробництва повинно забезпечувати рівність і сприяти створенню умов, які підтримують гармонійний соціально-психологічний клімат у колективі, запобігаючи конфліктам і нерівному ставленню».

У сфері організації праці ключову роль відіграє Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року [30]. Вона визначає сутність колективних переговорів як механізму для узгодження умов праці та зайнятості, регулювання відносин між роботодавцями та працівниками, а також взаємодії між їхніми організаціями. Колективні переговори сприяють відкритому діалогу, врахуванню інтересів усіх сторін і формуванню взаємодовіри, що є важливим елементом сприятливого мікроклімату.

Конвенція МОП №155, яка була ратифікована Україною у 2011 році, є важливим інструментом для забезпечення сприятливого мікроклімату на підприємствах [31]. Для формування сприятливого мікроклімату дана Конвенція передбачає розробку національної політики в галузі безпеки та

гігієни праці, оцінку ризиків, навчання працівників, сприяння їхньому співробітництву тощо. Дотримання її положень дозволяє знизити ризики для здоров'я працівників, підвищити їхню продуктивність та створити більш безпечне та комфортне робоче середовище.

Таким чином, положення цих міжнародних документів сприяють розвитку соціальної справедливості, рівності та взаємоповаги на робочих місцях, що є основою для підтримання позитивного мікроклімату, запобігання конфліктам і створення комфортного середовища для працівників.

«В умовах сучасного суспільства питання про дослідження мікроклімату трудового колективу є актуальним та життєво важливим. Одним із найважливіших завдань будь-якої організації є створення позитивного мікроклімату в трудовому колективі. Формування сприятливого мікроклімату колективу одна із найважливіших умов боротьби за збільшення продуктивності праці й ефективності компанії».

Як уже зазначалося, основою успішної роботи, функціонування й розвитку будь-якого підприємства є саме сприятливий тип мікроклімату серед працівників. Визначено, що «соціально-психологічний клімат відіграє важливу роль на підприємстві, адже є результатом міжособистісних взаємин у трудовому колективі, який, своєю чергою, впливає як на продуктивність праці всього колективу, так і на емоційний стан кожного працівника. Він утворюється на основі міжособистісних відносин, що виявляються у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку працівників у трудовому колективі підприємства, установи чи організації».

Отже, для забезпечення процвітання організації необхідно, щоб її працівники відчували себе єдиною командою. Команду характеризують такі риси, як згуртованість, взаємодопомога, підтримка та водночас вимогливість як до себе, так і до інших. Ключовим показником того, що колектив є

справжньою командою, є сприятливий мікроклімат. Це стан, за якого кожен працівник отримує оптимальні умови для реалізації своїх здібностей і талантів, не зазнаючи мобінгу як з боку керівництва, так і з боку колег.

Сприятливий мікроклімат має такі характерні риси:

- наявність позитивних перспектив як для організації, так і для кожного працівника;
- взаємодовіра та висока взаємовимогливість у колективі;
- можливість вільно висловлювати власну думку;
- відсутність надмірного тиску з боку керівництва та достатня обізнаність працівників про цілі й завдання організації;
- задоволеність роботою та приналежністю до колективу;
- створення умов для активної професійної й творчої діяльності, самореалізації, самоствердження та саморозвитку кожного працівника.

Негативний мікроклімат, навпаки, може стати джерелом стресу, знижувати мотивацію, провокувати конфлікти та перешкоджати ефективній роботі. Він також впливає на психологічний комфорт і професійний розвиток працівників, що у довгостроковій перспективі може призводити до зниження їхньої продуктивності та навіть плінності кадрів.

Формування сприятливого мікроклімату залежить від багатьох факторів, таких як стиль управління, чіткість комунікацій, забезпечення рівних можливостей, справедлива оцінка результатів праці, а також створення умов для професійного та особистісного розвитку. Також важливими є соціальні аспекти, такі як взаємоповага, підтримка та відсутність дискримінації чи мобінгу.

Законодавче регулювання та впровадження міжнародних стандартів створюють необхідну базу для ефективного управління соціально-психологічним кліматом у трудовому колективі. Вони забезпечують захист прав працівників, визначають механізми розв'язання конфліктів та впроваджують принципи рівності, що є запорукою запобігання мобінгу,

дискримінації та інших негативних явищ у робочих стосунках. Наприклад, Директиви Ради ЄС та конвенції чи рекомендації МОП сприяють формуванню гармонійного середовища, де кожен працівник відчуває захищеність і повагу.

Підтримка сприятливого соціально-психологічного клімату вимагає зусиль усіх учасників трудового процесу. Керівництво повинно забезпечувати відкриту комунікацію, оперативно реагувати на прояви конфліктів, упроваджувати методи стимулювання та визнання, а також сприяти створенню атмосфери довіри та підтримки. У свою чергу, працівники повинні прагнути до конструктивної взаємодії, дотримуватися корпоративної етики та проявляти ініціативу у вирішенні колективних завдань.

Особливе значення має стиль управління, який визначає рівень психологічного комфорту в колективі. Демократичний стиль, заснований на діалозі та врахуванні думок співробітників, сприяє зміцненню команди та підвищенню мотивації. Організація робочого процесу повинна враховувати баланс між професійними вимогами й особистими потребами працівників, забезпечуючи комфортні умови праці, справедливу оплату та доступ до ресурсів для професійного розвитку. Також важливо створювати умови для самореалізації, які включають можливості кар'єрного зростання, участь у навчальних програмах та стимулювання творчої ініціативи.

Таким чином, комплексний підхід до законодавчого регулювання, управління та організації праці дозволяє формувати здоровий клімат у колективі, який сприяє досягненню високих результатів, мінімізації конфліктів та забезпеченню стабільного розвитку організації.

1.2. Мобінг у трудових відносинах: сутність, ознаки та відмінності із суміжними категоріями

Право на працю – це невід’ємне право кожної людини, закріплене в міжнародних документах і визнане всіма цивілізованими державами. Воно є основою для забезпечення гідного життя, реалізації особистого потенціалу та соціальної інтеграції. Захист прав, свобод та інтересів працівників є одним із визначальних напрямків державної політики. Ця сфера охоплює захист працівників від будь-яких посягань на його гідність під час здійснення трудової діяльності.

Проблема мобінгу або морального цькування на робочому місці, хоча й отримала свою наукову назву відносно недавно, має глибокі історичні корені. Ще в античні часи філософи засуджували приниження людської гідності, а в середньовіччі існували суворі кодекси поведінки, які регулювали взаємовідносини між людьми. З розвитком суспільства, зокрема у сфері праці, мобінг набував все нових форм, це поняття почали досліджувати науковці, а законодавці заклали ґрунт у розбудові правових норм щодо захисту працівників від проявів мобінгу.

Поняття «мобінг» було запроваджено ще на початку 80-х років ХХ ст. психологом, медиком Г. Лейманом, який у своєму дослідженні «Мобінг як явище на робочих місцях у Швеції на початку 1980-х» розглянув його як психологічне насилля, систематично повторюване вороже і неетичне ставлення однієї або кількох осіб, скероване проти іншої особи» [33]. Хайнц Лейман виділив 5 основних ознак цього явища: 1) цілеспрямоване порушення комунікації, 2) соціальна ізоляція, 3) підрив репутації (особистої та професійної), а також 4) прямі погрози та 5) насильство.

Згодом Міжнародна організація праці також надала визначення цьому явищу. Під психологічним терором на робочому місці розуміють «образливу, жорстоку, мстиву, злобну або принизливу поведінку щодо окремого працівника або групи працівників, яка включає колективний тиск

(ganging up) або мобінг, спрямований проти конкретної особи, яка піддається психологічному тиску» [34].

Однією з особливих ознак мобінгу є сфера його застосування. Лопушинський І. та Ковнір О., досліджуючи міжнародне та іноземне законодавство, доходять висновку, що «мобінг є формою порушення прав людини саме в трудових відносинах. Найчастіше це проявляється через психологічне, економічне та інші види насильства, метою яких є приниження гідності працівників або підлеглих за певними ознаками, створення для них ворожого та принизливого робочого середовища, а також примус до звільнення» [35]. Отже, мобінг виступає як форма дискримінації, пов'язана саме з відносинами у сфері праці.

Зазвичай виділяють «два основні типи мобінгу: вертикальний (коли керівник цькує працівника) і горизонтальний (коли колеги переслідують один одного)» [36]. Горизонтальний мобінг відбувається між працівниками однієї професійної групи або відділу, де учасниками конфлікту є колеги. Цей вид переслідування може проявлятися у формах «співробітник проти співробітника» або «група співробітників проти окремого працівника». Вертикальний мобінг або босинг, у свою чергу, полягає в переслідуванні з боку вищого керівництва, де зазвичай ініціатором виступає безпосередній начальник або роботодавець.

Виділяють ще «сендвіч-мобінг» – «вид психологічної агресії, що полягає в тискові на одного з працівників як із боку колег, так із боку керівника» [37].

За суб'єктивним ставленням мобінг може бути:

– «свідомий – цілеспрямовані дії, які містять чітко сформовану мету створити працівнику такі умови, за яких він залишить займану посаду або взагалі звільниться з установи. У такому випадку враховується наявність корисливого мотиву – зайняти чиюсь посаду, призначити на неї когось зі «своїх», вислужитися перед керівництвом;

– неусвідомлений – нецілеспрямовані дії, за яких особа не усвідомлює того, що займається цькуванням, постійним роздратуванням, що накопичується щодо когось із колег чи колективу в цілому» [57].

Водночас українська практика показує, що існує також «інституційний мобінг. Під ним розуміють моральний тиск на працівників, зокрема й на державній службі, через використання таких механізмів, як щорічні оцінювання, атестації, кваліфікаційні іспити, розгляд службових суперечок, службові розслідування тощо. О. Трюхан, розглядаючи значення й практичні способи захисту державних службовців від мобінгу на робочому місці, вбачає мобінг у: дорученні робіт, які принижують почуття власної гідності; несправедливому й образливому оцінюванні роботи; сумнівах у рішеннях суб'єкта; сексуальних домаганнях, що стосується як чоловіків, так і жінок; запереченні ментальності, самоідентичності особи тощо» [38]. Цей перелік є невичерпним і наводить лише деякі потенційні видозміни мобінгу, в основі яких суб'єктивне ставлення, а не об'єктивна оцінка. Так, наприклад, «у професійно-педагогічній діяльності має місце так званий інституційний мобінг – моральне переслідування працівників із використанням таких інституцій як атестація персоналу, кваліфікаційні іспити, розгляд службових суперечок тощо. І часто буває, що такий вид мобінгу застосовують через брак законних підстав для їхнього звільнення» [39].

Крім того, мобінг може бути «як навмисним, так і випадковим. Навмисний мобінг полягає в цілеспрямованих діях, метою яких є створення умов, щоб змусити працівника звільнитися. Часто за цим стоять особисті вигоди, наприклад, бажання зайняти посаду або просунути «свою» людину. Випадковий мобінг відбувається, коли людина неусвідомлено цькує колегу через постійне роздратування, яке накопичується й урешті-решт виливається в агресію» [40].

Мобінг – це комплекс системних дій, спрямованих на психологічне та часто фізичне цькування працівника. Форми мобінгу різноманітні: від

вербальних образ та ігнорування до саботажу роботи й переслідування. Жертвами мобінгу можуть стати всі категорії працівників, незалежно від стажу роботи, статі та віку. Причому в державному секторі мобінг набуває особливо гострих форм, часто проявляючись у вигляді босингу – дискримінації за статевою ознакою та перевищення службових повноважень керівниками. «Цілеспрямоване створення атмосфери ворожості та відторгнення – найпоширеніший спосіб психологічного тиску, про що свідчать 46 % опитаних» [42]. Крім того, жертвою мобінгу нерідко стають ті, кого поливають брудом, розпускаючи чутки та наклепи. «32 % респондентів підтвердили, що саме таким чином їх підривали професійну репутацію» [42]. Інші ознаки мобінгу – це знущання, висміювання, постійні причіпки та агресивна поведінка стосовно конкретної особи.

Не можна недооцінювати можливі негативні наслідки мобінгу для здоров'я, психіки та життя людини, яка стає його жертвою. Цькування на роботі може спричинити відчуття соціальної неповноцінності, нервові захворювання, проблеми зі сном, нервові зриви, депресії, інфаркти і навіть суїцидальні думки. Постійне відчуття «всі проти мене» руйнує психіку, погіршує самооцінку й змушує людину сумніватися у своїх професійних здібностях та вміннях спілкуватися з іншими.

Також слід відмітити про наявність економічного тиску при вчиненні мобінгу. Економічний тиск, на нашу думку, проявляється в нерівній оплаті за однакову працю, нерівномірному розподілі обов'язків, позбавленні працівника роботи без його звільнення, нерівних умовах для кар'єрного росту, необґрунтованій забороні доступу до робочого місця, та безпідставному скороченні виплат (премій, бонусів тощо).

Досить близьким до «мобінгу» є поняття «булінг». Булінг (від англ. *bullying*) – «це форма агресивної поведінки, коли одна особа або група систематично залякує, принижує або вдається до фізичного чи психологічного насильства щодо іншої особи». Він може включати фізичне

наси́льство, вербальні напади, соціальне відторгнення або кібербулінг (агресія через інтернет). Булінг часто спостерігається в дитячих колективах, шкільних середовищах, хоча це явище також може виникати серед дорослих. Головною характеристикою булінгу є наявність нерівності сил, де булер має перевагу над жертвою за рахунок фізичної сили, статусу або популярності.

Мобінг (від англ. *mobbing*), як уже зазначалось, це довготривала форма психологічного переслідування, яка зазвичай виникає в робочому середовищі. Тобто можемо визначити це явище, як агресію, коли група людей або окрема особа виявляє соціальний або психологічний тиск на іншу особу. Мобінг є досить типовим для професійних колективів, де група людей об'єднується, щоб зробити життя однієї особи нестерпним. Мета мобінгу часто полягає в тому, щоб змусити людину піти з роботи або ізолювати її від колективу.

Мобінг і булінг, хоча й є явищами, відомими людству здавна, в останні десятиліття набули особливо гострої форми. Цей неприємний тренд пов'язаний зі значними соціально-економічними змінами, які супроводжуються посиленням конкуренції, як у професійному, так і в особистому житті. Швидкий розвиток корпоративної культури, де часто панує атмосфера жорсткої конкуренції та прагнення до кар'єрного зростання будь-якою ціною, створює сприятливий ґрунт для проявів психологічного насильства. Відсутність ефективних механізмів захисту прав працівників, а також зростання соціальної нерівності призводять до того, що все більше людей стають жертвами мобінгу та булінгу.

Вважаємо за необхідне визначити співвідношення понять «мобінг» та «булінг».

Схожою рисою є те, що «обидва явища є формами агресії та насильства, спрямованими на приниження й дискримінацію жертви. За оцінками різних фахівців найбільш суттєвою характеристикою названих явищ є те, що їх визначають тільки тоді, коли мають не одноразові, а

систематичні, регулярно повторювальні прояви в поведінці та ставленнях, які виходять за межі доброзичливих чи соціально-схвалювальних норм» [43]. Як булінг, так і мобінг мають серйозний вплив на психічне здоров'я жертви. Вони можуть призвести до депресії, тривожних розладів і втрати самооцінки. Обидва ці явища проявляються через соціальне відторгнення, ізоляцію жертви, погрози або дискредитацію.

Головною відмінністю між булінгом і мобінгом є форма і масштаб агресії. Булінг зазвичай виконується одним або кількома агресорами щодо однієї особи, і часто включає фізичні або прямі словесні атаки. Мобінг, навпаки, це більш колективна дія, коли група людей поступово, але постійно чинить психологічний тиск на одну особу. Ще одна відмінність – це середовище, де ці явища найчастіше трапляються: булінг частіше зустрічається в дитячих і підліткових колективах, тоді як мобінг є характерним для робочих колективів дорослих людей, де динаміка влади й конкуренція можуть призводити до групового тиску на одного з членів команди. У випадку мобінгу, особа може піддаватися тривалим періодам дискримінації й соціальної ізоляції, що ускладнює її роботу та загальну продуктивність.

Таким чином, обидва ці явища є формами соціальної агресії, які можуть завдати серйозної шкоди як психологічному, так і фізичному стану жертви. Булінг, як правило, має коротший період і часто пов'язаний із фізичною або словесною агресією, тоді як мобінг є тривалим, колективним психологічним тиском. Незважаючи на різницю у формах, обидва потребують уваги з боку суспільства та систем запобігання, щоб захистити потенційних жертв і створити безпечне середовище.

У контексті відмежування суміжних юридичних категорій також вважаємо за необхідне зупинитися на співвідношенні мобінгу й дискримінації. Відповідно до положень Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (ст. 1) «дискримінація –

ситуація, за якої особа або група осіб за їхніми ознаками раси, кольору шкіри, політичними, релігійними та іншими переконаннями, статтю, віком, інвалідністю, етнічним і соціальним походженням, громадянством, сімейним та майновим станом, місцем проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами й свободами у будь-якій формі, встановленій чинним законодавством» [44]. Дискримінація часто виступає складовою частиною мобінгу, тобто є одним із його проявів. Однак, мобінг – це більш широке поняття, яке включає в себе не лише дискримінацію за ознаками статі, віку, національності тощо, але й інші форми психологічного тиску та цькування. Таким чином, хоча дискримінація є одним із інструментів мобінгу, не всі випадки мобінгу пов'язані з дискримінацією. Тому ототожнювати ці два поняття було б помилковим судженням.

В Україні поняття мобінгу з'явилося порівняно нещодавно. Хоча ще донедавна це питання не виносилось у публічну площину, зокрема й через те, що мобінг не був законодавчо врегульований, усе ж ситуація дещо змінилась, коли у 2019 році у Верховній Раді України зареєстрували проєкт Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» [45]. Цей законопроект мав на меті наблизити українське законодавство до європейських стандартів у сфері трудових відносин. Його метою був захистити працівників від дискримінації та шкідливого впливу мобінгу, який усе частіше зустрічається в українських компаніях. Оскільки поняття мобінгу в Україні є відносно новим, цей законопроект мав заповнити існуючу законодавчу прогалину й забезпечити належний захист прав працівників.

Народні депутати пропонували внести нову статтю 173-5 у Кодекс України про адміністративні правопорушення, а саме: «Мобінг (цькування)», де буде розтлумачено, що таке мобінг та яка відповідальність за його

вчинення. Поняття «мобінг» пропонувалося визначити так: «діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами або такою особою стосовно інших учасників трудових відносин із метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи» [45].

Законопроект передбачалося покарання за мобінг у вигляді штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 20 до 40 год. Якщо дії вчинені групою осіб або повторюються протягом року після накладення стягнення, штраф зростає до двохсот неоподатковуваних мінімумів або громадські роботи на строк від 40 до 60 год. Якщо ці дії спричиняють шкоду психічному здоров'ю працівника, застосовуються аналогічні покарання.

З точки зору законодавців, характерні ознаки мобінгу (цькування) включають: «регулярність (повторюваність) дій; наявність учасників – кривдника, потерпілого (жертви) та спостерігачів (якщо вони є); а також дії або бездіяльність кривдника, що призводять до психологічних травм, приниження, страху, тривоги, підпорядкування інтересам кривдника, соціальної ізоляції потерпілого або примушування його до зміни роботи».

Законодавці вважали, що створення нестерпних умов праці проявляється через ізоляцію працівника від колективу, наприклад, переміщення його робочого місця або відсторонення від участі у важливих зустрічах і нарадах, де його присутність зазвичай необхідна. Також це може включати переведення працівника на місце, непридатне для виконання його роботи, або використання інших формально нейтральних заходів для

порушення його психологічної рівноваги, виділення працівника з колективу в негативному контексті та створення перешкод у виконанні ним своїх обов'язків. Наслідком таких дій може бути звільнення, втрата кваліфікації, відсутність можливостей для кар'єрного зростання, зменшення премій або винагород.

Зазначений законопроект було прийнято Верховною Радою України та підписано Президентом України. Відповідно даний закон вніс зміни до трудового законодавства для регулювання питань, пов'язаних із протидією мобінгу.

Держава гарантує правовий захист від мобінгу, дискримінації та упередженого ставлення у сфері праці, а також забезпечує захист честі та гідності працівника. «Особи, які зазнали таких дій або бездіяльності, мають право звертатися до Державної служби України з питань праці та до суду для визнання цих фактів і їх усунення» [46]. «Право складати протоколи про такі порушення надається уповноваженим посадовим особам Держпраці, а обов'язок розглядати відповідні справи покладається на суддів районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів». При цьому трудова діяльність працівників не припиняється на час розгляду скарги.

Таким чином, уперше на законодавчому рівні були чітко визначені поняття й форми мобінгу, а також установлені обов'язки держави та роботодавців у боротьбі з цькуванням працівників. Початок законодавчого регулювання та визначення мобінгу є позитивним кроком для країни, оскільки це сприятиме захисту прав найманих працівників і допоможе у боротьбі з мобінгом як негативним явищем у трудових відносинах. Що стосується національної судової практики в цій сфері, то вона наразі перебуває на стадії формування, і Верховний Суд ще не виніс конкретних висновків із цієї категорії справ.

Однак є багато рішень судів першої інстанції, які можна врахувати, наприклад, рішення Дубровицького районного суду Рівненської області у

справі № 949/175/21 [48]. Вивчивши обставини справи, суд дійшов висновку, що необґрунтована та незаконна зміна умов праці, що виражається у формі мобінгу, є протиправною. Відповідно вимоги позивачки було задоволено.

На європейському рівні існує більш чітке правове регулювання щодо протидії мобінгу в трудових відносинах. Зокрема, «держави зобов'язалися запобігати систематичним неправомірним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на роботі або в процесі виконання своїх обов'язків, а також вживати відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки з боку роботодавців» (ст. 26 Європейської соціальної хартії) [49]. Також варто згадати Директиву Європейського Союзу від 27.11.2000 № 2000/78/ЄС, яка встановлює загальні правила рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності [50]. Ця Директива закріплює принципи рівного поводження в трудових відносинах, визначаючи поведінку, що створює ворожу, принижуючу або образливу атмосферу, як переслідування працівників, що прирівнюється до дискримінації їх трудових прав. Окрім того, важливе значення має Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000, яка гарантує недоторканість людської гідності та право людини на фізичне й психічне благополуччя [51].

Слід зазначити, що держави доволі активно імплементували дані положення в національне законодавство. Швеція стала першою країною, яка ухвалила окремий закон, спрямований на боротьбу з мобінгом на робочому місці [52]. Аналогічні закони є в Польщі, Франції, Норвегії тощо. Так, у Франції також було прийнято спеціальний закон «Про захист працівників від морального переслідування на робочому місці», а також у Трудовому кодексі визначено: «а) способи захисту права працівника на гідність під час виконання трудових обов'язків; б) санкції для моберів; в) обов'язок роботодавця дисциплінарно карати працівника за мобінг; г) положення щодо захисту жертви мобінгу (зокрема, працівник, який став жертвою, може

ініціювати спеціальну процедуру посередництва для вирішення ситуації); д) норми, що запобігають психологічному тиску» [53]. Роботодавець зобов'язаний адаптувати ці заходи відповідно до змінних умов і спрямовувати їх на поліпшення існуючих ситуацій. Проте в Україні роботодавці ще не мають достатніх та ефективних інструментів для протидії мобінгу на робочому місці й часто покладають відповідальність за вирішення цих проблем на трудові колективи.

Аналізуючи інші країни Європейського Союзу, можна зазначити, що, наприклад, у Німеччині відсутній окремий нормативний акт, присвячений забороні мобінгу або психологічному переслідуванню працівників, відсутнє також законодавче визначення мобінгу. Однак існують окремі нормативні акти, які так чи інакше торкаються цього питання. Зокрема, німецький уряд 12 грудня 1995 року ухвалив рішення щодо створення «Асоціації з боротьби з психосоціальним стресом і мобінгом, яка надає психологічну, юридичну та посередницьку допомогу потерпілим, а також проводить навчання та консультації для управлінців для вирішення конфліктів на робочому місці» [52].

Отже, з наведеного огляду міжнародного та закордонного законодавства видно, що питання протидії мобінгу на робочому місці вже давно регулюється на законодавчому рівні в усьому світі, а особливо в європейських країнах.

В українському законодавстві закріплено, що працівники, які стали жертвами утисків під час виконання своїх трудових обов'язків, відповідно до статті 5-1 КЗпП України «мають право на правовий захист від мобінгу, дискримінації та упередженого ставлення у сфері праці» [1]. Їм гарантується захист честі та гідності під час трудової діяльності, а також можливість звертатися за захистом своїх прав у разі таких дій або бездіяльності.

«Особи, які вважають себе жертвами мобінгу, крім подачі заяви/скарги до Управління Державної служби з питань праці та суду мають право на

відшкодування за шкоду, завданої мобінгом, у розмірі витрат на лікування. Проте таке відшкодування можливе лише при підтвердженні факту мобінгу на основі судового рішення, яке набрало законної сили» [1].

Наслідки мобінгу, незалежно від їх форм, є серйозними як для окремого працівника, так і для колективу та підприємства загалом, впливаючи на них як із психологічної, так і з юридичної точки зору. Психологічні наслідки цькування можуть включати зростання незадоволеності, нервозності чи байдужості; порушення працівником установлених норм або, навпаки, надмірне дотримання їх; зниження продуктивності праці; часті стресові ситуації та ослаблення імунітету, що може призводити до серйозних нервових криз; а також фізіологічні проблеми.

«Для працівника, який став жертвою цькування на роботі, якщо факти мобінгу підтверджені в суді, трудове законодавство надає додаткові гарантії. Зокрема, працівник має право на вихідну допомогу (ст. 44 КЗпП України) у розмірі, зазначеному в колективному договорі, але не менше тримісячного середнього заробітку» [1].

«Наслідки, що відображаються на трудовому колективі в цілому при вчиненні мобінгу: 1) зниження ефективності й продуктивності праці; 2) ігнорування правил, які встановлені на підприємстві, та зростання критики щодо роботодавця та керівників; 3) відбувається поступовий, але неухильний спад довіри між колегами та до керівництва, знижується почуття безпеки; 4) збільшується кількість випадків відсутності працівників на роботі через хвороби та відпустки за свій рахунок; 5) часті звільнення призводять до відтоку професіоналів, зростає загроза плинності кадрів та ін.».

Мобінг – це не ізольоване явище, а глобальна проблема, яка торкається мільйонів людей у всьому світі. Незалежно від країни та культури працівники можуть стати жертвами цькування. Хоча форми прояву мобінгу

можуть відрізнятися, його наслідки для психічного здоров'я, продуктивності праці та соціального благополуччя є універсальними.

«Феномен мобінгу властивий для будь-якої держави, включаючи й Україну, будь-якого підприємства чи організації. У розвинутих країнах це явище стає причиною істотного зниження економічної ефективності бізнесу: майже кожний двадцятий прийнятий зазнає мобінгу на новому робочому місці» [54].

На жаль, в Україні не ведеться статистика випадків мобінгу. Однак «за даними США, там мобінг є у 50 % офісів, у європейських країнах 10-20 % працівників говорять про те, що вони відчували до себе таке вороже ставлення та психологічне насильство саме на робочому місці» [55].

На відміну від багатьох європейських країн в Україні ця проблема досі не отримала належної уваги. Хоча в законодавстві чітко визначено поняття «мобінг» та відповідальність за нього, багато питань залишаються не вирішеними. Нові зміни в законодавстві відкрили численні аспекти, які раніше були незнайомі як практиці, так і науці сучасного трудового права. Наприклад, психологічний і економічний тиск на працівників став додатковою причиною для розірвання трудового договору.

Регулювання мобінгу визначило нові зони відповідальності для роботодавців і викликало безліч запитань, на які ще немає відповідей: як відрізнити цькування від жарту, чи вважається вживання ненормативної лексики мобінгом, чи є порівняння власної роботи з роботою колеги скаргою на перевантаженість, і де проходить межа між законними вимогами роботодавця щодо якості виконання роботи та мобінгом. Крім того, існує об'єктивна необхідність розробити правовий механізм захисту працівників від мобінгу, який забезпечить правову визначеність у трудових відносинах.

Висновки до 1 розділу

Рівень задоволеності працівника членством у колективі залежить від багатьох взаємопов'язаних внутрішніх і зовнішніх факторів. До таких чинників можемо віднести: 1) характер і зміст діяльності роботодавця, чим визначається ступінь зацікавленості працівника у роботі та відповідність завдань його професійним навичкам; 2) обсяг та складність роботи; 3) умови праці (фізичний комфорт, безпека); 4) взаємовідносини в колективі, у тому числі рівень самоповаги та почуття власної гідності; 5) рівень матеріальної вигоди; 6) кар'єрні перспективи; 7) збалансованість між особистим життям та потребами й вимогами організації.

У процесі діяльності роботодавця та взаємодії членів колективу формуються відносини, які створюють мікроклімат. Мікроклімат на підприємстві, установі, організації має важливе значення, оскільки визначає психоемоційний настрій співробітників, від якого, у свою чергу, залежить ефективність діяльності підприємства. Мікроклімат у трудовому колективі може виступати як стимулюючим, так і стримуючим фактором. Позитивний мікроклімат забезпечує професійний розвиток працівників, сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства та підвищенню його конкурентоспроможності. Негативний мікроклімат навпаки зменшує результативність діяльності підприємства, може бути причиною плинності кадрів, звільнення висококваліфікованих працівників та інших негативних чинників.

До основних ознак несприятливого мікроклімату в колективі належать такі прояви: 1) напруженість у взаєминах; 2) формування радикальних угруповань; 3) плинність кадрів; 4) зниження мотивації та ефективності; 5) емоційне вигорання; 6) відсутність підтримки та взаємодопомоги.

До основних показників сприятливого мікроклімату в трудовому колективі можна віднести наступне: 1) оптимальний баланс вимогливості та довіри; 2) ділова та доброзичлива критика; 3) вільне вираження думок; 4)

задоволеність працею; 5) взаємодопомога на всіх етапах роботи; 6) рівномірна інформованість тощо.

Важливо враховувати, що взаємодія в колективі є динамічним процесом, який постійно змінюється під впливом соціально-економічних факторів, особливо в умовах економічних криз, пандемії, війни.

У роботі відзначається, що деякі науковці ототожнюють мікроклімат на підприємстві та корпоративну культуру. Дані терміни дійсно між собою тісно пов'язані, але, на нашу думку, не є тотожними. Так, корпоративна культура є основою, на якій будується відповідний мікроклімат, оскільки вона визначає загальний напрям розвитку компанії, її цінності та пріоритети.

Серйозною проблемою в останні роки в трудових відносинах став мобінг, як форма регулярного приниження, тиску, демонстрації зневаги або ізоляції працівника іншим працівником, керівником або колективом. Вважаємо, що мікроклімат на певному підприємстві, в установі, організації може як сприяти поширенню мобінгу, так і навпаки унеможливлювати. Так, неформальні норми та правила, які заохочують зневагу, цькування, жорстку конкуренцію, толерантність до агресії, відсутність реакції керівництва на такі прояви, невизначені ролі й обов'язки працівників, «розмита» відповідальність – все це фактори, які сприяють виникненню мобінгу.

На наш погляд, мікроклімат та мобінг – це складові умов праці. Для того, щоб запобігти мобінгу необхідно створювати здорову атмосферу в колективі, тобто підтримувати позитивний мікроклімат. З огляду на зазначене, важливим є нормативне закріплення трудових гарантій та відповідних принципів організації праці, які б сприяли формуванню сприятливого мікроклімату. В цьому аспекті необхідно імплементувати в чинне законодавство відповідні стандарти, передбачені міжнародними актами, що спрямовані на боротьбу з дискримінацією, мобінгом на робочому місці, а отже на формування сприятливого мікроклімату. Вважаємо, що доцільно визначити такі характерні риси сприятливого мікроклімату: 1)

взаємодовіра та висока взаємовимогливість у колективі; 2) справедлива та відповідна оплата праці; 3) відсутність надмірного тиску з боку керівництва та достатня обізнаність працівників про цілі та завдання організації; 4) задоволення роботою та приналежністю до колективу; 5) наявність умов для самореалізації, самоствердження та саморозвитку; 6) можливість вільно висловлювати власну думку.

Встановлено, що проблема мобінгу або морального цькування на робочому місці, хоча й отримала свою назву відносно недавно, має глибокі історичні корені. Фактично, норми, які забороняли приниження людської гідності, існували ще в античні та середньовічні часи. Поняття ж «мобінг» було запроваджено на початку 80-х років XX ст. Виник цей термін у Швеції й розглядався як «психологічне насилля, систематично повторюване вороже і неетичне ставлення однієї або кількох осіб, скероване проти іншої особи». Згодом і Міжнародна організація праці надала визначення даному явищу, зазначивши, що «мобінг – це образлива, жорстока, мстива, зловна або принизлива поведінка щодо окремого працівника або групи працівників».

У літературі виділяють три види мобінгу: 1) вертикальний (цькування керівником певного працівника); 2) горизонтальний (цькування між працівниками одного рівня); 3) «сендвіч-мобінг» (тиск на працівника, як із боку колег, так і керівництва).

Досить близьким до «мобінгу» є поняття «булінгу». Схожими рисами є те, що обидва явища є формами агресії та насильства, спрямованими на приниження й дискримінацію жертви. Але дані поняття не слід ототожнювати, оскільки булінг може також включати фізичні або прямі словесні атаки, мобінг – це більше психологічний або економічний тиск на особу. Також особливістю мобінгу є сфера його прояву, тобто трудові відносини. Булінг частіше зустрічається в дитячих та підліткових колективах, тоді як мобінг характерний для трудових колективів.

У контексті відмежування суміжних юридичних категорій, також потрібно зупинитися на співвідношенні мобінгу та дискримінації. Вважаємо, що дані поняття можна співвіднести як частину і ціле. Так, дискримінація часто виступає складовою частиною мобінгу, тобто є одним із його проявів. Мобінг – більш ширше поняття, яке може включати в себе не лише дискримінацію, але й інші форми психологічного тиску та цькування. Таким чином, хоча дискримінація є одним із інструментів мобінгу, не всі випадки мобінгу пов'язані із дискримінацією.

В Україні поняття мобінгу з'явилося відносно нещодавно, коли у 2019 році було зареєстровано законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу (цькуванню)». Даний законопроект було прийнято в 2022 році. Таким чином, уперше на законодавчому рівні були чітко визначені поняття й форми мобінгу, а також установлені обов'язки держави й роботодавців у боротьбі із цькуванням. Таким чином, держава взяла на себе обов'язок гарантувати правовий захист від мобінгу, дискримінації та упередженого ставлення у сфері праці, а також забезпечувати захист честі та гідності працівників. Зокрема, дані гарантії забезпечуються шляхом: 1) закріплення правових норм, які визначають поняття мобінгу (цькування), встановлюють їх форми; 2) встановлення механізмів захисту прав працівника, який може звернутися із відповідною заявою до Державної служби України з питань праці або до суду; 3) встановлення механізмів відповідальності винних осіб, а також порядку відшкодування шкоди особі, яка зазнала мобінгу.

Мобінг є негативним явищем, яке може мати вплив не лише на особу, яка постраждала, але й загалом на трудовий колектив. Зокрема, до наслідків мобінгу для трудового колективу можемо віднести: 1) зниження ефективності та продуктивності праці колективу; 2) ігнорування правил внутрішнього розпорядку та інших установлених у трудовому колективі норм; 3) спад довіри між працівниками та керівництвом; 4) збільшення

кількості випадків, коли працівники беруть відпустки за власний рахунок або за станом здоров'я; 5) збільшення випадків звільнення за власний рахунок, відповідно плинність кадрів, відтік високо кваліфікованих працівників.

Характерними ознаками мобінгу є: 1) може проявлятися у формі дій або бездіяльності; 2) виникає у сфері трудових відносин; 3) полягає в економічному, сексуальному або психологічному тиску; 4) регулярність (повторюваність) даних дій або бездіяльності; 5) наслідком може бути психологічні травми, приниження, страх, соціальна ізоляція потерпілого, а також примус до вчинення певних дій (наприклад, до звільнення); 6) правова регламентація дій, які можуть бути кваліфіковані як мобінг, механізмів захисту прав працівників, видів та форм відповідальності за вчинення мобінгу.

Вважаємо за доцільне визначити мобінг як систематичні дії або бездіяльність членів трудового колективу, спрямовані на цькування, приниження честі та гідності, ділової репутації, соціальну ізоляцію окремого працівника або групи працівників з метою приниження такої особи чи осіб, примушування до певної поведінки, які можуть проявлятися у формі психологічного, економічного та/або сексуального тиску.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ЗАПОБІГАННЯ МОБІНГУ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Прояви мобінгу працівників та правова регламентація їх заборони

Ідеї гуманізму продемонстрували, що кожна людина є унікальною та цінною, особливо в контексті трудової діяльності. Праця розглядається не лише як засіб заробітку, а й як шлях самореалізації та внеску в розвиток суспільства. Однак, ця гуманістична концепція часто суперечить реаліям робочого життя. Мобінг, як форма психологічного насильства на робочому місці, підриває фундаментальні принципи гуманізму, принижуючи гідність працівника та створюючи токсичне робоче середовище.

Під впливом європейських підходів до вирішення проблем мобінгу та з метою запобігання йому парламентом України протягом останнього десятиліття було зареєстровано чимало законопроектів, однак жодний з них не був схвалений законодавцем. Нарешті 16 листопада 2022 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», яким введено саме поняття «мобінг» до українського законодавства, який 11 грудня 2022 року набрав чинності [58].

У сучасному українському законодавстві поняття мобінгу набуло чіткого визначення, що відображає всі його аспекти й наслідки для працівників. Нововведення в Кодексі України про адміністративні правопорушення (КУпАП) визначає мобінг як «систематичні тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, працівників чи колективу працівників щодо окремого працівника з метою психологічного або (та) економічного тиску на цього працівника» [61]. Визначення, закріплене у ст. 2-2 КЗпП України підкреслює, що «мобінг призводить до створення неприємної та

образливої ситуації для працівника, принижуючи його честь і гідність, а також ділову репутацію» [1].

Основною метою мобінгу є не лише психологічний тиск, а й економічний, який може реалізовуватися через умисні дії або бездіяльність із боку колег або керівництва. Такі дії можуть включати приниження професійної компетентності працівника, а також формування атмосфери, що змушує його сумніватися у своїй придатності до виконання професійних обов'язків. Особливої уваги заслуговує й аспект використання електронних комунікацій для здійснення мобінгу, що свідчить про адаптацію цих практик до сучасних умов роботи. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 став важливим кроком у напрямку захисту прав працівників [62]. Він не лише уточнює терміни й поняття, а й забороняє вчинення мобінгу на законодавчому рівні, що є необхідним кроком для формування здорового трудового середовища.

Необхідно підкреслити, що «мобінг може мати серйозні наслідки не лише для окремих працівників, а й для колективу в цілому». Створення ворожої атмосфери на робочому місці може призвести до зниження продуктивності, збільшення плинності кадрів, а також до психологічних проблем у працівників. Саме тому законодавче закріплення протидії мобінгу є важливим аспектом забезпечення прав людини в трудових відносинах. В Україні проблема мобінгу на робочому місці стає все більш помітною, привертаючи увагу суспільства та правозахисників. «Мобінг, або психологічне цькування, може здійснюватися не лише колегами, а й керівництвом з метою приниження гідності працівника» [63]. Таке явище негативно впливає на психоемоційний стан жертв, їхню продуктивність та загальний клімат в організації. Незважаючи на те, що раніше тема мобінгу замовчувалася, ухвалення Закону України № 5749 про мобінг від 01.12.2022 стало важливим кроком у правовій регламентації цього явища.

Актуальність теми мобінгу обумовлена кількома факторами. По-перше, в умовах сучасного ринку праці, де стрес, конкуренція та невизначеність є звичними супутниками, випадки мобінгу стають дедалі частішими. По-друге, хоча законодавство вже включає положення про заборону цькування, недостатня поінформованість про цю проблему та механізми захисту від неї залишають багато питань без відповіді. По-третє, розуміння причин виникнення мобінгу, його проявів та наслідків є важливим для формування здорового робочого середовища, що безпосередньо вплине на продуктивність працівників та їхнє психічне благополуччя.

Дослідження проявів мобінгу й ефективних механізмів захисту дозволить не лише підвищити усвідомленість працівників і роботодавців, а й сприяти створенню безпечного та підтримуючого робочого середовища, що є критично важливим для розвитку української економіки та суспільства в цілому.

Різні науковці пропонують свої погляди на визначення поняття «мобінг» виходячи з власних досліджень і підходів до вивчення соціальних та психологічних аспектів цього явища. Бурак В. Я., розглядає явища, схожі на мобінг, як «прояви групової агресії, де проявляється неусвідомлене бажання окремих осіб принижувати інших для збереження статусу чи підвищення самооцінки» [64]. Автор у своїх роботах хоча і використовував поняття «дискримінація», проте лише тому, що в момент здійснення цього дослідження український законодавець не закріпив визначення мобінгу.

Мазуренко О. А. визначала подібні явища через призму «польової теорії», де «мобінг можна розглядати як явище, що виникає в результаті динамічної взаємодії між особистостями, середовищем і різними факторами організаційної культури» [65].

Головною відмінністю між булінгом і мобінгом є форма і масштаб агресії. Колеснік Т. В., хоч і є дослідником булінгу, інтерпретувала мобінг як «форму психологічного переслідування, яка систематично підриває

моральний стан працівника, завдаючи шкоди його емоційному здоров'ю та професійній репутації» [67].

«Дещо інший підхід до визначення й розуміння мобінгу дає один із провідних дослідників цього явища. Так, Р. Сербин визначав мобінг як систематичні дії, що мають на меті соціальну ізоляцію працівника, зниження його впевненості в собі, і зумовлюють у нього психологічний стрес та ризик для психічного здоров'я» [68].

У трудовому праві мобінг визначають як систематичні, агресивні дії чи поведінку з боку колег, керівників або групи працівників, що спрямовані на психологічне, а іноді й фізичне пригнічення окремого працівника. Мобінг у трудових відносинах характеризується тим, що він зазвичай має на меті приниження, ізоляцію або примус до звільнення працівника, створюючи для нього ворожу або принизливу атмосферу на робочому місці.

Основні характеристики мобінгу в трудовому праві включають:

1. *Систематичність та тривалість.* Мобінг передбачає регулярність і тривалість дій, що здійснюються проти конкретного працівника, відрізняючись від разових конфліктів чи інцидентів. Він проявляється через психологічний тиск, зневагу, нав'язування виконання складних або принизливих завдань, ізоляцію від колективу, поширення чуток або образи.

2. *Дискримінаційний характер або психологічний тиск.* Хоча мобінг часто пов'язаний із дискримінацією за певними ознаками (стать, вік, національність, релігія тощо), його головною характеристикою є систематичний психологічний тиск, що не завжди базується на дискримінаційних мотивах. У такому випадку мобінг розглядається як форма психологічного насильства, спрямована на приниження працівника.

3. *Цілі мобінгу.* Основною метою мобінгу є бажання позбавитися конкретного працівника, примусити його до звільнення або знизити його авторитет і продуктивність на роботі. Також він може бути засобом тиску

для досягнення певних внутрішньокolleктивних інтересів, зокрема підтримки неформальної ієрархії.

4. *Відповідальність роботодавця.* Згідно з трудовим законодавством багатьох країн, роботодавець зобов'язаний забезпечувати безпечні та здорові умови праці, що включає захист від мобінгу. На роботодавців покладається обов'язок створювати процедури запобігання мобінгу та реагувати на звернення працівників про його прояви.

5. *«Правові наслідки мобінгу.* У трудовому праві мобінг часто є підставою для адміністративної або дисциплінарної відповідальності, а в окремих країнах і для кримінальної відповідальності за серйозні випадки психологічного насильства на роботі. Жертви мобінгу можуть звертатися за захистом до суду, а також вимагати компенсацію за моральну чи фізичну шкоду» [69].

Види мобінгу можуть бути наступними:

1) «авторитарний мобінг – вчиняється з боку керівника, який використовує деструктивний стиль управління;

2) зміщений мобінг – агресія спрямована на третю особу, оскільки відкритий конфлікт із реальним джерелом агресії є занадто небезпечним, що може бути реакцією на авторитарне знущання;

3) мобінг «посвяти» – відбувається, коли нові члени колективу піддаються випробуванням із боку старших працівників;

4) дискримінаційний мобінг – жертвами стають ті, хто відрізняється від більшості колективу за цінностями або хто не приймає встановлені в колективі норми;

5) десигналізаційний мобінг – це різновид дискримінаційного мобінгу, який вживається проти особи, що повідомила про негативні факти щодо колег, і за це отримує знущання від інших;

6) сексуальний мобінг – це форма сексуального домагання, яка може виступати як різновид дискримінаційного мобінгу, де прояви зацікавленості однією статтю не отримують схвалення;

7) відбірковий мобінг – метою є виключення певної особи з групи, причому дії стають дедалі жорсткішими, поки не досягнуть своєї мети» [174].

Згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» мобінг може проявлятися в двох основних формах: психологічному та економічному утисках. Психологічний утиск включає дії, які принижують гідність працівника, спричиняють стрес і негативно впливають на його психоемоційний стан. Економічний утиск, у свою чергу, пов'язаний із несправедливим ставленням до працівника в контексті фінансової винагороди та кар'єрних перспектив.

Форми мобінгу є різноманітними й можуть включати: 1) нерівна оплата праці, коли працівники виконують однакову роботу, але отримують різну винагороду; 2) погрози та залякування – використання страху як інструменту контролю; 3) висміювання – знущання над працівником у присутності інших; 4) безпідставне позбавлення премій та бонусів – коли працівника позбавляють фінансових винагород без належних підстав; 5) нерівномірний розподіл навантаження, коли одному працівникові доручається більше обов'язків, ніж іншим; 6) зневажливі й образливі слова – використання принизливих висловлювань щодо працівника; 7) негативне виокремлення працівника з колективу – свідоме ігнорування або виключення з команди; 8) зниження кваліфікації – визнання працівника менш кваліфікованим без об'єктивних підстав; 9) наклеп – поширення неправдивої інформації про працівника; 10) позбавлення перспектив кар'єрного зростання – умисне перешкоджання розвитку кар'єри особи.

Причини мобінгу можна поділити на зовнішні та внутрішні. Зовнішні причини пов'язані з соціальним середовищем, в якому функціонує колектив. Важливою є також низька загальна культура й мораль у колективі, а також відсутність ефективного правового механізму для боротьби з цькуванням. Внутрішні причини стосуються особистісних характеристик, таких як психічні особливості, життєвий досвід, світогляд та переконання індивіда. Ці фактори часто відіграють вирішальну роль у появі мобінгу, оскільки вони формують середовище, в якому такі дії можуть мати місце.

«Існує підхід щодо поділу мобінгу на п'ять фаз: перша – наявність тривалого й невирішеного конфлікту; друга – агресивні дії та ворожі відносини; третя – у конфлікт втягується керівництво та інші співробітники, переслідуваний піддається наклепу; четверта – на працівникові ставиться клеймо, насамкінець – звільнення» [70].

«Державна служба з питань праці визначає проявами мобінгу такі дії: створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи); безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі й наради, в яких працівник має брати участь, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця); нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту та нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу» [71].

Правова регламентація мобінгу здійснюється сукупністю законодавчих і підзаконних актів, що регулюють питання протидії мобінгу на робочих місцях, забезпечують захист прав працівників та створюють умови для безпечного й здорового середовища праці. Вона охоплює як національні, так і міжнародні нормативні акти, які закладають основи для правового захисту

від цькування і психічного насильства в трудових відносинах. Слід зазначити, що в Україні тема мобінгу не одноразово піднімалася. Для виконання міжнародних зобов'язань у боротьбі з мобінгом, парламентом України було зареєстровано кілька законопроектів. Перший із них, Законопроект № 4997 про захист від морального переслідування на робочому місці, було подано 3 червня 2014 року, але відкликано 27 листопада 2014 року [72]. Відтоді в рамках VIII скликання ВРУ було представлено ще кілька подібних ініціатив:

- проект Закону № 7005 від 25.07.2017 щодо запобігання мобінгу [73];
- проект Закону № 10118 від 01.03.2019 про протидію мобінгу [74];
- проект Закону № 10118-1 від 18.03.2019 про попередження та протидію мобінгу [75];
- проект Закону № 10118-2 від 19.03.2019 (альтернативний), що стосується протидії цькуванню та іншим проявам упередженого ставлення в сфері праці [76].

Однак жоден із цих законопроектів не був прийнятий, навіть не відбулось їх перше читання.

Не зважаючи на повномасштабне вторгнення, але в 2022 році Верховна Рада України таки прийняла відповідні закони, що регламентують питання протидії мобінгу. Таким чином, на сьогодні правову основу питанню боротьби із мобінгом складають такі міжнародні та національні акти:

1) Європейська соціальна хартія – документ, що визначає соціальні права та гарантії для всіх громадян країн Європи [49]. Вона проголошує право на працю в умовах, що поважають здоров'я, безпеку і гідність працівників, і є основою для розвитку національного законодавства в сфері захисту прав працівників;

2) Директива Ради Європейських Співтовариств від 12.06.1989 № 89/391/ЄЕС – цей нормативний акт заохочує держави-члени до вжиття заходів, спрямованих на поліпшення безпеки та охорони здоров'я

працівників на робочих місцях [77]. Вона встановлює загальні принципи, які повинні бути враховані при розробці національних заходів, включаючи аспекти запобігання насильству і мобінгу;

3) Директива Ради Європейського Співтовариства від 27.11.2000 № 2000/78/ЄС – цей акт стосується забезпечення рівного поводження в сфері зайнятості й професійної діяльності [78]. Він закликає до недискримінації та рівноправності на робочих місцях, що є важливим аспектом у запобіганні мобінгу;

4) Кодекс законів про працю України – основний законодавчий акт, який регулює трудові відносини в Україні [1]. Він включає норми, що стосуються прав працівників, обов'язків роботодавців та механізмів захисту трудових прав, що дозволяє створити правову основу для протидії мобінгу;

5) Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX – цим нормативно-правовим актом внесено зміни до низки законодавчих актів із метою запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) [79]. Він чітко визначає поняття мобінгу, встановлює відповідальність за його вчинення та закладає механізми для захисту постраждалих працівників;

6) Закон України від 01.12.2022 № 2806-IX – даним законодавчим актом були внесені зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення, що спрямовані на покращення захисту прав працівників у сфері праці [80]. Він деталізує заходи, що вживаються для боротьби з мобінгом, а також установлює санкції за його прояви.

Згідно з Європейською соціальною хартією, Директивами ЄС № 89/391/ЄС про покращення безпеки та охорони здоров'я працівників, № 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності Україні слід створити правовий механізм для захисту прав працівників від насильства на робочому місці. Цю вимогу підтримує Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці. Правова база встановлена у цьому документі надає

чіткий дороговказ щодо запобігання та усунення насильства і домагань у сфері праці, сприяючи в такий спосіб виконанню Порядку денного у галузі сталого розвитку на період до 2030 року [81]. Аналогічне положення містить Рекомендація МОП № 206.

У книзі «Насильство на роботі» («Violence at Work»), виданій Міжнародною організацією праці (ООН) у 1998 році, мобінг наводиться в одному переліку з убивствами, зґвалтуваннями та пограбуваннями [82]. Це пояснюється тим, що необразливий, на перший погляд, порівняно з іншими видами фізичного насильства, мобінг іноді закінчується в жертви зведенням рахунків із життям.

У міжнародній практиці захист від мобінгу забезпечується через гарантування права на справедливі й безпечні умови праці. Перші законодавчі кроки в боротьбі з мобінгом було здійснено в Європі в 1993 році, коли Швеція ухвалила указ Національної ради з охорони праці, що регулює протидію віктимізації на робочому місці [83]. Цей документ зобов'язує роботодавців розробляти механізми для виявлення й усунення несприятливих умов праці, організаційних проблем чи недоліків співпраці, які можуть призводити до віктимізації. Крім того, роботодавці повинні забезпечити процедури підтримки для працівників, які стали потерпілими особами. Шведський підхід став прикладом для інших країн Європи, що також прийняли закони проти знущань на робочому місці.

Франція, зокрема 17 січня 2002 року ухвалила Закон про соціальну модернізацію, який передбачає кримінальну й дисциплінарну відповідальність за «моральні переслідування» (мобінг) [84]. Вибір терміну «моральні переслідування» для позначення мобінгу в Франції є результатом комплексного впливу юридичних, культурних та соціальних факторів. Ймовірно, на думку законодавців Франції, мобінг – це не просто конфлікт на робочому місці, а навмисне й систематичне порушення моральних норм, спрямоване на приниження та страждання іншої людини.

Відповідно до Трудового кодексу Франції «моральні домагання» визначаються як повторювані дії, що погіршують умови праці, принижують гідність, шкодять фізичному чи психологічному здоров'ю працівника або його кар'єрі [85]. Крім того, роботодавець несе тягар доведення в судових справах про мобінг, що означає, що саме він має довести, що дії, на які скаржиться працівник, не є проявами психологічного насильства.

У Німеччині немає окремого законодавства, що прямо забороняє мобінг або психологічне переслідування. Однак багато німецьких підприємств упроваджують локальні правила запобігання мобінгу та управління стресовими ситуаціями на робочому місці. Поширеною практикою є укладення «антимобінгових угод» у Німеччині та Люксембурзі.

В цілому законодавчі норми щодо запобігання мобінгу діють у Данії, Норвегії, Польщі, Італії, США, Великобританії, Квебеку, Франції та інших країнах. У деяких європейських державах існують також спеціалізовані організації для протидії мобінгу. Наприклад, у Німеччині 12 грудня 1995 року була створена Асоціація по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом, а в Італії подібна асоціація з'явилася в 1996 році [86].

Детальний аналіз іноземного законодавства дозволяє виявити найефективніші механізми протидії мобінгу, визначити прогалини у власному законодавстві та розробити нові норми, які б забезпечували надійний захист прав працівників. Так, Україна стала на шлях імплементації міжнародних стандартів у сфері протидії мобінгу. На наше переконання, можна очікувати, що правове регулювання мобінгу в Україні буде розвиватися в напрямку посилення захисту прав жертв, збільшення відповідальності роботодавців та розширення превентивних заходів.

Однією з ключових гарантій прав працівників є стаття 5-1 КЗпП України, яка встановлює «правовий захист працівників від мобінгу (цькування), дискримінації та упередженого ставлення в сфері праці, а також захист честі та гідності працівника під час його трудової діяльності» [1].

Дана норма є відносно новою для законодавства України й хоча не містить усіх ознак, за якими можна ідентифікувати прояви мобінгу та чіткого механізму захисту, є першим напрацюванням законодавця в закріпленні правового захисту від мобінгу (цькування) як гарантії забезпечення права на працю.

КЗпП України визначає правове поняття мобінгу (цькувань) й описує форми психологічного та економічного тиску. «При укладенні колективного договору сторони зобов'язані передбачити заходи для запобігання, протидії та припинення мобінгу, а також для відновлення порушених прав» [1]. На роботодавця покладається обов'язок забезпечити належну організацію праці, вжити заходів для запобігання та протидії мобінгу, враховувати потреби працівників та поліпшувати їх умови праці, безпеку й захист фізичного та психічного здоров'я працівників, проводити профілактику ризиків і стресу на робочому місці, а також здійснювати інформаційні, навчальні й організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу що є гарантіями реалізації права на захист від протиправних дій, які мають ознаки мобінгу.

Зазначимо, що незважаючи на те, що в 2022 році були прийняті відповідні закони щодо боротьби з мобінгом, фактично у зв'язку із дією правового режиму воєнного стану, повноваження Держпраці були обмежені. Закон про мобінг, який запровадив нову статтю 173-5 у Кодексі України про адміністративні правопорушення, встановлює відповідальність за цькування працівників на робочому місці. Однак через постанову Кабінету Міністрів України № 303, що була ухвалена у березні 2022 року, проведення перевірок Державною службою України з питань праці було заборонено [87]. Винятки щодо таких перевірок визначав лише Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у переліку підстав якого мобінг на той час не згадувався. Це створило значну правову прогалину: звернення працівників залишалися без розгляду, адже Держпраці не мала

законного права на перевірку суб'єктів господарювання за скаргами на мобінг.

19 червня 2024 року Верховна Рада України зробила важливий крок у питанні захисту трудових прав, прийнявши в першому читанні законопроект №11044, який включає мобінг до підстав для проведення перевірок [88]. Законопроект № 11044 став критичним кроком, оскільки тепер мобінг як форма психологічного й економічного тиску включений до підстав для перевірок Держпраці навіть в умовах воєнного стану. Як зазначила Юлія Гришина, ініціаторка законопроекту, «мобінг – це грубе порушення прав людини в трудових відносинах, що підриває людську гідність та може призводити до примусового звільнення працівників. Вона підкреслила, що законопроект має на меті забезпечити українцям захист від приниження та цькування на роботі, особливо в час, коли військові дії й так підвищують рівень стресу та нестабільності» [89].

Ухвалення цього законопроекту є важливим і в контексті міжнародної практики, де протидія мобінгу стає стандартом для захисту прав працівників і забезпечення безпечного робочого середовища. Запровадження подібних норм в Україні узгоджується з принципами Європейського Союзу та відповідає вимогам Конвенції Міжнародної організації праці про викорінення насильства та домагань у сфері праці.

Прийняття законопроекту №11044 є вагомим кроком для захисту трудових прав. Закон дозволить Держпраці ефективно реагувати на випадки цькування в колективах, забезпечуючи відповідальність за будь-яку форму психологічного тиску чи економічного впливу, спрямовану на приниження працівника. Це рішення відображає готовність держави до ефективного реагування на актуальні виклики, пов'язані із захистом прав людини у сфері праці навіть в умовах надзвичайних обставин, та сприяє побудові більш справедливого й поважного робочого середовища в Україні.

Саме після прийняття даного закону в судовій практиці України з'явилося ряд рішень що стосуються захисту від мобінгу. Формування судової практики сприяє посиленню правової культури в суспільстві та розумінню важливості дотримання трудових прав.

При зверненні до суду позивач має надати докази прояву мобінгу щодо нього. У судовій практиці вже є кілька рішень, у яких незадоволено вимоги позивача в зв'язку з недостатнім обґрунтуванням. Наприклад, «у справі №932/9202/23 суд дійшов висновку, що позивач на виконання свого процесуального обов'язку не надав належних і неспростовних доводів на підтвердження своєї позиції, а також з огляду на те, що обставини, на які посиляється позивач як на підставу для задоволення позову, не знайшли своє підтвердження на судовому засіданні, суд ухвалює рішення про відмову в задоволенні позову за його недоведеністю» [90].

Наявна низка справ, де суд не визнає певні дії мобінгом. Так, «не вважаються мобінгом вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором» [91]. Також до цього переліку можна додати переведення на іншу роботу в зв'язку зі скороченням штату або чисельності працівників, позбавлення премії за невиконання дорученої роботи, притягнення до дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, ненадання відпустки поза межами графіку, відмова в наданні відпустки без збереження заробітної плати, у дистанційній або надомній роботі, у встановленні неповного робочого часу або гнучкого режиму тощо.

Закон зобов'язує роботодавця вживати заходів для запобігання та протидії мобінгу. Зокрема, роботодавець повинен:

- 1) забезпечувати безпеку та захист фізичного й психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків і знижувати рівень стресу на

робочому місці, а також організовувати інформаційні, навчальні та профілактичні заходи, спрямовані на запобігання мобінгу;

2) компенсувати працівнику витрати на лікування, якщо мобінг завдав шкоди його здоров'ю, та/або відшкодувати моральну шкоду.

Сучасні законодавчі зміни щодо протидії мобінгу розширюють можливості працівників і роботодавців розірвати трудові відносини на правовій основі у випадку підтвердження фактів мобінгу. Нові положення законодавства дозволяють учасникам трудових відносин ініціювати їх припинення на підставі підтвердженого судом факту мобінгу або бездіяльності щодо його припинення.

Зокрема, працівник має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою в обраний ним термін, якщо роботодавець вчинив мобінг стосовно нього або не вжив необхідних заходів для припинення цього явища. У такому разі працівник отримує вихідну допомогу, розмір якої не може бути меншим за тримісячну середню заробітну плату, що забезпечує фінансовий захист постраждалої особи та компенсує моральні й матеріальні втрати.

З іншого боку, закон також розширює права роботодавців на розірвання трудового договору за власною ініціативою у випадку, якщо працівник вчинив мобінг щодо колег. Також це стосується ситуацій, коли керівник юридичної особи допускає прояви мобінгу чи не вживає заходів для його припинення.

Судове рішення є необхідною умовою для реалізації цього права, що слугує важливим запобіжником зловживань із боку роботодавця та захистом від безпідставних звільнень. На нашу думку, нововведення сприяють більш збалансованим трудовим відносинам та забезпечують правову основу для запобігання мобінгу, зберігаючи при цьому права обох сторін на справедливий захист і належне відшкодування у випадках порушення трудової етики та норм.

Таким чином, працівник, «який став жертвою утисків під час виконання своїх трудових обов'язків, має право на правовий захист від мобінгу (цькування). Для осіб, які вважають, що стали жертвами мобінгу, законодавство передбачає кілька шляхів для реагування на таку ситуацію. По-перше, потерпілі можуть звернутися зі скаргою до Управління Державної служби з питань праці, яке відповідає за реалізацію державної політики в сфері нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю». Це перший крок у захисті своїх прав, оскільки державні органи мають можливість провести перевірку та вжити відповідних заходів.

По-друге, працівники мають право подати позовну заяву до суду з вимогою визнання фактів цькування та їх усунення. Це важливий механізм, який дозволяє потерпілому захистити свої права, при цьому не зобов'язуючи його припиняти трудову діяльність під час розгляду справи. Таким чином, працівник може продовжувати виконувати свої обов'язки, не боячись негативних наслідків з боку роботодавця.

По-третє, законодавство також передбачає право на відшкодування шкоди, завданої внаслідок мобінгу. Це включає витрати на лікування, які поніс працівник через негативні наслідки цькування. Відшкодування збитків є важливим аспектом правового захисту, оскільки дозволяє компенсувати втрати, пов'язані з утисками.

Відшкодування шкоди, завданої внаслідок мобінгу, можливе лише за умови підтвердження факту його вчинення через судові рішення, яке набрало законної сили.

Для працівників, які стали жертвами цькування на роботі, трудове законодавство передбачає додаткові гарантії. Якщо факти мобінгу доведені в суді, працівник може отримати вихідну допомогу відповідно до ст. 44 КЗпП України в розмірі, встановленому колективним договором, але не меншій за тримісячний середній заробіток. Крім того, «він має право на відшкодування моральної шкоди, якщо мобінг призвів до моральних страждань, втрати

нормальних життєвих зв'язків та вимагав додаткових зусиль для реорганізації свого життя. Також відшкодовуються витрати на лікування, якщо здоров'ю працівника завдано шкоди внаслідок мобінгу; ця шкода покривається в розмірі витрат, понесених на лікування, відповідно до статті 173 Кодексу законів про працю України».

Наслідки мобінгу, незалежно від їхніх форм, є серйозними як для окремого працівника, так і для колективу та підприємства в цілому, і вони можуть проявлятися в психологічному й юридичному аспектах. Психологічні наслідки можуть включати зростання незадоволення, знервованості чи байдужості, часті порушення встановлених правил або надмірне їх дотримання, зниження працездатності, виникнення стресових ситуацій, ослаблення імунітету, а іноді й розвиток травматичних нервових криз. Унаслідок мобінгу працівник може зазнати матеріальних збитків через витрати на лікування та відновлення особистого майна.

Психологічні наслідки мобінгу можуть мати серйозний вплив на трудовий колектив, спричиняючи ряд негативних змін:

- *зниження ефективності та продуктивності праці.* Коли працівники стають жертвами мобінгу, їх здатність зосередитися на виконанні робочих завдань істотно знижується. Стрес і емоційне виснаження, спричинені цькуванням, заважають їм проявляти ініціативу та досягати високих результатів;

- *ігнорування корпоративних правил і зростання критики.* Працівники, які зазнають тиску або цькування, можуть почати ставитися до встановлених на підприємстві норм із презирством. Це призводить до зростання критики на адресу роботодавців і керівництва, оскільки працівники вважають, що їхні права і гідність не поважають;

- *зниження довіри.* Мобінг викликає поступове, але помітне зменшення довіри між співробітниками. У таких умовах важливі соціальні

зв'язки руйнуються, і працівники починають відчувати себе менш захищеними, що додатково погіршує атмосферу в колективі;

– *збільшення відсутності на роботі*. Працівники, які переживають мобінг, частіше відмовляються від виходу на роботу через хвороби або беруть відпустки без збереження заробітної плати. Це може бути наслідком не лише фізичного, а й психологічного стресу, який вони відчувають;

– *відтік кадрів*. Часті звільнення у відповідь на мобінг призводять до відтоку кваліфікованих спеціалістів із підприємства. Це створює ризик нестачі професіоналів, які можуть позитивно впливати на ефективність роботи організації;

– *зниження стресостійкості*. Психологічний тиск та мобінг призводять до погіршення здоров'я працівників, включаючи зниження стресостійкості та підвищення симптомів незадоволення. Це може проявлятися у формі емоційного вигорання та фізичних захворювань.

Таким чином, мобінг має негативні наслідки не лише для окремих працівників, але й для цілого колективу, що може заважати нормальному функціонуванню підприємства.

Отже, мобінг або психологічне цькування на робочому місці є серйозною проблемою, яка негативно впливає як на окремих працівників, так і на трудовий колектив в цілому. Прояви мобінгу можуть варіюватися від вербальних образ і принижень до ігнорування, поширення чуток і активного саботажу професійних зусиль жертви. Ці дії призводять до зниження продуктивності, зростання стресу та психоемоційного вигорання, що в свою чергу, шкодить загальному клімату в організації. Правова регламентація заборони мобінгу в Україні забезпечується різними законодавчими актами. КЗпП України містить положення, які захищають працівників від цькування та дискримінації, а також визначають їхні права на гідні умови праці. Законодавство передбачає механізми для захисту прав жертв мобінгу, включаючи можливість звернення до суду, отримання відшкодування

шкоди, а також право на розірвання трудового договору у разі порушення прав працівника з боку роботодавця. Незважаючи на існуюче законодавство, важливо, щоб підприємства активно впроваджували політики, спрямовані на запобігання мобінгу, та створювали безпечне середовище для всіх працівників. Підвищення обізнаності про проблему мобінгу, навчання керівництва і працівників, а також забезпечення доступу до механізмів захисту є необхідними кроками для подолання цієї негативної практики на робочих місцях. Тільки таким чином, можна забезпечити справедливість, рівність і повагу в трудових відносинах, що в свою чергу позитивно вплине на продуктивність і атмосферу в організації.

2.2 Зарубіжний досвід правового регулювання захисту працівників від мобінгу

Мобінг або психологічний тиск і цькування на робочому місці є серйозною проблемою сучасного ринку праці, яке негативно впливає як на працівників, так і на роботодавців. Це явище характеризується систематичним приниженням, дискримінацією чи психологічним насильством із боку колег або керівництва, що призводить до значних моральних, психологічних і навіть фізичних наслідків для потерпілих. «Водночас мобінг створює загрози для продуктивності, робочої атмосфери та корпоративної репутації, що робить боротьбу з ним важливим питанням як для окремих компаній, так і для суспільства в цілому» [93].

У різних країнах світу напрацьовано різноманітні підходи до правового регулювання та протидії мобінгу. Зокрема, у країнах Європейського Союзу, США та Канаді запроваджено законодавчі акти, механізми захисту працівників і програми запобігання мобінгу, які можуть бути корисними для України [94]. Аналіз зарубіжного досвіду дає змогу не

лише виявити ефективні практики боротьби з мобінгом, але й адаптувати їх до національного законодавства з урахуванням українських реалій. Україна лише на початковому етапі створення правових механізмів захисту працівників від мобінгу. Зокрема, на законодавчому рівні недостатньо врегульовані питання попередження, протидії та відповідальності за психологічний тиск на робочому місці. Досвід країн, які вже інтегрували відповідні норми до своїх правових систем, є надзвичайно важливим для розробки ефективного механізму боротьби з мобінгом в Україні. Це допоможе не лише підвищити рівень правового захисту працівників, а й створити умови для здорового корпоративного середовища та гармонійного розвитку трудових відносин.

Перші дослідження явища мобінгу були проведені австрійським етологом Конрадом Лоренцом, доктором медицини та одним із засновників науки про поведінку тварин – етології. У своїй книзі «Агресія» (1966) він уперше описав явище мобінгу серед птахів і тварин, трактуючи його як інстинктивну поведінку в боротьбі за виживання [95]. На думку Лоренца, люди також схильні до подібних імпульсів, але можуть контролювати їх завдяки раціональному мисленню.

У 1970-х роках шведський шкільний лікар Петер-Пауль Хайнеманн запропонував термін «мобінг» для опису групового насильства [96]. Його книга «Моббінг. Групове насильство серед дітей і дорослих» була заснована на спостереженнях за поведінкою школярів і описувала напади груп на індивідів, чия поведінка не відповідала соціальним нормам. Сучасного значення термін «мобінг» набув завдяки шведському лікарю та психологу Хайнцу Лейману, який у кінці 1970-х років почав вивчати це явище в контексті психології праці [97]. У 1980-х роках під його керівництвом у Швеції були проведені перші дослідження психологічного насильства на робочому місці. Лейман визначив мобінг «як «психологічний терор», що проявляється в систематичному, ворожому та неетичному ставленні до

людини з боку одного або декількох осіб, що призводить до її беззахисності та безпорадності» [97]. Хоча на початку праці Леймана привертали увагу лише в Північній Європі, з часом інтерес до його досліджень зріс у Центральній Європі. Публікації, описи реальних випадків, семінари та участь профспілок і громадських організацій сприяли поширенню обізнаності про проблему мобінгу. Нині мобінг на робочому місці є серйозною проблемою, яка зачіпає значну частину працездатного населення. Лейман виділив 45 типових форм поведінки, що спрямовані на створення нестерпних умов для жертв мобінгу. Серед них: «приховування інформації, соціальна ізоляція, наклеп, безперервна критика, поширення чуток, висміювання, відмова у допомозі, залякування та приниження людської гідності». У своїй монографії «Насильство на роботі» Лейман розглядав «мобінг поряд із тяжкими злочинами, такими як убивство, зґвалтування чи пограбування, підкреслюючи його руйнівний вплив на психіку та життя жертв, що в деяких випадках може навіть призвести до суїциду».

У Великій Британії питання мобінгу набуло актуальності завдяки Тіму Філду, який визначив мобінг як «булінг на робочому місці» [98]. Це поняття було популяризоване журналістом Ендрю Адамсом у 1990 році, коли вперше з'явилося словосполучення «булінг на робочому місці» для позначення психологічного насильства в трудовій сфері. Незважаючи на поширення цього терміну в англomовних країнах, в інших європейських країнах здебільшого вживають слово «мобінг», яке має більш широке значення, охоплюючи різні форми психологічного тиску.

У Франції мобінг на робочому місці став предметом наукових і правових дискусій у 90-х роках ХХ ст. Відомий психолог Марія-Франс Хіріган у 1998 році в своїй монографії вперше застосувала термін «психологічний тиск» у контексті трудових відносин [99]. Це стало основою для подальших обговорень у французькому законодавстві. Уже наприкінці 90-х років почалася дискусія про доцільність внесення поняття «психічне

здоров'я» до Трудового кодексу Франції. У результаті 17 січня 2002 року був прийнятий Закон про соціальну модернізацію (*Social Modernization Act*), який започаткував правове регулювання боротьби з психологічним тиском на роботі [100]. Закон визначив психологічний та моральний тиск на працівників як порушення їх прав і передбачав механізми звернення працівників до судових органів.

Однак перші правові ініціативи в боротьбі з мобінгом з'явилися в скандинавських країнах, де питання негативного впливу робочого середовища на здоров'я людини стало обговорюватися ще в 1970-х роках. У Швеції, зокрема, ще в 1993 році був прийнятий нормативний акт, що забороняв жорстоке ставлення до працівників, включаючи психологічне насильство, соціальне відчуження та сексуальні домагання. Закон набув чинності 31 березня 1994 року й включав правову дефініцію мобінгу, що визначала різні форми негативної поведінки на робочому місці, спрямовані на підриг психічного здоров'я працівників [101]. «У першому параграфі вказаного нормативного акту визначено правову дефініцію мобінгу, що включає різні форми негативної поведінки до працівника з боку роботодавця або його представників. Серед таких форм виділено залякування, психологічне насильство, соціальне відчуження, домагання, зокрема сексуальні».

«У Норвегії, на відміну від Швеції, не було прийнято спеціального нормативного акту щодо заборони мобінгу. Існуюче законодавство було вдосконалене шляхом внесення змін до Закону про захист робочого середовища, прийнятого ще в 1977 році. Так, 24 червня 1994 року було додано окрему статтю (п. 41) [102]. Стаття 12 зазначеного акту підкреслює, що працівники не повинні піддаватися впливу несприятливих фізичних або психічних факторів, а також не повинні зазнавати переслідувань чи іншого негативного впливу. Окрім того, робота повинна бути організована так, щоб не принижувати гідність працівника».

У Франції питання мобінгу стало важливою частиною трудового законодавства. Однією з основних юридичних норм, що регулює боротьбу з психологічним насильством на робочому місці, є стаття L.1152-1 Трудового кодексу Франції [85]. Вона забороняє роботодавцям і колегам застосовувати психологічний тиск щодо працівників, якщо такі дії призводять до погіршення умов праці, порушення прав і гідності працівника або завдають шкоди його фізичному чи психічному здоров'ю. Психологічний тиск, зокрема, може включати різноманітні форми переслідувань, залякувань, наклепів, дискримінації чи ізоляції на робочому місці. Стаття також звертає увагу на можливість негативного впливу таких дій на професійне майбутнє працівника, оскільки мобінг може призвести до труднощів у кар'єрному розвитку або звільнення.

Окрім цього, стаття L.1152-2 Трудового кодексу Франції зобов'язує роботодавців вжити всіх необхідних заходів для запобігання мобінгу. Це означає, що роботодавець має створити таку робочу атмосферу, де немає місця знущанням, залякуванню чи іншій неприпустимій поведінці щодо працівників. Це включає запровадження внутрішніх політик, проведення тренінгів для керівників та співробітників, а також надання можливостей для конфіденційних звернень працівників, які стали жертвами мобінгу.

Законодавчі зміни, запроваджені у Франції, також підкреслюють обов'язок роботодавців забезпечувати загальний захист фізичного та психічного здоров'я працівників. Стаття L.4121-1 зобов'язує роботодавців вжити всіх заходів для забезпечення безпечного робочого середовища, що не призводить до погіршення стану здоров'я працівників, що включає як фізичну безпеку, так і психологічний захист від можливих стресових ситуацій, знущань або дискримінації.

У 2002 році в Франції було ухвалено важливий закон, що визнає психологічну безпеку на робочому місці, яка є невід'ємною частиною загальної безпеки та здоров'я працівників. Цей нормативно-правовий акт,

відомий як Закон № 2002-73 від 17.01.2002, став важливим кроком у боротьбі з мобінгом на роботі, визначивши його як явище, яке може мати серйозні наслідки для фізичного та психічного здоров'я працівників. Закон установлює, що роботодавці зобов'язані вживати заходів для запобігання мобінгу й психологічного терору на робочих місцях, створюючи відповідну атмосферу для забезпечення психосоціальної безпеки працівників. «Відповідно до цього Закону роботодавці повинні здійснювати профілактичні заходи, спрямовані на попередження будь-яких форм мобінгу, таких як постійне психологічне переслідування, насмішки, дискредитація або ізоляція працівника» [103]. Психологічне насильство на робочому місці визнано серйозною проблемою, що порушує основні права людини на гідність та безпеку.

Згідно з французьким трудовим законодавством будь-яка форма морального переслідування є неприпустимою. Під мобінгом у Франції розуміється систематичне переслідування або ворожі дії, які мають на меті принизити або змусити працівника сумніватися у своїх професійних якостях, що може призвести до серйозних наслідків для психічного здоров'я і навіть до втрати працездатності. Крім того, поняття мобінгу отримало інтеграцію в кримінальний та трудовий кодекси Франції. Вони передбачають конкретні санкції за мобінг та моральне переслідування на робочому місці. У Кримінальному кодексі Франції є статті, які визначають моральне переслідування як правопорушення, яке підлягає кримінальному покаранню, включаючи штрафи та ув'язнення. Нормативна регламентація таких положень дозволяє потерпілим від мобінгу звертатися до суду для отримання відшкодування за завдані моральні та фізичні страждання.

Одним із важливих аспектів французької системи боротьби з мобінгом є те, що роботодавець має обов'язок забезпечити належне реагування на скарги працівників, які повідомляють про випадки мобінгу. «Він також зобов'язаний вжити необхідних заходів для того, щоб відновити

психологічну безпеку на робочому місці, включаючи заходи дисциплінарного характеру щодо винних осіб, а також надання допомоги потерпілій особі, що може включати психотерапевтичну підтримку або зміну умов праці» [104].

Французька правова система надає значну увагу профілактиці психологічного тиску на робочому місці, що дозволяє ефективно запобігати мобінгу й забезпечувати гідні умови праці для всіх працівників. Профілактичні заходи, які роботодавець повинен упровадити відповідно до французького законодавства, включають кілька ключових аспектів.

1. *«Профілактика професійних ризиків і напруги на робочому місці.* Роботодавець зобов'язаний виявляти й оцінювати потенційні ризики, що можуть призвести до стресу чи психологічного тиску на працівників. Це може включати проведення регулярних оцінок робочих умов і виявлення джерел стресу або конфліктів, а також вживання заходів для усунення таких ризиків. Наприклад, роботодавець має право змінювати організацію роботи, якщо це необхідно для зменшення стресових факторів, це також включає поліпшення організаційної структури, розподіл навантаження та рівномірний розподіл обов'язків серед працівників» [105].

2. *«Інформаційні та навчальні заходи.* Важливою частиною профілактики є підвищення обізнаності серед працівників і керівництва про мобінг і психологічний тиск. Така профілактика виявляється у формі проведення тренінгів та інформаційних кампаній щодо розпізнавання ознак мобінгу, а також навчання персоналу, як уникати конфліктів і підтримувати здорові робочі відносини. Крім того, роботодавець має забезпечити належну поінформованість про існуючі процедури звернення і захисту, якщо працівник став жертвою мобінгу. Важливою частиною цього є також навчання менеджерів щодо правильного управління персоналом і врегулювання конфліктів на ранніх стадіях» [106].

3. *Проведення організаційних та інших заходів.* Роботодавець зобов'язаний запровадити чітку політику щодо запобігання мобінгу, що включає не тільки інформаційні та навчальні заходи, а й розробку й упровадження конкретних внутрішніх регламентів і стандартів поведінки. Це може бути, наприклад, створення механізму анонімних скарг або гарячої лінії для працівників, які переживають мобінг. «Крім того, роботодавець повинен розробити процедури, за якими можна розглянути й розв'язати випадки мобінгу, вжити дисциплінарних заходів щодо порушників і забезпечити психологічну підтримку постраждалим» [107]. Ураховуючи постійно змінювані умови на робочому місці та розвиток ситуацій, роботодавець повинен забезпечити гнучкість і адаптацію профілактичних заходів. Наприклад, у випадку зміни робочих умов, структурних змін або зміни законодавства роботодавець має коригувати вже існуючі заходи з метою збереження їх актуальності й ефективності. Це включає регулярний перегляд внутрішніх політик і програм щодо профілактики психологічного тиску, а також коригування навчальних програм для адаптації до нових викликів або змін у складі колективу.

Французьке законодавство забезпечує всебічний підхід до проблеми мобінгу, зокрема через визначення чітких механізмів та обов'язків роботодавців щодо профілактики, інформування та створення безпечного робочого середовища для всіх працівників. Це дозволяє знижувати ймовірність виникнення мобінгу й ефективно захищати права працівників на гідне поводження на робочому місці.

Франція створила комплексну правову базу для боротьби з мобінгом, яка включає як профілактичні, так і репресивні механізми, спрямовані на забезпечення права працівників на гідні умови праці без страху перед психологічним тиском.

У Німеччині немає окремого нормативного акту, який безпосередньо забороняє мобінг або психологічне переслідування працівників. Відсутнє

також формальне законодавче визначення терміну «мобінг». Однак питання психологічного тиску та переслідування на робочому місці регулюється через ряд інших нормативних актів, які охоплюють захист прав працівників, запобігання дискримінації та забезпечення здоров'я й безпеки на роботі. Конституція Німеччини, зокрема, гарантує захист честі, гідності та здоров'я громадян. Це є основою для боротьби з усіма видами морального та психологічного насильства на робочому місці, включаючи мобінг. Один із основних нормативних актів, який може застосовуватися до проблеми мобінгу, – це Цивільний кодекс Німеччини (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB). Він регулює трудові відносини, визначає вимоги до умов праці, що забезпечують захист гідності працівників. Згідно з § 823 BGB фізичні або психологічні порушення прав, які шкодять здоров'ю або гідності людини, можуть призвести до цивільно-правової відповідальності. Крім того, трудове законодавство Німеччини містить норми, які прямо спрямовані на запобігання дискримінації на робочих місцях. Це передбачено, зокрема, через Закон про рівне ставлення (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG), який набрав чинності 14 серпня 2006 року [108]. Закон забороняє будь-які форми дискримінації, включаючи психологічне насильство, що можна віднести до мобінгу, а також регулює процедури для захисту прав працівників у разі таких порушень. Закон про охорону здоров'я та безпеки працівників (Arbeitsschutzgesetz) від 07.08.1996 є ще одним важливим нормативним актом, який охоплює питання забезпечення здоров'я працівників на робочому місці [109]. Він передбачає, що роботодавці повинні створювати умови, які запобігають не тільки фізичним травмам, але й стресу та психологічним травмам, які можуть бути результатом неприпустимої поведінки на робочому місці (психологічний тиск або мобінг, який може впливати на психічне здоров'я працівника). Цей закон зобов'язує роботодавців регулярно проводити оцінку ризиків для здоров'я працівників і вживати необхідних заходів для запобігання негативному впливу.

Трудові відносини в Німеччині також регулюються Трудовим нормативним актом, який був затверджений в 2001 році та визначає основи трудових прав та обов'язків працівників і роботодавців. Цей акт, зокрема, містить положення щодо забезпечення здоров'я й безпеки на робочому місці та впровадження заходів щодо захисту працівників від будь-яких форм насильства, включаючи мобінг. Однак у Німеччині ці питання більшою мірою регулюються через загальні принципи охорони праці та антидискримінаційного законодавства, а не через окремі норми, що прямо забороняють мобінг. У зв'язку з відсутністю окремого закону, який би чітко визначав мобінг як правопорушення, багато підприємств Німеччини на локальному рівні самостійно впроваджують власні правила, що регулюють боротьбу з мобінгом і стресом на робочих місцях.

У деяких великих компаніях та організаціях створюються спеціальні комітети або «гарячі лінії» для звернень працівників, які відчують психологічний тиск або стають жертвами мобінгу. Ці заходи передбачають проведення тренінгів із управління стресом, психологічної підтримки, а також внутрішніх розслідувань у випадках скарг працівників щодо психологічного насильства. Такий підхід дозволяє вирішувати проблему мобінгу на більш гнучкому рівні, забезпечуючи працівникам безпечні умови праці та знижуючи ризики для їх психічного здоров'я.

Зазначена відсутність окремого закону щодо мобінгу в Німеччині може бути компенсована розвитком корпоративних норм і програм, що дозволяє підприємствам оперативно реагувати на випадки психологічного тиску та забезпечувати належну підтримку постраждалим працівникам. У цілому, це створює систему, в якій права працівників на захист від мобінгу захищені, хоча й не завжди чітко визначені в нормативних актах, а забезпечуються через більш загальні правові й організаційні механізми, що сприяють добробуту працівників. Правова база Німеччини щодо мобінгу є частиною загального правового контексту, який спрямований на захист прав

працівників, запобігання дискримінації та забезпечення безпеки на робочому місці. «Хоча відсутність спеціального закону про мобінг може бути недоліком, система законодавства й корпоративного регулювання в Німеччині надає достатньо можливостей для ефективного запобігання й боротьби з психологічним насильством на роботі» [110].

«В Італії захист від мобінгу регулюється низкою нормативних актів. Одним із основних є Конституція Італії, зокрема ст. 32, яка гарантує право на захист здоров'я як основне право людини, а ст. 35 Конституції захищає працю в усіх її формах і визначає, що здійснення приватної господарської діяльності не повинно суперечити суспільним потребам або шкодити безпеці, свободі та гідності людини» [111]. «В Італії термін «мобінг» використовують для позначення різних форм психологічного тиску, поганого ставлення, вербальної агресії, а також термінів «психологічний тиск» та «психологічний тероризм». Захист працівників від мобінгу в Італії базується на широкому судовому тлумаченні необхідності захисту особистості працівника, що закріплено в статті 2087 Цивільного кодексу Італії» [112].

Основною метою боротьби з мобінгом є забезпечення гідності працівника. Ще в 1989 році судова практика встановила можливість обмеження прав роботодавця задля захисту гідності працівника. Італійські суди часто розглядають справи про мобінг. При цьому суди інтерпретують поняття мобінгу по-різному. Аналіз судової практики показує, що італійські суди визначають мобінг як незаконну поведінку, яка має такі ознаки: «наміри щодо ворожої поведінки, повторюваність образливих дій, спрямованість на переслідування працівника, шкода для його психічного та фізичного здоров'я, а також причинно-наслідковий зв'язок між такими діями та заподіяною шкодою. Важливим аспектом у таких справах є те, що працівник повинен довести факти, що свідчать про домагання, заподіяну шкоду здоров'ю та наявність причинного зв'язку між ними».

У Польщі мобінг на робочому місці є серйозним порушенням трудових прав, що визнано в польському Трудовому кодексі. Згідно з § 94(3) Трудового кодексу Польщі, мобінг визначається як «дії або поведінка, що спрямовані на постійне й тривале переслідування або залякування працівника, з метою принизити його професійну компетентність, що веде до емоційної чи психологічної шкоди» [114]. Мобінг включає приниження, висміювання, ізоляцію працівника в колективі та його усунення від роботи. Важливим аспектом є те, що ці дії повинні мати тривалий характер і бути систематичними, а не випадковими чи одноразовими.

Мобінг може проявлятися в різних формах, включаючи:

- постійне приниження та знецінювання працівника, як у вигляді критики, так і публічного висміювання;
- ігнорування працівника, відмова дати йому можливість висловити свою думку;
- погрози щодо втрати роботи або звільнення, що здійснюється без реальних підстав;
- встановлення нереалістичних вимог або додаткових завдань, виконати які неможливо;
- ігнорування повідомлень або звернень працівника, навмисне неслухання його;
- поширення чуток чи неприємних фактів про працівника серед колег.

Захист працівників від мобінгу у Польщі є важливим аспектом трудового законодавства. Мобінг порушує не лише права працівників, а й призводить до серйозних наслідків для здоров'я та психологічного стану людини, що може включати стрес, депресію, низьку самооцінку та інші проблеми. У Польщі законодавство надає працівникам право на захист від мобінгу, а роботодавці зобов'язані створювати умови для запобігання мобінгу на робочому місці.

Згідно з польським законодавством, роботодавець має обов'язок вжити заходів для запобігання мобінгу та реагувати на скарги працівників. Якщо мобінг був доведений, працівник має право на компенсацію за моральну шкоду, а також на відшкодування збитків, що виникли внаслідок таких дій. Крім того, законодавство дозволяє працівникам звертатися до суду або наглядових органів у разі порушення їхніх прав.

Захист працівників від мобінгу в Польщі не обмежується лише внутрішніми організаційними заходами, а також передбачає юридичні можливості для відшкодування збитків та забезпечення прав працівників через державні органи. Це створює потужну правову основу для боротьби з мобінгом на робочих місцях і сприяє забезпеченню належних умов праці для всіх працівників. Офіційний захист від мобінгу в Польщі доступний лише для працівників, які працюють за трудовим договором («умова про працю»). Якщо особа працює на підставі цивільно-правової угоди («злецення») і стали жертвою принижень, то на таку особу не поширюються правові гарантії щодо боротьби з мобінгом. Особи, які працюють за трудовим договором можуть звернутися до суду та подати заяву про компенсацію. Важливо зазначити, що відповідно до ст. 94 Трудового кодексу Польщі раніше правом на цей захист користувалися лише ті працівники, які звільнилися через мобінг [114]. Однак тепер цим правом можуть скористатися й ті, хто зазнав мобінгу, але не звільнився з роботи. Якщо постраждали від мобінгу не хочуть йти до суду через додатковий стрес, вони можуть подати скаргу до Національної інспекції праці. Важливо, що інспектор праці зобов'язаний зберігати анонімність скаржника, тому постраждала особа не повинна переживати про розкриття її особистих даних.

В Європі кілька країн створили окремі організації для боротьби з мобінгом, які займаються не лише наданням консультацій і підтримки, але й активною профілактикою цього явища. Важливим етапом у боротьбі з мобінгом є організаційна підтримка постраждалих осіб та сприяння

проведенню наукових досліджень. У Німеччині 12 грудня 1995 року була заснована Асоціація по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом (Gesellschaft gegen psychosozialen Streß und Mobbing e.V.) [115]. Ця організація ставить за мету підвищення обізнаності громадськості та роботодавців про існуючі ризики мобінгу на робочих місцях. Асоціація також активно займається проведенням тренінгів, семінарів та консультаційних заходів для працівників і керівників із метою попередження мобінгу, а також надає підтримку постраждалим від цього явища. Вона працює над науковим осмисленням проблеми мобінгу, зокрема шляхом організації наукових конференцій та публікацій досліджень, спрямованих на вивчення причин і наслідків мобінгу, а також розробку ефективних методів боротьби з ним. Асоціація також зосереджується на профілактиці мобінгу через розробку рекомендацій для роботодавців, які допомагають створювати здорові й безпечні умови праці для співробітників, а також на забезпеченні психологічної та фізичної реабілітації осіб, постраждалих від мобінгу. Одна з важливих функцій асоціації полягає в наданні постраждалим можливості стаціонарного лікування та відновлення після психоемоційних травм, викликаних мобінгом на робочому місці.

«В Італії подібна організація була створена в 1996 році, з аналогічною метою боротьби з мобінгом та підтримки постраждалих осіб» [115]. Головними напрямками діяльності цієї організації є: *«1) сприяння науковим дослідженням: організація активно підтримує дослідження у сфері мобінгу, проводить наукові консультації, публікує роботи, що стосуються методів боротьби з мобінгом, та організовує семінари для обміну досвідом серед фахівців; 2) підвищення обізнаності й інформаційні послуги: організація надає інформацію про мобінг через різноманітні канали, такі як публікації, сайти та соціальні мережі. Вона також організовує інформаційні кампанії, спрямовані на підвищення обізнаності серед роботодавців і працівників про важливість боротьби з мобінгом; 3) профілактика та реабілітація:*

організація активно працює над розробкою профілактичних заходів для запобігання мобінгу на робочих місцях, а також надає підтримку постраждалим працівникам, включаючи психологічну допомогу та фізичну реабілітацію. Крім того, організація допомагає постраждалим пройти курс стаціонарного лікування для відновлення здоров'я та психоемоційного стану.

Ці організації відіграють важливу роль у боротьбі з мобінгом, надаючи необхідну підтримку не лише індивідуальним працівникам, а й впливаючи на зміни в організаціях та суспільстві в цілому, підвищуючи усвідомлення важливості створення здорових умов праці. Вони також сприяють розвитку профілактичних заходів, що допомагають запобігти виникненню мобінгу та психосоціальних стресів на робочих місцях.

На рівні Європейського Союзу не було прийнято спеціального нормативного акту, який би чітко й безпосередньо забороняв мобінг, однак існує цілий ряд директив, які опосередковано регулюють захист працівників від мобінгу, оскільки вони стосуються охорони здоров'я, безпеки праці та гідності людей на робочому місці. Ці директиви створюють нормативну основу для боротьби з мобінгом через забезпечення умов для рівних прав і можливостей, захисту від дискримінації, а також поліпшення умов праці в цілому.

Однією з важливих директив є Директива 2000/78/ЄС Ради від 27.11.2000, яка ставить за мету імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійної підготовки, професійного зростання та умов праці [25]. Вона встановлює вимоги до рівних можливостей для жінок та чоловіків на всіх етапах трудової діяльності, що є важливою частиною в забезпеченні належних умов для запобігання мобінгу, оскільки нерівне ставлення до працівників, зокрема через їх стать, може бути однією з форм мобінгу.

Директива № 89/391/ЄЕС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, прийнята 1989 року, є важливим елементом у забезпеченні здоров'я працівників на робочих місцях і в контексті запобігання мобінгу [77]. Вона спрямована на встановлення мінімальних вимог до безпеки та охорони здоров'я, включаючи психологічні аспекти робочого середовища, що можуть впливати на психічне й емоційне здоров'я працівників. Зокрема, ця Директива наголошує на необхідності впровадження таких заходів, які дозволяють попереджувати стрес, психологічні та фізичні перевантаження, що може бути безпосередньо пов'язано з мобінгом.

Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 05.07.2006 присвячена реалізації принципу рівних можливостей і рівного ставлення між чоловіками і жінками в питаннях зайнятості та професійної діяльності [28]. Вона забезпечує захист від дискримінації в контексті зайнятості та сприяє інтеграції принципу рівності до всіх аспектів трудових відносин. Хоча ця Директива не визначає конкретно мобінг, однак вона формує правову основу для боротьби з будь-якими формами дискримінації, які можуть включати й мобінг.

Іншим важливим документом є Рекомендація комісії 92/131/ЄЕС від 27.11.1991, що стосується захисту гідності чоловіків і жінок на роботі [27]. Ця Рекомендація містить положення, що закликають до боротьби з мобінгом, створення здорових умов праці та запобігання будь-яким формам дискримінації та знущань, що можуть завдати шкоди фізичному або психологічному стану працівника.

Усі ці разом складають потужну правову базу, яка створює умови для захисту гідності працівників і забезпечення здорових умов праці в Європейському Союзі. Вони визначають норми, які сприяють створенню робочого середовища, в якому мобінг і психологічний стрес є неприпустимими.

Теоретичні засади захисту від мобінгу в Європейських країнах формувалися з часом через дослідження медичних, психологічних і юридичних аспектів цієї проблеми. Спочатку наукові дослідження в основному проводилися медиками та психологами, які вивчали вплив мобінгу на психічне здоров'я працівників. Однак із розвитком законодавства в Європі питання мобінгу почали все більше опрацьовувати юристи, які, в свою чергу, включили цей аспект до загального контексту захисту прав працівників.

Зокрема, юридична база захисту працівників від мобінгу в багатьох європейських країнах базується на загальних принципах охорони здоров'я та безпеки на робочому місці, а також на принципах поваги до людської гідності. Це охоплює профілактику стресу та психологічного тиску, що стає особливо важливим у контексті сучасних трудових відносин, де робочі умови можуть створювати значне психологічне навантаження.

Таким чином, захист від мобінгу в європейських країнах передбачає комплексний підхід, який включає юридичні, медичні та соціальні аспекти, спрямовані на створення здорового, безпечного й гідного робочого середовища для всіх працівників.

Отже, мобінг – це форма психоемоційного насильства на робочому місці, яка включає систематичне цькування, моральне приниження або психологічний тиск на працівника з боку колег чи керівництва. Мобінг може мати серйозні наслідки для фізичного та психічного здоров'я працівників, а також для загального стану трудових відносин у колективі. Багато європейських країн, а також США і Канада, активно займаються питанням законодавчого захисту працівників від мобінгу.

Зарубіжний досвід правового регулювання захисту працівників від мобінгу демонструє різноманіття підходів до цього явища. Кожна з країн має свої специфічні норми та методи боротьби з мобінгом, включаючи законодавчі ініціативи, створення спеціалізованих органів для розслідування

таких випадків і забезпечення правової допомоги потерпілим. Україна може використовувати цей досвід для вдосконалення власного законодавства та створення ефективної системи захисту працівників від психологічного насильства на робочих місцях.

Висновки до 2 розділу

В Україні проблема мобінгу на робочому місці стає все більш помітною, привертаючи увагу суспільства та правозахисників. Тому, на наш погляд, законодавче закріплення протидії мобінгу є важливим аспектом забезпечення трудових прав особи.

Актуальність теми мобінгу обумовлена кількома факторами. По-перше, в умовах сучасного ринку праці, де стрес, конкуренція та невизначеність є звичними супутниками, випадки мобінгу стають дедалі частішими. По-друге, хоча законодавство вже включає положення про заборону цькування, недостатня поінформованість про цю проблему та механізми захисту від неї залишають багато питань без відповіді. По-третє, розуміння причин виникнення мобінгу, його проявів та наслідків є важливим для формування здорового робочого середовища, що безпосередньо вплине на продуктивність працівників та їхнє психічне благополуччя.

Форми мобінгу є різноманітними і можуть включати: 1) нерівна оплата праці, коли працівники виконують однакову роботу, але отримують різну винагороду; 2) погрози та залякування – використання страху як інструменту контролю; 3) висміювання – знущання над працівником в присутності інших; 4) безпідставне позбавлення премій та бонусів – коли працівника позбавляють фінансових винагород без належних підстав; 5) нерівномірний розподіл навантаження, коли одному працівникові доручається більше обов'язків, ніж іншим; 6) зневажливі та образливі слова – використання

принизливих висловлювань щодо працівника; 7) негативне виокремлення працівника з колективу – свідоме ігнорування або виключення з команди; 8) зниження кваліфікації – визнання працівника менш кваліфікованим без об'єктивних підстав; 9) наклеп – поширення неправдивої інформації про працівника; 10) позбавлення перспектив кар'єрного зростання – умисне перешкоджання розвитку кар'єри особи.

Причини мобінгу можна поділити на зовнішні та внутрішні. Зовнішні причини пов'язані з соціальним середовищем, в якому функціонує колектив. Важливою є також низька загальна культура і мораль в колективі, а також відсутність ефективного правового механізму для боротьби з цькуванням. Внутрішні причини стосуються особистісних характеристик, таких як психічні особливості, життєвий досвід, світогляд та переконання індивіда. Ці фактори часто відіграють вирішальну роль у появі мобінгу, оскільки вони формують середовище, в якому такі дії можуть мати місце.

Систему нормативно-правових актів щодо протидії мобінгу на сьогодні складають міжнародні та національні акти. До міжнародних можемо віднести наступні: 1) Європейська соціальна хартія; 2) Директива ЄС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі; 3) Директива ЄС про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності; 4) Директива ЄС про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності; 5) Директива ЄС про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості; 6) Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці; 7) Рекомендації комісії та резолюції Ради ЄС про щодо забезпечення рівності, захисту гідності жінок та чоловіків у трудових відносинах. Щодо національних нормативно-правових актів, то важливе значення щодо регулювання питання протидії мобінгу мають: КЗпП

України, закони України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)».

У міжнародній практиці захист від мобінгу забезпечується через гарантування права на справедливі й безпечні умови праці. Так, у Швеції, яка стала першою країною, що здійснила кроки в боротьбі із мобінгом, в 1993 році було видано указ Шведської національної ради з охорони праці щодо протидії віктимізації на робочому місці. Франція в 2022 році ухвалила Закон про соціальну модернізацію, який передбачає кримінальну і дисциплінарну відповідальність за «моральні переслідування» (мобінг»). У Німеччині немає окремого закону, що прямо забороняє мобінг або психологічне переслідування. Однак багато німецьких підприємств впроваджують локальні правила запобігання мобінгу на робочому місці.

Зазначимо, що незважаючи на те, що в 2022 році були прийняті відповідні закони щодо боротьби з мобінгом, фактично, у зв'язку із дією правового режиму воєнного стану, повноваження Держпраці були обмежені, оскільки проведення перевірок було заборонено. Таким чином, правові норми щодо гарантій захисту від мобінгу були закріплені в чинному законодавстві, але практично їх не можливо було застосувати. Зазначимо, що в 2024 році Верховна Рада України прийняла законопроект № 11044, яким фактично було дозволено проведення перевірок.

Не менш важливою формою захисту трудових прав в Україні є саме судова форма. Так, якщо особа вважає, що вона стала жертвою мобінгу, вона має право звернутися до суду за захистом своїх порушених прав. Однак, при зверненні до суду, позивач (тобто особа, яка вважає, що вона зазнала мобінгу) має надати відповідні докази. Згідно положень чинного ЦПК України загальне правило розподілу обов'язку доказування звучить наступним чином: «кожна особа повинна довести обставини, на які вона

посилається як на підставу своїх вимог або заперечень». Зазначимо, що в даній категорії справ потерпілій особі надзвичайно складно надати достатні докази цькування щодо неї. Так, по-перше, документи зазвичай знаходяться в роботодавця, а щодо показань свідків, то скоріш за все інші працівники не будуть свідчити проти свого роботодавця. Тому, як наслідок, проаналізувавши судову практику, можемо констатувати, що в більшості випадків суди відмовляють у задоволенні позовних вимог саме через відсутність доказів факту вчинення мобінгу. З огляду на зазначене, вважаємо за необхідне внести зміни в ст. 81 ЦПК України і передбачити, що «у справах щодо мобінгу позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що мобінг мав місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача». Таким чином, обов'язок доказування по даній категорії справ буде розподілятися між працівником і роботодавцем, що вважаємо абсолютно виправданим кроком з огляду на особливості даної категорії справ.

Проаналізувавши судову практику, повністю підтримуємо позицію, що не вважаються мобінгом «вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, а також переведення працівника на іншу роботу у зв'язку із скороченням штату або чисельності працівників, позбавлення премії за невиконання дорученої роботи, притягнення до дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, ненадання відпустки поза межами графіку, відмова у наданні відпустки без збереження заробітної плати, у дистанційній або надомній роботі, у встановленні неповного робочого часу або гнучкого режиму робочого часу, якщо такий обов'язок не встановлений чинним законодавством».

Окрім зазначеного, можемо констатувати, що підставою для відшкодування шкоди чи застосування інших трудових гарантій (наприклад,

вихідної допомоги) щодо потерпілої особи, є факт набрання рішенням законної сили, яким встановлено факт вчинення мобінгу, й на які конкретно відшкодування особа має право.

До негативних наслідків мобінгу для трудового колективу можемо віднести: 1) зниження ефективності та продуктивності праці; 2) ігнорування колективних правил і зростання критики; 3) зниження довіри; 4) збільшення відсутності на роботі; 5) відтік кадрів; 6) зниження стресостійкості.

Мобінг або психологічний тиск і цькування на робочому місці є серйозною проблемою сучасного ринку праці, яке негативно впливає як на працівників, так і на роботодавців. У зв'язку із зазначеним, у різних країнах світу напрацьовані різноманітні підходи до правового регулювання та протидії мобінгу. Зокрема, у країнах Європейського Союзу, США й Канаді запроваджено законодавчі акти, механізми захисту працівників і програми запобігання мобінгу, які можуть бути корисні для України. Так, на наш погляд, аналіз зарубіжного досвіду дає змогу не лише виявити ефективні практики боротьби з мобінгом, але й адаптувати їх до національного законодавства, з врахуванням особливостей та умов сьогодення.

Так, з огляду на зазначене, вважаємо цікавим наступний досвід.

1. У Швеції прийнято окремий закон, який забороняє жорстоке ставлення до працівників, включаючи психологічне насильство, соціальне відчуження та сексуальні домагання, у тому числі й мобінг, який визначається як різні форми негативної поведінки, спрямовані на підри夫 психічного здоров'я працівників. Даний досвід вважаємо цікавим для України, оскільки наявність окремого законодавчого акту підкреслює вагоме значення цього питання, може сприяти більш деталізованому правовому регулюванню. Також у Швеції існує інститут омбудсмена, який займається питаннями дотримання прав у сфері трудових і соціальних відносин. Ця посада передбачає не лише контроль за дотриманням законодавства, а й активну участь у розробленні рекомендацій щодо запобігання мобінгу та

підтримки постраждалих осіб. Імплементація аналогічного інституту в українське законодавство може бути актуальним і слугувати важливим елементом комплексної системи захисту працівників від морального переслідування на робочому місці.

2. У Франції цікавими є положення Трудового кодексу, які покладають на роботодавця обов'язки щодо створення позитивного мікроклімату, що сприятиме в свою чергу протидії мобінгу й будь-яким негативним проявам поведінки в трудовому колективі. Так, зокрема, роботодавець зобов'язаний:

- 1) вживати всіх необхідних заходів для запобігання мобінгу;
- 2) забезпечувати загальний захист фізичного та психічного здоров'я працівників;
- 3) вживати всіх заходів для забезпечення безпечного робочого середовища, що не призводить до погіршення стану здоров'я працівників, що включає як фізичну безпеку, так і психологічний захист від можливих стресових ситуацій, знущань або дискримінації.

Окрім зазначеного, у Франції також було прийнято ще окремий законодавчий акт, відповідно до якого роботодавці зобов'язані вживати заходів для запобігання мобінгу й психологічному терору на робочих місцях, створюючи відповідну атмосферу для забезпечення психосоціальної безпеки працівників, а також роботодавці повинні здійснювати профілактичні заходи, спрямовані на попередження будь-яких форм мобінгу. Вважаємо позитивним кроком французького законодавця щодо такої деталізації обов'язків роботодавця в протидії мобінгу й даний досвід цікавим та актуальним для України. Також, заслуговує на увагу досвід Франції щодо профілактики мобінгу, оскільки французька правова система приділяє цьому значну увагу, що є цілком виправданим кроком, оскільки краще запобігти, а ніж боротися із фактами мобінгу. «Інформаційні та навчальні заходи серед працівників сприяють підвищенню обізнаності, зокрема, щодо відповідальності за такі дії».

3. Досвід Німеччини є цікавим із тієї точки зору, що в цій країні багато підприємств на локальному рівні самостійно впроваджують правила, що

регулюють боротьбу із мобінгом на робочих місцях. Також у великих компаніях створюються спеціальні комітети або гарячі лінії для звернень працівників, які відчувають психологічний тиск або стають жертвами мобінгу. І навіть не зважаючи на те, що в Німеччині відсутній спеціальний закон, спрямований на боротьбу з мобінгом, водночас у цій країні достатньо засобів для ефективного запобігання та боротьби із психологічним насильством і цькуванням, що якраз забезпечується локальним нормативним регулюванням.

4. В Італії на рівні Конституції передбачається, що праця не повинна шкодити безпеці, свободі та гідності людини. Вважаємо, що закріплення на рівні конституції відповідної гарантії підкреслює значимість і підвищує захист трудових прав осіб.

5. У Польщі особа, яка вважає, що постраждала від мобінгу, може звернутися за захистом до суду або ж подати скаргу до Національної інспекції праці. Важливим є те, що інспектор праці зобов'язаний зберігати анонімність скаржника, тому постраждала особа може не переживати про розкриття її даних і ще більш негативні наслідки для неї. Вважаємо, що дана норма має бути імплементована і в національне законодавство в контексті діяльності Держпраці.

6. Актуальним для України вважаємо також досвід європейських країн, які створили окремі організації для боротьби з мобінгом. Дані організації не лише надають консультації та підтримку особам, які постраждали від мобінгу, але й активно займаються профілактикою даного явища. Так, у Німеччині була створена Асоціація по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом. В Італії також була створена організація з метою боротьби з мобінгом та підтримки постраждалих осіб. Так, дана організація сприяє науковим дослідженням, підвищує обізнаність із даного питання, надає інформаційні послуги та здійснює профілактику й надає підтримку постраждалим особам.

РОЗДІЛ 3

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ВІД МОБІНГУ

3.1. Розірвання трудового договору у зв'язку із вчиненням мобінгу

Розірвання трудового договору через вчинення мобінгу є складним і багатоаспектним питанням сучасного трудового права. Умови праці, які характеризуються психологічним тиском, булінгом або переслідуванням, впливають не лише на моральний стан працівника, а й на загальну продуктивність праці, імідж роботодавця та корпоративну культуру. «Мобінг, як форма психологічного насильства, є порушенням трудових прав працівника, що викликає необхідність належного правового реагування» [116]. В Україні це питання набуває все більшої актуальності, особливо в контексті імплементації європейських стандартів у сфері трудового права та захисту прав людини.

«У сучасному світі конкуренція, напружений графік роботи та інші стресові фактори сприяють виникненню конфліктів, які нерідко переходять у мобінг. Мобінг негативно позначається не лише на окремих працівниках, але й на загальній ефективності підприємств, що врешті-решт впливає на економічні показники країни» [117].

«Попри наявність у КЗпП України загальних положень про захист прав працівників, мобінг як явище залишається не до кінця врегульованим, що створює складнощі для правозастосовчої практики».

Мобінг або цькування на робочому місці є серйозною проблемою, яка має потенціал завдати значної шкоди психічному й емоційному стану працівників, а також порушує принципи рівності та справедливості в трудових відносинах. «Це явище передбачає систематичні та умисні дії, спрямовані на приниження честі, гідності та ділової репутації працівника, що можуть виражатися у формі психологічного та/або економічного тиску»

[118]. Мобінг може проявлятися через погрози, висміювання, наклепи, а також створення напруженої та ворожої атмосфери на робочому місці, що здатне серйозно вплинути на психічне здоров'я працівника. Мобінг може проявлятися в різних формах, таких як створення для працівника ворожої атмосфери або його безпідставне негативне виокремлення з колективу. Часто це включає погрози, зневажливі зауваження чи навіть приниження. У результаті таких дій працівник може відчувати втрату професійної впевненості або зниження самооцінки.

Однією з найбільш руйнівних форм мобінгу є економічний тиск: безпідставне позбавлення премій, бонусів чи інших заохочень, а також нерівність можливостей для кар'єрного росту, що створює відчуття несправедливості. Проте не всі ситуації, пов'язані з виконанням трудових обов'язків, є мобінгом. «Наприклад, вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником своїх обов'язків або зміна умов праці не можуть вважатися цькуванням, якщо ці дії відповідають законодавству та умовам трудового договору» [119]. Отже, визначення меж між нормальним управлінським процесом і мобінгом є важливим аспектом, який потребує чіткої правової оцінки. Працівники, які стали жертвами мобінгу, мають право звернутися до державних органів, таких як Держпраця або подати позов до суду. Однак новизна законодавства та відсутність достатньої кількості судових прецедентів ускладнюють захист прав постраждалих. У зв'язку з цим, важливо, щоб роботодавці були проінформовані про необхідність вжиття заходів для попередження мобінгу, а також проводили навчальні й організаційні заходи, спрямовані на запобігання цькуванню.

У 2022 році до КЗпП України були внесені норми, що визначають поняття мобінгу (цькування), тобто будь-які дії роботодавця або окремих працівників, спрямовані на приниження честі, гідності або ділової репутації іншого працівника, що можуть проявлятися через психологічний чи економічний тиск [62]. «Працівник має право розірвати трудовий договір за

власним бажанням, якщо роботодавець вчиняв мобінг або не вживав належних заходів для припинення цькування. Для цього працівник повинен дотримуватись установленого строку для розірвання договору. Однак реалізація цього права можливе лише за умови, що факт мобінгу або бездіяльності роботодавця буде підтверджено судом і рішення набере законної сили. У разі розірвання трудового договору з цієї підстави працівник має право на вихідну допомогу, розмір якої не може бути меншим за середній заробіток за три місяці» [120].

Визначення терміну «мобінг (цькування)» може виглядати складним, надмірно деталізованим і обтяжливим. Це, безумовно, відіграє свою роль при доведенні відповідного факту в судовому порядку. «Наразі судова практика свідчить про складнощі у доведенні наявності щодо працівників мобінгу у певних діях чи бездіяльності роботодавців» [59], відповідно більшість ухвалених рішень стосуються саме відмови у встановленні такого факту.

Детальніше розглянемо причини таких відмов. Так, «Рішенням Диканського районного суду Полтавської області у справі №529/131/23 від 29.05.2023 було відмовлено в задоволенні позову про визнання факту мобінгу під час виконання трудових обов'язків [121]. У мотивувальній частині рішення суд зазначив, що не вбачає в діях відповідача ознак мобінгу по відношенню до позивачки, а саме наявність систематичних, тривалих, умисних дій чи бездіяльності роботодавця, спрямованих на приниження честі, гідності, ділової репутації позивачки або з метою зміни чи припинення трудових прав та обов'язків. Крім того, суд зазначив, що тиск може проявлятися в різних формах, включаючи психологічний чи економічний тиск, але таких ознак у справі не було. Також, на думку суду, покладення обов'язків на інших осіб щодо матеріальної відповідальності є правом роботодавця, і суд не має підстав втручатися в дискреційні повноваження відповідача (роботодавця)».

Рішенням Івано-Франківського міського суду Івано-Франківської області у справі №344/4844/23 відмовлено в задоволенні позовних вимог про визнання факту вчинення мобінгу [122]. Суд установив, що «обставина, що позивач перебував на лікуванні протягом певного часу, не свідчить про мобінг, враховуючи характер захворювання позивача. Згідно з наданими медичними довідками, позивач проходив обстеження та лікування, а не звертався за екстреною медичною допомогою, що не підтверджує факт мобінгу. Крім того, суд звернув увагу на те, що позивач, незгодний із діями відповідача щодо розгляду заяв про відпустку та грошову допомогу, неவிдачі службового посвідчення, не оспарював ці дії й не висував вимог про їх незаконність. Аналізуючи факти, які позивач вважав мобінгом, суд дійшов висновку, що вони базуються на його незгоді з рішеннями роботодавця, а не на обмеженні його прав та свобод. У підсумку суд визнав, що вимоги позивача про визнання дій посадових осіб Державної регуляторної служби України спрямованими на приниження його честі, гідності та ділової репутації, а також про створення напруженої, ворожої атмосфери й безпідставне позбавлення виплат, не знайшли підтвердження. Тому суд відмовив у задоволенні позову».

Рішенням Воловецького районного суду Закарпатської області у справі №936/204/23 від 28.07.2023 відмовлено в задоволенні позову про визнання факту вчинення мобінгу [123]. Суд встановив, що «у справі не було вчинено дій, які підпадають під ознаки мобінгу, і позивач не надав жодного належного, допустимого, достатнього та достовірного доказу цьому. Позивач зазначав, що мобінг проявлявся в приниженні його честі, гідності та ділової репутації, а також у формі психологічного й економічного тиску, зокрема дисциплінарної відповідальності, порушення права на відпочинок, зниження заробітної плати, позбавлення 13-ої зарплати, обмеження в можливості працювати, незаконного звільнення. Проте суд виявив, що позивач був притягнутий до дисциплінарної відповідальності за невиконання

вказівок керівника та прогул без поважних причин. Отже, головною проблемою при доведенні факту мобінгу є збір належних і достатніх доказів, і саме на цьому слід зосередитися при підготовці позову. Судова практика підтверджує, що надані позивачами докази були недостатніми для визнання мобінгу».

Мобінг може проявлятися в різних формах, і важливо правильно розпізнавати його ознаки для того, щоб забезпечити відповідний захист прав працівника та надати необхідні докази для судового розгляду.

Першою категорією, яку можна розцінювати як мобінг, є психологічні напади. До таких дій належать погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження та інші форми поведінки, які можуть вплинути на психоемоційний стан працівника. Це також включає загрозову, залякуючу та принизливу поведінку, спрямовану на те, щоб вивести людину з психологічної рівноваги. Такі дії можуть мати не лише психологічний, а й фізичний вплив, що, у свою чергу, призводить до емоційного вигорання й зниження продуктивності праці.

Другою ознакою мобінгу є дискримінація в робочому процесі. Якщо працівник систематично не запрошується на важливі зустрічі та наради, не допускається до виконання його трудових обов'язків або обмежується в доступі до робочого місця, це також може бути проявом цькування. Крім того, зміна робочого місця на непристосоване для виконання обов'язків є серйозним порушенням, що може значно погіршити умови праці та загальний стан працівника.

Третім аспектом мобінгу є нерівномірна оплата праці. Якщо працівники, що виконують однакову роботу з однаковою кваліфікацією, отримують різну винагороду, це може бути свідченням дискримінаційних практик на роботі. Нерівна оплата є не лише морально неприпустимою, а й порушує основні принципи трудового законодавства, що гарантує рівність прав працівників.

Безпідставне позбавлення працівника частини заробітної плати, премій або бонусів також є видом мобінгу. Таке позбавлення за відсутності об'єктивних причин є прямим порушенням трудових прав працівника й може сприяти створенню атмосфери недовіри та напруженості в колективі.

Нарешті, ще одним проявом мобінгу є нерівномірний розподіл трудового навантаження серед працівників із однаковою кваліфікацією. Якщо один працівник отримує завдання, які є значно важчими або більше за обсягом, ніж завдання його колег, це може призвести до надмірного навантаження, втоми та стресу, що шкодить не тільки його здоров'ю, а й ефективності роботи.

Для того, щоб довести факт мобінгу в суді, необхідно надати докази причинно-наслідкового зв'язку між діями кривдника та наслідками для працівника. Це можуть бути свідчення колег, записи комунікацій, медичні довідки про стан здоров'я, а також інші документи, що підтверджують наявність психологічного чи фізичного тиску.

«Мобінг також може стати підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 40 КЗпП України), якщо судом буде доведено, що певний працівник чинив мобінг» [1]. З моменту введення норм про мобінг у КЗпП України, працівники, які стали жертвами цькування, отримали можливість звертатися до суду для захисту своїх прав. Однак виникає важливе питання: чи має роботодавець право звільнити такого працівника і розірвати з ним трудовий договір? Чи вважатиметься таке звільнення законним або це буде кваліфіковано як прояв мобінгу? Ці питання стали предметом розгляду Верховного Суду у справі №332/6221/23. Верховний суд, зазначив, що «факт мобінгу не є підставою для звільнення працівника від виконання своїх обов'язків. У зазначеній справі позивачка працювала начальником юридичного відділу в банку. У серпні 2023 року вона звернулася до суду з позовом про визнання факту мобінгу під час трудової діяльності та стягнення моральної шкоди. Через місяць після подачі

позову її було звільнено на підставі п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, тобто за систематичне невиконання трудових обов'язків без поважних причин. Позивачка вважала, що під час розгляду судом справи про мобінг трудовий договір не може бути припинений. Вона посилалася на ст. 5-1 КЗпП України, яка гарантує правовий захист працівників від мобінгу. На її думку, можливість звільнення працівника під час розгляду позову про мобінг суперечить принципам законності та справедливості. Позивачка стверджувала, що незаконне звільнення завдало їй моральної шкоди, і вимагала компенсацію у розмірі 100 000 грн. Однак, як зазначав відповідач, позивачка не надала достатніх доказів, які б підтверджували наявність моральних страждань. Суд повинен був оцінити, чи є достатньо доказів для підтвердження моральної шкоди та чи відповідає їй сума рівню завданих страждань. Позивачка вимагала визнати звільнення незаконним, поновити її на роботі, стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу та відшкодувати моральну шкоду» [124].

Враховуючи Конвенцію МОП № 158, яка передбачає, що звільнення працівника можливе тільки за законними підставами, суд повинен був визначити, чи дійсно звільнення відповідної особи (позивачки) було обґрунтованим за цією Конвенцією. Згідно з нормами міжнародного права, тягар доведення наявності законної підстави для звільнення покладається на роботодавця, тому відповідач мав би надати належні докази правомірності звільнення.

Важливим моментом є те, що позивачка зверталася до суду із заявою про поновлення на роботі та стягнення моральної шкоди, що є формою захисту трудових прав. Суд має оцінити, чи були порушені її трудові права, чи є порушенням вимоги щодо гарантій для працівників, які звернулися з позовом про мобінг, і чи повинно це вплинути на рішення про звільнення. Позивачка звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі, вказуючи лише на незаконність її звільнення, яке, на її думку, було здійснене з

порушенням гарантій, визначених статтею 5-1 КЗпП України для працівника, який подав позов про мобінг. Згідно з цими гарантіями особа, яка зазнала мобінгу, має право звернутися до компетентних органів для визнання таких фактів та їх усунення.

Згідно з рішенням Верховного Суду факт мобінгу не звільняє працівника від виконання своїх обов'язків на роботі, якщо на момент розгляду справи встановлено порушення трудової дисципліни. У справі, що була розглянута, позивачка працювала начальником юридичного відділу в банку й звернулася до суду з позовом про мобінг. Проте через деякий час її було звільнено через систематичне невиконання трудових обов'язків, що стало підставою для застосування дисциплінарних заходів. Верховний Суд погодився з позицією судів попередніх інстанцій, звернувши увагу на низку важливих моментів щодо правомірності звільнення працівника. Зокрема, відповідно до трудового законодавства працівник може бути звільнений тільки у разі порушення трудових обов'язків, яке мало місце після застосування дисциплінарного або громадського стягнення. Для правомірного звільнення працівника за невиконання обов'язків необхідно дотриматися певних умов: порушення повинно стосуватися саме тих обов'язків, які визначені трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку; невиконання має бути винним, систематичним та без поважних причин; порушення має бути зафіксовано й до звільнення не повинно минути більше місяця.

Крім того, Верховний Суд підкреслив, що в період розгляду справи про мобінг працівник зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки. Згідно з чинним законодавством працівник, який зазнав мобінгу має право звертатися до відповідних органів для визнання таких фактів та їх усунення. Однак це не є підставою для звільнення працівника від виконання своїх функцій на час розгляду справи. У разі, якщо під час судового процесу буде

виявлено факт неналежного виконання трудових обов'язків, не пов'язаних із мобінгом, роботодавець має право застосувати дисциплінарне стягнення.

Вищевказане рішення Верховного Суду чітко визначає межі застосування правових норм, що стосуються мобінгу й дисциплінарних стягнень, та підкреслює, що навіть у випадку розгляду справи про мобінг працівник зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки. Таким чином, роботодавець має право застосовувати заходи дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, які не мають прямого зв'язку з мобінгом. Важливо також, що цей процес не повинен порушувати принципи законності й справедливості, що є основою трудових правовідносин. Ураховуючи викладене Верховний Суд залишив без змін рішення суду першої інстанції, тим самим підтвердивши правомірність звільнення працівника за невиконання трудових обов'язків незалежно від факту мобінгу.

У рішенні від 04.12.2020 у справі № 639/5899/19 Жовтневий районний суд м. Харкова також звернув увагу на факти мобінгу (психологічного насильства) в рамках трудових відносин між позивачкою та роботодавцем. «Позивачка зазначала, що протягом кількох місяців перед звільненням вона зазнавала постійного психологічного тиску з боку керівництва Відділу освіти Харківської районної державної адміністрації. Зокрема, вона повідомляла про систематичні приниження, негативні зауваження та критики на її адресу без достатніх підстав, що створювало напружену атмосферу на робочому місці. Крім того, вказувалося, що керівництво примушувало позивачку працювати поза її посадовими обов'язками, без належної компенсації та без урахування її прав. Вона також указувала на випадки публічних принижень її професійних здібностей перед колегами, що, за її словами, мали на меті підрих її авторитету серед колективу. Позивачка також заявляла, що незважаючи на її численні прохання щодо коректного ставлення та поваги до її гідності як працівника, мобінг із боку

керівництва не припинявся, а це, на її думку, було однією з причин її психоемоційного стану та тривалої відсутності на роботі» [125].

Суд зазначив, що листом за підписом Начальника відділу освіти Харківської районної державної адміністрації відмовлено в задоволенні заяви ОСОБА_2 від 10.05.2019, у тому числі з тих підстав, «що у ч. 3 ст. 38 КЗпП України як підстава для розірвання трудового договору «мобінг» не передбачена, а конкретні факти, які б підтверджували невиконання відділом освіти законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору – не зазначені. Крім того зауважено, що відповідно до ч. 10 ст. 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації. Підстави надання відпусток працівникам у зручний для них час передбачені ч. 13 ст. 10 зазначеного Закону, однак у заяві, що розглядається, відсутнє посилення на будь-яку з цих підстав, а отже законних підстав надання відпустки з 10 травня 2019 року немає».

Суд не міг однозначно підтвердити або спростувати факт мобінгу, оскільки представники відповідача заперечували такі дії, вказуючи на наявність лише службових претензій до позивачки. Однак суд урахував ці обставини при визначенні психологічного клімату на робочому місці й у своєму рішенні зазначив, що такі практики є порушенням трудових прав та стандартів, визначених законодавством України. Таким чином, суд не визнав факт мобінгу безпосередньо, але вказав на необхідність дотримання стандартів праці та принципів поваги до гідності працівника, зокрема, з боку керівництва.

У Постанові від 14.06.2023 у справі № 448/362/22 позивач, директор товариства з обмеженою відповідальністю звернувся до суду з вимогою визнати його трудові відносини припиненими, оскільки він неодноразово подавав заяви про звільнення, однак загальні збори товариства не розглядали

ці заяви [126]. Позивач указав, що це порушує його трудові права, зокрема право на звільнення з роботи за власним бажанням. Він також просив суд зобов'язати органи реєстрації внести відповідні зміни до Єдиного державного реєстру юридичних осіб. Причини звернення до суду полягають у порушенні права на звільнення за власним бажанням, що є ключовим елементом трудових відносин та права на вільне обрання місця роботи. Позивач стверджував, що йому не дали можливості звільнитися через незадоволене прохання про розгляд заяви на загальних зборах. Хоча не всі обставини справи прямо свідчили про мобінг, існували аргументи, що психологічний тиск з боку керівництва, відмова в розгляді заяви, ігнорування трудових прав позивача могли свідчити про елементи мобінгу.

Мобінг у даному контексті полягав у систематичному ігноруванні запитів працівника та тиску на нього з боку роботодавця. Суд зазначив, що згідно з ч. 1 ст. 38 КЗпП України працівник має право розірвати трудовий договір на умовах, визначених законодавством, і вимагати розірвання в певний термін, якщо роботодавець порушує трудові права або вчиняє мобінг. Суд наголосив на важливості розмежування корпоративних прав і трудових відносин, особливо в контексті розірвання трудового договору через рішення органу товариства, що може бути підпорядкованим іншому правовому регулюванню.

Згідно із законодавством, коли роботодавець не виконує умови трудового договору, а також не реагує на мобінг чи інші порушення трудових прав, працівник має право на звільнення на підставі рішення суду. Суд касаційної інстанції залишив без задоволення касаційну скаргу позивача та підтвердив ухвалу суду першої та апеляційної інстанції. Суд зазначив, що питання припинення трудового договору через мобінг або інші порушення прав позивача повинні розглядатися в контексті порушення корпоративних прав товариства, а не трудових. Проте суд акцентував увагу на необхідності дотримання вимог трудового законодавства, зокрема права працівника на

вільне звільнення. У цьому випадку суд не підтвердив наявність мобінгу як підстави для розірвання трудового договору. Проте питання порушення трудових прав через неоголошену відмову в звільненні й фактичне ігнорування прав позивача було важливим моментом у рішенні.

Мобінг як вид психологічного насильства може бути додатковим аргументом при розгляді трудових спорів, але в даному випадку акцент робився на порушеннях корпоративних прав. Загалом, хоча рішення суду не дійшло до безпосереднього висновку про мобінг, воно ставить важливе питання про юридичну природу трудових відносин керівника товариства, вказуючи на розмежування корпоративних і трудових прав.

У Постанові Верховного Суду від 24.07.2024 по справі № 932/4759/21 зазначено, що у червні 2021 року ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до акціонерного товариства «Райффайзен Банк», Первинної профспілкової організації Дніпропетровської обласної дирекції публічного акціонерного товариства «Райффайзен Банк Аваль». В обґрунтування уточнених позовних вимог зазначав, що з грудня 2006 року працював у Дніпропетровській ОД відкритого акціонерного товариства «Райффайзен Банк Аваль» на різних посадах. Остання посада, яку він обіймав, входила до структури центрального офісу АТ «Райффайзен Банк Аваль», територіально розташованого в місті Києві.

Протягом цього часу всі штатні переведення проходили добровільно, без примусу. У 2019 році банк скоротив у регіонах України частину посад регіональних менеджерів із протидії фінансовим злочинам, централізувавши відповідні функції на рівні управління менеджменту фінансових злочинів, яке входить до структури центрального офісу в місті Києві. Проте його посаду було залишено в структурі управління, оскільки кількість кримінальних проваджень, які він ввів, була найбільшою.

Згідно з наказом від 15.02.2021 № 318-к «Про попередження про наступне звільнення за скороченням чисельності та штату працівників» 17 лютого 2021 року його було попереджено про наступне звільнення.

Із цим наказом він не погодився, про що зробив відповідну відмітку на наказі. Наказом від 17.05.2021 № 1591-к його було звільнено з роботи з 21 травня 2021 року в зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Позивач вважав своє звільнення незаконним, таким, що відбулось із порушенням процедури вивільнення працівників, передбаченої КЗпП України, а також порушенням його конституційних і трудових прав, оскільки: 1) винесенню постанови Правління АТ «Райффайзен Банк Аваль» від 08.02.2021 № П-11/2 передували зухвалі протиправні дії уповноважених осіб банку; 2) роботодавець не забезпечив його переважне право на залишення на роботі, передбачене статтею 42 КЗпП України, оскільки він мав неповнолітнього сина, безробітну дружину, тривалий безперервний стаж роботи на підприємстві, який становив більше 14 років, йому залишилося 10 місяців до настання пенсійного віку; 3) йому не було запропоновано переведення на вакантні посади, у тому числі менеджера з протидії кредитному шахрайству. Він подав три заяви про його переведення на вакантні посади, проте вони були проігноровані роботодавцем.

Щодо визнання незаконними протиправних дій та бездіяльності АТ «Райффайзен Банк», що виразилось у застосуванні до нього дискримінаційного підходу, примушування до звільнення за власним бажанням (мобінгу), визнання незаконними протиправних дій та бездіяльності профспілки, що виразилися у нездійсненні представництва та захисту його трудових, соціально-економічних прав та інтересів, як члена профспілки, відшкодування моральної шкоди, самі по собі вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розмір оплати праці в порядку,

встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням). Доказів втрати чинності його посадової інструкції від 14.12.2018 позивачем не надано, а судом не встановлено, а тому твердження позивача про те, що банк неправомірно вимагав від нього виконання обов'язків, які не передбачені інструкцією, є необґрунтованими. Усі обставини, на які посилається позивач на підтвердження факту дискримінації та примушування його до звільнення, можливого мобінгу, були предметом перевірки Служби внутрішнього аудиту АТ «Райффайзен Банк» й за результатами розгляду відповідних скарг позивача від 15.02.2021 та від 02.03.2021 порушень норм чинного законодавства України та внутрішніх нормативно-правових актів не встановлено.

Таким чином, доводи позивача є безпідставними. Тому суд вважає, що вимоги позову задоволенню не підлягають. Суди першої та апеляційної інстанції, розглянувши надані позивачем факти, не визнали їх достатніми для підтвердження наявності мобінгу. Вони дійшли висновку, що дії роботодавця не порушували прав позивача, а доводи про примушування до звільнення не були підтверджені належними доказами.

У постанові Полтавського апеляційного суду від 16.01.2024 по справі № 529/131/23 розглядався трудовий спір між працівником та роботодавцем, де предметом розгляду є розірвання трудового договору у зв'язку з вчиненням мобінгу на робочому місці [127]. Так, «позивачка, звільнена за ініціативою роботодавця, стверджувала, що звільнення було незаконним, оскільки обґрунтовано мобінгом із боку керівництва. Вона посилалася на погрози, психологічний тиск, приниження та дискримінацію в процесі роботи. Роботодавець у свою чергу заперечував факт мобінгу, стверджуючи, що звільнення було здійснено на законних підставах, у зв'язку з порушенням трудової дисципліни». У даній справі Верховний Суд при розгляді касаційної скарги розглянув питання законності розірвання трудового договору в контексті можливих фактів мобінгу. Колегія суддів указала, що,

незважаючи на звернення позивачки до органів щодо факту мобінгу, роботодавець не позбавлений права застосовувати дисциплінарні стягнення у випадку, якщо факти мобінгу не доведені, а порушення трудової дисципліни залишаються обґрунтованими. Тому позивачка не змогла довести незаконність накладення на неї дисциплінарних стягнень. Щодо мобінгу, суди не виявили порушень, пов'язаних із захистом працівника від таких дій. Позивачка також не довела, що її звільнення було безпідставним у контексті порушення гарантій захисту від мобінгу, які передбачені законодавством».

У справі №529/131/23 суд вивчав диск із відеозаписами, на яких зафіксовано розмови між позивачкою і директором [127]. Однак суд установив, що ці записи не містять ознак мобінгу, оскільки не містять поведінки, що принижує честь та гідність працівника.

Постанова Запорізького апеляційного суду від 08.12.2023 у справі № 336/3548/23 є яскравим прикладом того, як суди розглядають справи про мобінг і на яких умовах можна припинити трудові відносини за цією підставою [128]. Позивачка звернулася до суду з позовом про визнання мобінгу з боку керівника та його припинення. Однак суд відмовив у задоволенні позову, оскільки позивачка не надала достатніх доказів на підтвердження систематичних і повторюваних порушень із боку роботодавця. Зокрема, не було надано доказів причинно-наслідкового зв'язку між діями відповідача й погіршенням здоров'я позивачки. Лікарняні листки не містили відомостей, які б підтверджували вплив дій керівника на здоров'я працівника, а медичні висновки або звернення до медичних установ для підтвердження шкоди від мобінгу не були надані. Цей випадок показує, що для успішного захисту прав працівника в разі мобінгу необхідно мати достатню доказову базу, яка б підтверджувала не тільки факт мобінгу, а й його вплив на фізичний та психологічний стан працівника. Важливою частиною розгляду справи про мобінг є збір доказів.

Для того, щоб розірвання трудового договору було визнано обґрунтованим, необхідно надати суду чіткі докази фактів мобінгу, що могли б включати письмові документи, електронні докази, а також показання свідків. Відсутність таких доказів може призвести до відмови в задоволенні позову, навіть якщо факти мобінгу були, адже суд не має змоги оцінити ситуацію без надійної доказової бази. У судовому процесі важливо не лише виявити мобінг, а й надати достатні докази, які дозволяють установити причинно-наслідковий зв'язок між діями кривдника та наслідками для працівника.

Отже, мобінг на робочому місці – це система психологічного або фізичного насильства, яка здійснюється керівниками чи колегами щодо працівника з метою приниження його гідності, створення нездорового робочого клімату або підриву його професійного авторитету.

Розірвання трудового договору у зв'язку із вчиненням мобінгу є складним питанням сучасного трудового права, яке потребує належного правового регулювання й ефективних механізмів захисту прав працівників. Мобінг, як форма психологічного насильства, порушує трудові права працівників, погіршує їх моральний стан та негативно впливає на загальну продуктивність праці. В Україні питання мобінгу набуває все більшої актуальності, особливо в контексті імплементації європейських стандартів у сфері трудового права.

Незважаючи на наявність у КЗпП України загальних положень про захист прав працівників, мобінг залишається недостатньо врегульованим. Це створює складнощі для правозастосовчої практики, оскільки відсутність чітких правових механізмів змушує працівників звертатися до суду для захисту своїх прав. Аналіз судової практики свідчить про наявність правових прогалин, які необхідно усунути для вдосконалення законодавства.

Мобінг є підставою для розірвання трудового договору, якщо працівник зазнає постійних порушень своїх прав, що значно погіршують

умови праці та загрожують його психічному й фізичному здоров'ю. Така ситуація, безумовно, потребує юридичної оцінки й доказів, оскільки для встановлення факту мобінгу в суді необхідно подати «залізні докази», що підтверджують наявність цькування і його наслідків для потерпілого.

Перше й важливе джерело доказів – це письмові документи, що підтверджують факт мобінгу. До таких документів належать:

- копії розпорядчих документів роботодавця (накази, розпорядження), які можуть свідчити про наявність дискримінаційних дій або неправомірних змін у трудових умовах працівника, наприклад, несанкціоновані переміщення на непристосоване місце для роботи або безпідставне позбавлення премій.

- копії документів працівника чи інших співробітників (заяви, доповідні записки, листи, вимоги, претензії), які можуть підтвердити факти зловживань, наклепів, висміювання або інших форм психологічного насильства з боку керівництва або колег;

- заяви або скарги працівника до керівництва, державних органів або правоохоронних органів, таких як поліція або Держпраця, в яких він указує на порушення своїх прав, честі та гідності через мобінг. Доповідні записки, пояснення інших співробітників, накази про проведення службового розслідування та протокол розслідування допомогли б суду встановити факти мобінгу та їх наслідки для працівників.

Електронні докази мають важливе значення для встановлення факту мобінгу, оскільки сучасні форми спілкування через електронну пошту, месенджери або соціальні мережі дозволяють зафіксувати неприємні або дискримінаційні висловлювання. До таких доказів належать:

- листування через електронну пошту або месенджери (Telegram, Viber, WhatsApp), які можуть містити грубі або принизливі коментарі, що принижують честь та гідність працівника;

- соціальні мережі, де можуть бути публікації або коментарі, які відображають ворожі та принизливі дії з боку колег чи керівництва;
- аудіо- та відеозаписи, які можуть фіксувати конкретні випадки мобінгу, наприклад, розмови між директором і працівником, що підтверджують психологічний тиск або приниження.

Сучасна судова практика свідчить про складність доведення фактів мобінгу, оскільки необхідно надавати конкретні докази психологічного або економічного тиску, що має прямий вплив на працівника. Проте, враховуючи нові законодавчі норми та зростаючу увагу до проблеми мобінгу, можна сподіватися на покращення ситуації в сфері захисту трудових прав працівників в Україні.

У підсумку розірвання трудового договору у зв'язку із вчиненням мобінгу вимагає від працівників ретельного документування випадків психологічного насильства й активного звернення до судових органів для захисту своїх прав. Роботодавці ж повинні усвідомлювати важливість створення здорової робочої атмосфери та вживати заходів для запобігання будь-яким формам цькування на робочому місці.

3.2. Відшкодування працівникові шкоди здоров'ю, спричиненої мобінгом

В основі Конституції України лежить «принцип, відповідно до якого людина, її життя та здоров'я, честь та гідність, недоторканність та безпека визнаються найвищими соціальними цінностями. Це накладає певні зобов'язання держави у сфері формування галузевого законодавства, особливо у сфері приватного права, що визнають авторитетні вітчизняні науковці» [129]. «Розповсюдження мобінгу в сфері праці показує беззахисність найбільш уразливих категорій населення перед посиленням

трудової експлуатації, падінням соціального статусу та браком товариської підтримки. Хижацькі закони ринкової системи диктують хижацьку поведінку учасників ринку праці, які перебувають у страху втрати джерел до існування. Мобінг стає унаочненням матеріального розшарування та маргіналізації значної частини населення України» [57]. У сучасному суспільстві мобінг набуває все більшої поширеності, стаючи каталізатором зростання агресії, егоцентризму та соціальної апатії. Цей деструктивний феномен не лише руйнує робочу атмосферу, а й суттєво впливає на морально-психологічний клімат у суспільстві загалом. Найвищим проявом агресії колективу щодо окремого співробітника стає позбавлення його людської гідності, завдання шкоди психічному й фізичному здоров'ю, а також створення ситуацій, що несуть загрозу його життю.

Такий вплив є особливо небезпечним, адже він посягає на базові цінності, визнані найвищими пріоритетами в цивілізованому світі. Життя, здоров'я, право на честь і гідність – це фундаментальні права, які перебувають під захистом національного та міжнародного законодавства. Конституція України проголошує їх невідчужуваними й такими, що охороняються державою. Ці права регулюються та захищаються низкою законів і кодексів, які створюють правове підґрунтя для боротьби з мобінгом.

Зростання масштабів мобінгу є викликом для правової та соціальної систем. Цей факт свідчить про недостатню ефективність механізмів захисту цих прав і потребу в створенні дієвих інструментів для попередження цього явища.

Зокрема, «з грудня 2022 року по березень 2024 року Державна служба з питань праці та її територіальні органи отримали понад 1 000 звернень працівників щодо проявів мобінгу (цькування)» [130]. Такі факти викликають серйозне занепокоєння, адже замість зосередження на виконанні своїх професійних обов'язків, працівники змушені витрачати свої сили та

енергію на захист власного внутрішнього стану, почуття честі та гідності. Ця ситуація стає ще більш тривожною, якщо врахувати, що українці, які залишаються в країні, й без того перебувають у стані постійного стресу та емоційного напруження, спричинене повномасштабною збройною агресією. Наслідки таких психологічних переживань є очевидно гострими та негативними, адже вони поглиблюють загальний рівень напруги, впливають на продуктивність праці та загальне благополуччя громадян.

На жаль, на відміну від цивільного законодавства, перелік та детальний порядок застосування правових способів захисту у трудовому законодавстві відсутній. Хоча варто наголосити й на позитивному кроці наших законодавців, як доповнення ст. 5-1 КЗпП України. Дана стаття є державною гарантією забезпечення права громадян на працю. Вона містить наступний зміст: «Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності» [1].

Також передбачено забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду. Звернення стосується визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі).

Крім того, стаття передбачає відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили. Ця юридична гарантія встановила конкретний суб'єктивний обов'язок для компетентних державних органів, спрямований на забезпечення права працівників на захист від мобінгу. Вона передбачає чіткий механізм захисту, який включає низку заходів.

Відповідно до п. 3 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою КМУ від 11.02.2015 № 96, «Державна служба України з питань праці є центральним органом виконавчої влади України, а одним з його основних завдань є здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» [131]. Завдяки такому органу забезпечується контроль над дотриманням прав працівників, що має велике значення для ефективного функціонування трудових відносин у країні. Більше того, «зважаючи на ст. 3 Закону України «Про звернення громадян», особа, права якої порушено через протиправні дії, які носять ознаки мобінгу (цькування), може звернутися Держпраці зі скаргою» [132]. Включення мобінгу в категорію порушень, щодо яких можна подавати скаргу до Держпраці, дає змогу оперативно реагувати на випадки цькування та сприяти усуненню негативних явищ на робочому місці.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» «інспектори Держпраці під час проведення перевірки мають право одержувати пояснення від працівників підприємства, які можуть підтвердити факти мобінгу» [133]. Проте відразу відмітимо, що такі «планові перевірки проводяться досить рідко й не націлені першочергово на виявлення фактів вчинення мобінгу. Хоча траплялися випадки, коли на підставі пояснень працівників було складено протокол у справах про вчинення адміністративних правопорушень за статтею 173-5 КУпАП – мобінг (цькування) працівника».

Поширення випадків мобінгу, яке в Україні досягло загрозливих масштабів, поставило на порядок денний питання необхідності перегляду заборони перевірок підприємств, установ та організацій, що була запроваджена на період дії режиму воєнного стану. Особливу увагу до цього питання привернула ініціатива щодо зміни підходів до діяльності Державної служби України з питань праці.

Зокрема, 28 лютого 2024 року в Верховній Раді України було зареєстровано проєкт закону № 11044, який передбачає внесення змін до ст. 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [134]. Цей законопроект пропонує дозволити проведення перевірок Держпраці у випадках надходження скарг від громадян (працівників чи професійних спілок), пов'язаних із проявами мобінгу на робочих місцях. 19 червня 2024 року Верховна Рада України прийняла цей законопроект за основу та доручила Комітету Верховної Ради з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів доопрацювати документ із урахуванням пропозицій і зауважень суб'єктів права законодавчої ініціативи. Після доопрацювання законопроект буде представлено для розгляду в другому читанні.

Ще однією формою захисту трудових прав є громадський захист, який пов'язаний із контролем та наглядом за дотриманням чинного законодавства, що здійснюється професійними спілками. Згідно з Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» професійні спілки утворюються з метою представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів своїх членів [135]. Такий захист доцільно можна назвати профспілковим.

Судовий захист передбачений ст. 2-2 КЗпП України та є визначальним у захисті прав працівника при доведенні мобінгу (цькування) й надає можливість отримати відшкодування завданої шкоди та притягнути винних осіб до відповідальності.

Альтернативними правовими методами захисту трудових прав та законних інтересів працівників є процедурні засоби, не заборонені законом, які спрямовані на мирне вирішення суперечок між сторонами трудового спору шляхом узгодження їх позицій. Ці методи можуть здійснюватися як самостійно сторонами, так і за участі сторонніх осіб з метою досягнення взаємоприйняттого рішення, яке відповідало б інтересам обох сторін та

сприяло б розв'язанню спору. До таких альтернативних форм захисту трудових прав і правомірних інтересів належать: примирення, третейські процедури та посередництво (медіація).

Такі заходи, безумовно, є необхідною складовою механізму правового захисту від мобінгу (цькування), оскільки вони дозволяють оперативно реагувати на скарги працівників і забезпечувати перевірку фактів систематичної негідної поведінки з боку роботодавця чи колег. Умови, за яких мобінг стає предметом офіційного розгляду, створюють правове підґрунтя для захисту постраждалих працівників, сприяють підвищенню відповідальності роботодавців і формуванню безпечного робочого середовища.

Наявність у чинному трудовому законодавстві норм, спрямованих на протидію мобінгу, є важливим кроком, проте без чіткого визначення практичних механізмів їх реалізації з боку компетентних органів ця норма залишається декларативною. Лише через упровадження конкретних процедур – таких як розгляд скарг, проведення перевірок та застосування санкцій – можна забезпечити реальний захист прав працівників. Це дозволить створити дієвий механізм для боротьби з мобінгом, який не лише декларує, а й реалізує принципи справедливості та гідності в трудових відносинах.

Однією з груп правових способів захисту працівника є компенсаційні способи. До цієї групи способів належать компенсація працівнику матеріальної шкоди, яка заподіяна в результаті порушення трудових прав, а також компенсація працівнику моральної шкоди. Цей механізм захисту класифікується як компенсаційний, адже його основною метою є відновлення порушеного балансу шляхом компенсації збитків, яких зазнав працівник через порушення його прав.

У літературі з трудового права наголошено, що «чинне законодавство не визначає підстав та умов відшкодування роботодавцем заподіяної шкоди, а лише констатує в межах КЗпП випадки такого відшкодування» [136].

Термін «підстава відшкодування» зазвичай вживається у двох значеннях:

- на підставі чого особа відшкодовує шкоду;
- за що особа відшкодовує шкоду.

«У першому випадку говорять про правову підставу відшкодування, у другому – йдеться про фактичну підставу відшкодування» [137]. Узагальнено можна стверджувати, що підставою відшкодування матеріальної шкоди роботодавцем є заподіяння шкоди працівнику через порушення його прав чи законних інтересів.

Відшкодування шкоди – це зобов'язання, яке виникло внаслідок заподіяння шкоди та полягає у повній її компенсації у грошовій формі. На думку С. Я. Вавженчука, «ознака компенсаторності є конститутивною в розмежуванні захисту та відповідальності в приватному, а отже у трудовому праві» [138].

Матеріальне відшкодування шкоди працівникам є «важливим інструментом захисту їхніх прав у трудових правовідносинах. У сучасних умовах, коли порушення трудових гарантій можуть призводити до реальних матеріальних втрат, відновлення майнового стану працівника, який постраждав через незаконні дії чи бездіяльність роботодавця, набуває особливого значення. Це стосується як прямої шкоди, наприклад, унаслідок цькування працівника, так і упущеної вигоди, пов'язаної із втратою заробітної плати чи інших доходів. Законодавством про працю закріплено, що у разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується в розмірі понесених витрат на лікування» [1].

Застосування відшкодування матеріальної шкоди базується на факті завдання шкоди працівнику, що виникла внаслідок винних і протиправних дій або бездіяльності роботодавця. Суть цього обов'язку полягає в тому, щоб компенсувати матеріальні втрати, які працівник зазнав через порушення його трудових прав або законних інтересів. До таких втрат можуть належати витрати на лікування, спричинені умовами праці (витрати на медичні послуги, придбання медикаментів, проходження реабілітаційних заходів тощо, за умови їх документального підтвердження), або інші фінансові збитки, які мають прямий причинно-наслідковий зв'язок із протиправними діями чи бездіяльністю роботодавця.

Важливим аспектом є доведення прямого зв'язку між порушенням прав і заподіяною шкодою, що дає підстави для її відшкодування відповідно до норм чинного законодавства. Така компенсація здійснюється на підставі рішення суду або іншого вповноваженого органу в порядку, визначеному чинним законодавством.

«Як свідчить практика, саме матеріальна відповідальність має найефективніший характер – характер компенсації, тоді як інші види відповідальності мають характер покарання» [139].

Початок процесу притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності завжди залежить від активних дій працівника, зокрема подання ним звернення до органу, уповноваженого розглядати трудовий спір. Без такого звернення правовідносини залишаються формальними та можуть залишитися нереалізованими. До моменту, поки працівник не ініціює це питання, навіть якщо контролюючі органи виявили порушення трудових прав, роботодавця не можна притягнути до матеріальної відповідальності.

Такий механізм спрямований не лише на відновлення матеріального становища працівника, а й на утвердження принципу відповідальності роботодавця за дотримання трудових прав і норм законодавства. Водночас

визначення розміру компенсації відбувається з урахуванням реальних обставин справи, документальних підтверджень шкоди та висновків суду чи іншого вповноваженого органу.

У випадках нанесення шкоди життю та здоров'ю працівнику це зумовлює, крім шкоди майнової, також моральну шкоду, що виражається в моральних і фізичних стражданнях. У ст. 237-1 КЗпП України закріплене право на відшкодування моральної шкоди. Відповідно до цієї норми «відшкодування моральної шкоди працівнику відбувається у разі, якщо порушення його законних інтересів призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають додаткових зусиль для організації власного життя. Стаття підкреслює, що відшкодування моральної шкоди є можливим лише за умови, якщо факт порушення підтверджений судовим рішенням, яке набрало законної сили». Це корелюється із принципом верховенства права, оскільки гарантує, що кожен випадок аналізується індивідуально, а рішення базується на конкретних доказах. Інакше кажучи, інститут відшкодування моральної шкоди виконує моральну, соціальну функції – охорону недоторканності особи, тобто функцію соціального захисту.

Цей спосіб базується на загальних нормах законодавства, які передбачають право кожного на захист від дій, що завдають шкоди честі, гідності або викликають моральні страждання. Зокрема, Кодекс законів про працю України та Цивільний кодекс України забезпечують можливість звернення до суду в разі порушення прав працівника.

На жаль, чинний КЗпП України не надає визначення поняття моральних страждань, моральної втрати. З цієї причини виникає необхідність закріплення поняття моральної шкоди в новому Трудовому кодексі України.

Разом із цим найбільшу увагу законодавець присвятив цьому питанню саме у цивільному законодавстві України. Так, відповідно до ст. 23 ЦК

України «особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав». «Так, моральна шкода полягає:

- у нанесенні фізичного болю і страждань, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом чи іншим ушкодженням її здоров'я;
- у душевних стражданнях, яких зазнала така особа через протиправну поведінку щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів;
- у душевних стражданнях, нанесених фізичній особі, шляхом знищення чи пошкодження її майна;
- у приниженні честі й гідності фізичної особи, а також ділової репутації особи фізичної або юридичної».

Тобто, законодавець визначає моральну шкоду через перелік обставин, в яких вона виражається.

«Розмір відшкодування моральної шкоди суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних тощо), яких зазнав позивач, характеру немайнових втрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо) та з урахуванням інших обставин. Вона відшкодовується одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом, у грошовій формі, іншим майном або в інший спосіб. Моральна шкода відшкодовується незалежно від майнової шкоди, яка підлягає відшкодуванню, та не пов'язана з розміром цього відшкодування!».

Розуміння моральної шкоди відповідно до п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31.03.1995 р. № 4, пояснюється тим, що «моральна шкода – це втрата немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями чи бездіяльністю інших осіб» [140]. «Цивільне законодавство та судова практика використовують різні терміни для позначення проявів моральної шкоди, зокрема йдеться про душевні або моральні страждання. Так, у

Цивільному кодексі України законодавець застосовує термін «душевні страждання», тоді як Пленум Верховного Суду України оперує категорією «моральні страждання».

Разом з тим, Закон України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинові незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду» у ст. 4 «під моральною шкодою пропонує розуміти страждання, заподіяні громадянинові внаслідок фізичного чи психічного впливу, що призвело до погіршення або позбавлення можливостей реалізації ним своїх звичок і бажань, погіршення відносин з оточуючими людьми, інших негативних наслідків морального характеру» [141]. На нашу суб'єктивну думку, категорія «моральні страждання» є найбільш вдалою, оскільки саме ця дефініція найбільш точно відображає значення цих переживань.

Аналізуючи наукові погляди, слід зазначити, що серед учених-правників також немає єдності на розуміння поняття «моральна шкода». Так, досліджуючи проблему визначення поняття моральної шкоди, вчені відзначають, що «інститут відшкодування моральної шкоди має цивільно-правову природу, однак відшкодування моральної шкоди характерно не тільки для цивільно-правових відносин, тому норми, які регулюють відшкодування моральної шкоди, містяться в багатьох нормативно-правових актах, що свідчить про його міжгалузевий характер. Дане поняття не є універсальним і однаковим».

Зокрема, моральну шкоду працівника у трудовому праві Кириченко Т. М. інтерпретує як «шкоду, завдану працівнику в результаті порушення трудових прав, а саме приниження честі, гідності або ділової репутації роботодавцем, що стало причиною моральних страждань та призвело до погіршення якості його життя» [142]. Таким чином, основний об'єкт цієї концепції – це особистісні аспекти.

Ярошенко О. М. розглядає моральну шкоду як «втрати немайнового характеру, що виникли внаслідок душевних, психічних та/або фізичних страждань, заподіяних унаслідок ушкодження його здоров'я, що призвели до порушення його нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного суспільного життя, до вимушених змін або обмежень у виборі трудової діяльності, звичайного кола спілкування та інших негативних наслідків» [143].

Обидва підходи доповнюють один одного, але мають різні сфери застосування. Концепція Кириченко Т. М. більш зосереджена на індивідуальних немайнових правах, пов'язаних із поведінкою роботодавця, тоді як підхід Ярошенка О. М. охоплює ширший спектр наслідків, пов'язаних із впливом умов праці на здоров'я працівника. Ці відмінності демонструють багатовимірний характер моральної шкоди в трудовому праві, що вимагає комплексного підходу в законодавстві та судовій практиці.

Дещо відрізняється розуміння правової природи відшкодування моральної шкоди. Вказане поняття можна розглядати в трьох аспектах:

- «як компенсацію за завдану моральну шкоду працівнику;
- як самостійний, особливий та універсальний вид відповідальності роботодавця;
- як спосіб захисту прав працівника у трудових правовідносинах».

На думку Крисань Т. Є., «компенсація (відшкодування) моральної шкоди – це право особи, яка зазнала моральної шкоди внаслідок порушення її природних прав і свобод, вимагати від порушника виконання обов'язків, спрямованих на усунення або зменшення негативних психічних станів чи процесів, спричинених приниженням її гідності» [144]. Водночас особа має право звернутися до компетентних державних або міжнародних органів із метою примусового забезпечення виконання таких обов'язків порушником. Це визначення підкреслює значення компенсації моральної шкоди як

інструменту відновлення психоемоційного стану потерпілої сторони та гарантії її доступу до правового захисту.

«У свою чергу, Чернадчук В. Д. розглядає відповідальність за заподіяну моральну шкоду, що виникла внаслідок порушення трудових прав, як накладення на роботодавця (або уповноважений ним орган) обтяжливих майнових наслідків [145]. Ці наслідки проявляються у вигляді санкцій у грошовій чи іншій матеріальній формі, які застосовуються незалежно від заподіяння майнової шкоди. Таким чином, відшкодування моральної шкоди у сфері трудового права набуває характеру санкції, спрямованої на захист прав працівника, який зазнав немайнових втрат».

Водночас Брагінський М. І. й Вітрянський М. І. визначають «компенсацію моральної шкоди як один зі способів захисту прав учасників договірних відносин [146]. Вони акцентують увагу на двох основних функціях цього правового механізму: відновленні порушеного права та/або компенсації втрат, які особа зазнала через порушення її прав. Такий підхід підкреслює універсальність інституту відшкодування моральної шкоди, який може застосовуватися в різних правовідносинах для забезпечення балансу інтересів сторін та відновлення справедливості».

Сукупність наведених підходів демонструє багатогранність інституту компенсації моральної шкоди та його значущість у різних правових сферах. У трудовому праві відшкодування моральної шкоди покликане не лише відновити порушені права працівника, а й забезпечити його психоемоційну реабілітацію та гідні умови праці. У договірних правовідносинах акцент робиться на забезпеченні балансу між сторонами, компенсуючи моральні або немайнові втрати учасників договору.

Таким чином, компенсація моральної шкоди слугує як інструментом відновлення справедливості, так і способом примусового впливу на порушника для дотримання ним правових норм.

Слід зазначити, що відшкодування моральної (немайнової) шкоди в цивільному праві відрізняється від аналогічного процесу в трудових правовідносинах, попри їхню певну схожість. Основна відмінність полягає в тому, що працівник має право на відшкодування моральної шкоди лише за умови, якщо порушення його законних прав спричинило негативні наслідки, які утворюють сукупність кількох обов'язкових юридичних фактів. До таких фактів належать моральні страждання, втрата звичного способу життя та необхідність докладати додаткові зусилля для його організації. У разі відсутності хоча б одного із зазначених фактів відшкодування моральної шкоди працівнику з боку власника або уповноваженого органу стає неможливим.

Ще однією особливістю застосування такого правового способу захисту, як відшкодування моральної шкоди, є те, що він може в межах заявлених позовних вимог застосовуватися самотійно або в поєднанні з іншими способами, наприклад, поновленням порушеного права. Як зазначив Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду у своїй постанові, «захист порушеного права у сфері трудових відносин забезпечується як відновленням становища, яке існувало до порушення цього права (наприклад, поновлення на роботі), так і механізмом компенсації моральної шкоди, як негативних наслідків (втрат) немайнового характеру, що виникли в результаті душевних страждань, яких особа зазнала у зв'язку з посяганням на її трудові права та інтереси» [147]. Вказаний спосіб, на підставі якого відбувається відшкодування моральної шкоди, обирається потерпілою особою (працівником), враховуючи характер вчиненого правопорушення, його наслідки та інші обставини. Крім того, «компенсація завданої моральної шкоди не поглинається самим фактом відновлення становища, яке існувало до порушення трудових правовідносин, шляхом поновлення на роботі, а має самотійне юридичне значення».

Слід зазначити, що «порушення прав працівника у сфері трудових відносин, що доведено преюдиційним судовим рішенням в адміністративній справі, відповідно до ч. 4 ст. 82 ЦПК України звільняє особу від обов'язку доказування даного факту в цивільній справі» [148].

Отож, «відшкодування моральної шкоди в трудовому праві має свої особливості порівняно з цивільним правом. Зокрема, специфіка полягає в суб'єктному складі таких правовідносин – працівник і роботодавець. У цих відносинах роботодавець зобов'язаний компенсувати завдану моральну шкоду, тоді як працівник має право на її отримання за умови наявності негативних наслідків порушення його трудових прав».

Правове регулювання відшкодування моральної шкоди в трудовому законодавстві потребує вдосконалення, оскільки воно не містить чіткого визначення ні самого поняття моральної шкоди, ні механізму її відшкодування в контексті трудових відносин. Це призводить до того, що завдану моральну шкоду часто не визнають як окремий вид шкоди та просто ігнорують. Водночас, хоча впровадження інституту відшкодування моральної шкоди в трудовому праві не вирішило всіх проблем захисту трудових прав, це свідчить про поступове втілення конституційних принципів, які визнають людину найвищою соціальною цінністю та гарантують кожному фізичну й моральну безпеку з боку держави.

На наш погляд, можна виділити низку особливостей, які відрізняють зобов'язання з відшкодування моральної шкоди від зобов'язань, пов'язаних із відшкодуванням майнової шкоди.

1. *Відсутність впливу на майнове становище потерпілого*

У випадках відшкодування моральної шкоди майнове становище потерпілого не погіршується. Це означає, що виплата певної суми з боку особи, яка завдала шкоду, не має на меті відновлення матеріальної сфери потерпілого, як це відбувається у випадках майнових збитків.

2. *Відсутність вимоги повного відшкодування*

На відміну від майнової шкоди, розмір якої можна точно визначити, визначення розміру моральної шкоди є складним і часто суб'єктивним процесом. Законодавство не вимагає повного відшкодування моральної шкоди, адже неможливо точно оцінити глибину моральних або психологічних страждань. Сума відшкодування є лише приблизною компенсацією за завдану моральну шкоду, оскільки не існує універсальних критеріїв для її оцінки.

3. *Виключення «натуральних форм» відшкодування*

У випадках, коли шкода пов'язана з приниженням честі, гідності чи ділової репутації, використання так званих «натуральних форм» (наприклад, повернення у попередній стан) є неможливим. Натомість відшкодування обмежується грошовою компенсацією.

4. *Поєднання моральної та фізичної шкоди*

У випадках завдання шкоди життю або здоров'ю громадянина, окрім матеріальної шкоди, виникає й моральна шкода. Вона може проявлятися у формі моральних або фізичних страждань, які потерпілий зазнає внаслідок порушення його прав.

Таким чином, зобов'язання з відшкодування моральної шкоди мають свою специфіку, яка зумовлюється нематеріальною природою завданої шкоди, труднощами в її оцінці та відсутністю можливості відновлення первісного стану через натуральні форми відшкодування.

Необхідно також відзначити, що притягнення винних осіб, які вповноважені діяти від імені роботодавця, до кримінальної або адміністративної відповідальності, так само як притягнення самого роботодавця до фінансової відповідальності, не спричиняє автоматичного відшкодування майнової або немайнової шкоди конкретному працівникові.

Простежимо різницю у суб'єктах матеріальної та моральної відповідальності. «Матеріальна відповідальність у трудовому праві може покладатися як а працівника, так і на роботодавця. Суб'єктом же

відшкодування моральної шкоди може бути лише роботодавець (тобто юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець), що прямо «впливає» зі змісту статті 237-1 КЗпП України. У той же час, виходячи з положень цивільного законодавства України, правом на відшкодування моральної шкоди наділені як фізичні, так і юридичні особи, тому роботодавець не може бути позбавлений права на відшкодування моральної шкоди, якщо вона йому буде завдана. Такі відносини знаходяться поза межами регулювання трудового законодавства, тож відшкодування моральної (немайнової) шкоди роботодавцю може здійснюватися за нормами ЦК України. Тобто у випадку завдання моральної шкоди роботодавцю з боку працівника, правовою підставою для відшкодування моральної шкоди будуть норми цивільного законодавства України» [149].

Вивчення судової практики є невід'ємною частиною аналізу питання відшкодування працівникам шкоди здоров'ю, спричиненої мобінгом. Саме судові рішення надають можливість побачити, як законодавство застосовується на практиці, які докази визнаються вагомими, та як оцінюється зв'язок між діями роботодавця чи колективу та завданою шкодою. Аналіз таких кейсів допомагає не лише зрозуміти тенденції правозастосування, але й виявити прогалини в регулюванні та підходах до захисту прав постраждалих. Це робить судову практику важливим джерелом для розробки ефективних механізмів запобігання мобінгу та компенсації шкоди.

В Єдиному державному реєстрі судових рішень міститься понад 800 рішень, що стосуються вчинення мобінгу [150]. Однак у більшості з них суд не задовольняє позовні вимоги. Така тенденція пов'язана зі слабкою аргументацією та ненаданням доказів позивачем щодо проявів цькування.

Однак є кілька судових рішень, у яких суд не лише визнав вчинені дії мобінгом, а й зобов'язав стягнути з відповідача відшкодування шкоди

здоров'ю. Так, Коломийський міськрайонний суд Івано-Франківської області 10.10.2024 року розглянув справу № 346/1393/24 за позовом ОСОБА_1 про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на посаді, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди. «З-поміж іншого, позивач зазначає, що внаслідок звільнення з роботи пережив стрес, що призвів до душевних переживань, страждань, погіршення самопочуття, зниження авторитету, погіршення стану здоров'я. У зв'язку з цими наслідками просить суд стягнути з відповідача на його користь моральну шкоду у розмірі 50 000 грн. Суд, вивчивши матеріали справи, приходять до висновку, що позивачу дійсно було спричинено моральну шкоду. З урахуванням принципів справедливості, співмірності спричиненої шкоди, наслідкам які наступили, суд вважає достатньою суму, яка підлягає стягненню з відповідача на користь позивача в рахунок відшкодування завданої моральної шкоди у розмірі 1000 гривень. Таким чином, частково задовольнив дану позовну вимогу» [151].

Хоча це рішення є кроком уперед у визнанні проблеми мобінгу, розмір відшкодування залишає простір для вдосконалення практики як у контексті справедливості, так і з точки зору захисту прав працівників.

Дещо інакше на позовну вимогу про відшкодування моральної шкоди працівнику, завданої мобінгом, відреагував Богунський районний суд м. Житомир. У справі №295/12259/24 суд розглянув позов про порушення трудових прав. «Через тривогу, стан депресії та безсоння, яке триває вже рік (стільки існує конфлікт на роботі, який триває і досі), позивачка змушена була звернутися до невролога, який діагностував тривожний синдром. Після отримання повідомлення про скорочення позивачка отримала нервовий зрив. Крім цього, через сильний стрес у позивачки почались проблеми зі здоров'ям та розвинулось загострення хронічних захворювань. Всі ці показники призвели до порушення працездатності позивачки та її нормальних життєвих зв'язків. До того ж, вона вимушена вже втретє

звертатися до суду з метою захисту її трудових прав внаслідок неправомірних дій з боку відповідача» [152].

У заочному рішенні ід 27.11.2024 суд зазначив, що позовні вимоги в частині відшкодування моральної підлягають частковому задоволенні, а саме з відповідача на користь позивачки підлягають стягненню 10 000 грн. Ця сума виглядає відносно невеликою в порівнянні з масштабом шкоди, оскільки позивачка зазнала не тільки фізичного, але й психологічного стресу, який істотно вплинув на її працездатність та життєвий рівень.

Таким чином, судова практика в Україні щодо відшкодування шкоди здоров'ю працівникам, завданої мобінгом, на сьогодні є ще на початкових етапах розвитку. Мобінг, як систематичне психологічне насильство на робочому місці, набуває все більшої уваги, проте українські суди поки що мають небагато прикладів стягнення відшкодування моральної або матеріальної шкоди в таких випадках. Це зумовлено кількома факторами, зокрема недосконалістю законодавства щодо мобінгу, а також відсутністю чіткої судової практики у цих справах.

У тих випадках, коли мобінг призводить до порушення психічного здоров'я працівника, такі позови, як правило, стосуються психологічних травм, нервових зривів, депресії та інших порушень здоров'я, що призводять до порушення працездатності. Проте навіть у таких справах суди часто обмежуються невеликими сумами компенсацій за моральну шкоду, що може бути пов'язано з необхідністю доказування причинно-наслідкового зв'язку між мобінгом і конкретною шкодою, а також із неясністю щодо того, як саме оцінювати такі травми.

Аналізуючи питання відшкодування моральної школи у справах щодо мобінгу, Сіроха Д. І. доходить такого висновку: «умовами відшкодування моральної шкоди завданої працівникові мобінгом є: 1) доведення в суді працівником факту вчинення щодо нього мобінгу; 2) наявність у діях роботодавця порушення трудового законодавства чи порушення іншими

працівниками (колегами) їх посадових інструкцій та правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) встановлення причинно-наслідкового зв'язку між мобінгом та моральною шкодою; 4) необхідність обґрунтування розміру моральної шкоди, враховуючи тривалість та інтенсивність мобінгу. На розмір моральної шкоди завданої працівникові мобінгом впливає тривалість та інтенсивність мобінгу, наслідки, які були завдані цим мобінгом психологічному чи фізичному здоров'ю працівника, його негативний вплив на ділову репутацію та кар'єру, заявлений розмір моральної шкоди повинен бути співрозмірним із завданими працівникові моральними та психологічними стражданнями» [113].

Справи, пов'язані з мобінгом, частіше за все мають складний доказовий матеріал, адже для підтвердження мобінгу потрібні доказові елементи, такі як свідчення, документи та медичні довідки. Крім того, багато потерпілих не завжди мають можливість адекватно зафіксувати всі порушення на роботі.

Підводячи підсумок викладеному, слід зазначити наступне. Мобінг є серйозним соціально-правовим явищем, що завдає значної шкоди як працівникам, так і загальному морально-психологічному клімату в трудових колективах. Не можна недооцінювати вплив мобінгу в трудових відносинах. Це є руйнівним явищем, яке здатне завдати шкоди самооцінці, фізичному й психологічному здоров'ю, а також емоційному благополуччю працівника. Окрім цього, мобінг негативно впливає на внутрішній стан колективу в цілому, що може призвести до зниження продуктивності праці, порушення трудової дисципліни, звільнень та інших негативних наслідків.

Важливу роль у захисті прав працівників відіграють компенсаційні механізми, зокрема відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Відшкодування шкоди є актуальним і важливим питанням трудового права, адже воно забезпечує одну з ключових гарантій захисту прав працівників. Механізм відшкодування спрямований на поновлення порушених прав,

компенсацію моральних і матеріальних втрат, а також створення умов для зменшення негативного впливу на працівника у разі порушення його прав, у тому числі через мобінг.

Однак, чинне законодавство України не містить чітких і достатніх норм для ефективного регулювання відшкодування шкоди, завданої мобінгом. Незважаючи на наявність окремих положень про відшкодування моральної шкоди в трудовому законодавстві, ці норми є розпливчастими та не враховують особливостей ситуацій, які виникають у випадках систематичного психологічного тиску або переслідування на робочому місці. Як наслідок, відшкодування шкоди, завданої мобінгом, залишається дискусійним питанням.

Судова практика в Україні, хоча й містить окремі прецеденти визнання фактів мобінгу та відшкодування шкоди, поки що не демонструє системності чи послідовності в підходах до вирішення таких справ. Це пов'язано з відсутністю законодавчого визначення мобінгу, чіткого переліку його ознак та наслідків, а також критеріїв оцінки моральної шкоди, що ускладнює застосування норм права судами.

Отож, вирішення цього питання вимагає як удосконалення національного законодавства, так і підвищення рівня обізнаності роботодавців і працівників щодо правових засобів захисту у випадках мобінгу. Запровадження спеціальних норм, які регулюють питання мобінгу та відповідальності за нього, а також формування єдиної судової практики сприятиме забезпеченню реального захисту трудових прав працівників і посиленню їхніх гарантій у випадках порушення немайнових прав.

Незважаючи на це, в Україні спостерігається певний прогрес у розгляді таких справ, і суди, у межах наданих їм можливостей, намагаються враховувати тяжкість наслідків для здоров'я працівників. Однак кількість рішень, що стосуються мобінгу, ще залишається невеликою, а суми відшкодування часто виявляються низькими, що вказує на необхідність

подальшого вдосконалення судової практики і законодавства щодо захисту працівників від психологічного насильства на робочому місці.

Таким чином, судова практика в Україні щодо відшкодування шкоди здоров'ю працівникам, завданої мобінгом, ще формується. Зростаюча увага до психологічного здоров'я працівників і поширення знань про мобінг можуть сприяти розвитку більш ефективного захисту та справедливого відшкодування шкоди в майбутньому.

Вдосконалення регулювання відшкодування шкоди від мобінгу є невідкладним завданням, яке сприятиме не лише захисту прав працівників, а й формуванню здорового робочого середовища, заснованого на взаємній повазі та дотриманні законності.

3.3. Напрямки вдосконалення правового регулювання захисту працівників від мобінгу

У прагненні забезпечити фундаментальні права й свободи людини, створити гідні умови для її життя та сприяти побудові демократичної, соціальної й правової держави, Конституція України закріпила основні засади правової системи, що гарантують захист людини та громадянина. Як основний закон держави, Конституція має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії, що визначають загальні правові принципи правового статусу особи.

Зокрема, у ст. 3 Основного Закону проголошено, що людина, її життя, здоров'я, честь, гідність, недоторканність та безпека є найвищими соціальними цінностями України [153]. Це положення закладає основу для всієї правової системи держави, орієнтуючи діяльність органів влади на забезпечення й захист прав та свобод кожного громадянина.

«Однією з проблем у контексті реалізації працівником права на гідність, тобто забезпечення умов, що сприяють нормальній трудовій активності, є проблема мобінгу».

У вчених є багато думок щодо подолання мобінгу як соціального явища.

Так, Н. Калашник стверджує, що «уникнути мобінгу практично неможливо, оскільки в будь-якій організації є об'єктивні причини, які можуть сприяти загостренню ситуації» [154]. На наш погляд, сучасні підходи до управління персоналом і правове регулювання, що передбачає конкретні заходи протидії мобінгу, доводять, що можливо значно мінімізувати негативний вплив об'єктивних причин. Тому важливо розглядати мобінг не як невідворотну долю організацій, а як проблему, яку можна вирішити за допомогою комплексних заходів і відповідальної політики як на рівні окремих підприємств, так і на державному рівні.

Слушною, на наше переконання, є позиція Є. Малигіної, яка зазначає, що «якщо у керівника високі моральні якості, він будуватиме стосунки з людьми на відповідному рівні. Чим нижчий моральний рівень управлінця, який досяг високої позиції, тим гірше він буде вчиняти з підлеглими». Ми схильні до думки, що кожна організація виграє від лідерів, які розуміють важливість етичних норм та людського підходу у веденні бізнесу. Тому важливо не лише піднімати кваліфікацію керівників у професійній сфері, а й приділяти увагу їх моральному розвитку, що забезпечить не лише здоровий мікроклімат у колективі, а й сприятиме загальному успіху компанії.

Для того, щоб ефективно подолати або мінімізувати мобінг у суспільстві, надзвичайно важливо мати сучасну та чітко визначену правову (законодавчу) базу. Це, у свою чергу, дозволить своєчасно виявляти й усувати випадки мобінгу, створюючи сприятливий клімат на робочих місцях і стимулюючи роботодавців упроваджувати превентивні заходи. Без належного законодавчого регулювання ефективна боротьба з мобінгом

залишається малоймовірною, оскільки відсутність чітких норм відкриває простір для суб'єктивних тлумачень і зловживань.

Так, КЗпП України у статті 2 визначає «правові засади гідного ставлення з боку роботодавця, інших працівників при реалізації особою права на працю і гарантує рівність трудових прав громадян України через недопущення дискримінації у сфері праці та заборону мобінгу (цькування)» [1]. Вказана норма особливо актуальна в умовах реформування трудового законодавства та гармонізації його з європейськими стандартами.

Однією з найважливіших гарантій, які забезпечують особі право на працю є ст. 5-1 КЗпП України, якою визначений «правовий захист працівника від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності».

Разом з тим КЗпП України визначає поняття мобінгу (цькування) як правове явище та розкриває його основні форми, зокрема психологічний і економічний тиск, що можуть чинитися на працівника з боку роботодавця, керівництва або колег.

Одним із важливих інструментів протидії мобінгу є колективний договір. Відповідно до ст. 13 КЗпП України, «під час його укладання сторони зобов'язані передбачити заходи, спрямовані на попередження, протидію та припинення випадків цькування у трудовому колективі» [1]. Окрім цього, колективний договір повинен містити положення щодо механізмів відновлення порушених прав працівників, які зазнали мобінгу, а також гарантії підтримки та реабілітації постраждалих осіб. «Така сама норма тепер передбачена ч. 2 ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»» [156]. «Слід зауважити, що жодних санкцій за невключення зазначеної норми до колективного договору в законодавстві не передбачено».

КЗпП України також встановлює низку гарантій, що забезпечують дотримання трудових прав працівників у процесі прийняття на роботу, зміни умов праці та звільнення. Зокрема, наявна норма, яка забороняє дискримінацію при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, а також установлює обмеження щодо вимог роботодавця, забороняючи змушувати працівника виконувати роботу, не передбачену трудовим договором.

Важливе значення має й ст. 141 КЗпП України, яка «покладає на роботодавця відповідальність за правильну організацію роботи, створення сприятливих умов праці та запобігання мобінгу» [1]. «Роботодавець зобов'язаний уважно ставитися до потреб і запитів працівників, сприяти покращенню умов їх роботи та побуту, а також упроваджувати заходи щодо забезпечення безпеки й охорони фізичного і психічного здоров'я. До таких заходів належать профілактика професійних ризиків, зниження рівня стресу на робочому місці, проведення інформаційних кампаній, навчальних програм та організаційних ініціатив, спрямованих на запобігання мобінгу та його негативним наслідкам».

Захист працівників від мобінгу також забезпечується через механізми правової відповідальності та гарантії, закріплені в статтях 38, 40, 41, 44 КЗпП України. Вони визначають порядок звільнення за власним бажанням у випадках порушення прав працівника, можливість оскарження незаконних рішень роботодавця, а також передбачають матеріальну компенсацію в разі неправомірного звільнення або інших форм утиску.

Окрім цього, Кодекс містить положення щодо досудового врегулювання трудових спорів. Так, «ст. 222 передбачає право працівника на застосування медіації – сучасного інструменту мирного врегулювання конфліктів, що дозволяє уникнути судових розглядів і знайти компромісне рішення, у той час як ст. 224 встановлює можливість звернення до комісії по

трудових спорах, яка є первинним органом з розгляду конфліктних ситуацій між працівником і роботодавцем) [1].

Таким чином, КЗпП України містить деякі положення, що дозволяють протистояти мобінгу.

Кодекс України про адміністративні правопорушення у ст. 173-5 визначає конструкцію адміністративного правопорушення, що «посягає на громадський порядок і громадську безпеку при не сумлінному виконанні своїх трудових чи посадових обов'язків, іншими працівниками, керівником чи роботодавцем, або групою осіб, передбачаючи адміністративну відповідальність за діяння, які носять ознаки мобінгу (цькування) щодо іншого працівника» [61].

Останніми роками законодавець зробив значний крок у боротьбі з мобінгом, визначивши його поняття, закріпивши гарантії захисту постраждалих осіб і встановивши відповідальність за вчинення цього явища. Проте, попри ці позитивні зміни, законодавство в сфері мобінгу потребує подальшого вдосконалення, оскільки на практиці існує низка проблем, які ускладнюють його ефективне застосування. Безперечно, найефективнішим способом боротьби з мобінгом є захист на законодавчому рівні, однак його ефективність залежить від реального механізму імплементації. Лише комплексний підхід, що включає посилення превентивних заходів, удосконалення процедурного механізму розгляду справ та створення дієвих інституційних гарантій, дозволить досягти реального результату в боротьбі з мобінгом.

Як слушно зазначає Пузирний В. Ф., «держава має взяти на себе відповідальність щодо розроблення й упровадження дієвих правових і організаційних механізмів захисту гідності працівників у період трудової діяльності та забезпечення безпечних умов праці в руслі сучасних міжнародних» [157].

З огляду на те, що в теорії трудового права норми щодо протидії мобінгу (цькуванню) традиційно відносять до інституту охорони праці, виникає нагальна потреба розширення відповідного законодавчого регулювання. Михайліна Т. В. й Амелічева Л. П. вважають, що одним із першочергових кроків має стати внесення змін до ст. 13 Закону України «Про охорону праці» [158]. «Зокрема, слід запровадити додатковий обов'язок роботодавця – не лише забезпечувати безпеку та охорону фізичного здоров'я працівників, а й приділяти належну увагу захисту їхнього психічного здоров'я. Для цього необхідно передбачити комплекс заходів, спрямованих на запобігання мобінгу: оцінку та профілактику ризиків, мінімізацію стресових факторів на робочому місці, проведення навчальних та інформаційних кампаній для формування культури нульової толерантності до цькування в колективі».

Не менш важливим є уточнення обов'язків працівників у ст. 14 Закону України «Про охорону праці». У чинній редакції ця норма передбачає, що «кожен працівник зобов'язаний дбати не лише про власну безпеку та здоров'я, а й про безпеку оточуючих». «Доцільно доповнити її положенням, яке прямо зобов'язувало б працівників утримуватися від участі в мобінгу та сприяти його припиненню» [158]. Це сприятиме формуванню здорового робочого середовища та підвищенню відповідальності кожного члена колективу.

Таким чином, якщо суд визнає факт мобінгу до порушника може бути застосоване найсуворіше дисциплінарне стягнення – звільнення.

Ми, безумовно, погоджуємося з пропозиціями науковців, оскільки запровадження таких норм сприятиме підвищенню ефективності боротьби з мобінгом, зміцненню гарантій прав працівників та формуванню культури взаємоповаги на робочих місцях. Однак маємо власні ідеї щодо вдосконалення Закону України «Про охорону праці».

Так, ураховуючи, що роботодавець відіграє ключову роль у створенні безпечного та комфортного робочого середовища, необхідно законодавчо закріпити його обов'язки щодо запобігання та протидії мобінгу. Відповідно до цього пропонується доповнити статтю 13 Закону України «Про охорону праці» положеннями, які зобов'язують роботодавця:

1) розробляти та впроваджувати внутрішню політику протидії мобінгу, а саме розробити внутрішні акти, що регулюють питання запобігання мобінгу, де визначити прояви мобінгу, механізми його виявлення, заходи впливу на порушників та порядок підтримки постраждалих працівників;

2) створювати безпечні канали для повідомлення про випадки мобінгу (передбачити можливість подання анонімних та конфіденційних скарг про факти цькування та запровадити спеціальні комісії або уповноважених осіб, які займатимуться розглядом скарг та контролем за дотриманням антимобінгових заходів, запровадити відповідальність уповноважених осіб у випадку ігнорування скарг від працівників);

3) запроваджувати систематичний моніторинг психологічного клімату в колективі, зокрема проводити внутрішні опитування працівників щодо рівня комфорту в колективі, залучати експертів із аналізу робочої атмосфери.

Запровадження цих змін сприятиме формуванню здорового робочого середовища, в якому кожен працівник почуватиметься захищеним як фізично, так і психологічно. Це, своєю чергою, підвищить продуктивність праці, знизить рівень конфліктності та створить позитивний імідж організації як відповідального роботодавця

При здійсненні дослідження, ми проаналізували думки науковців стосовно пропозицій удосконалення правового регулювання захисту працівників від мобінгу. Досить цікавим є погляд А. М. Юшко та Д. Р. Чехун, які «пропонують закріпити на законодавчому рівні порядок дій керівника у разі виявлення ситуацій мобінгу; налагодити на кожному

підприємстві окремо роботу кадрової та юридичної служб, які володіють інформацією щодо кожного працівника окремо та орієнтуються в соціально-психологічному кліматі колективу та підрозділів підприємства; більш чітко організувати, в загальному, процес праці» [159]. Науковці вважають, що делегувати відповідальність за запобігання мобінгу лише керівникам чи кадровій службі є недоцільним. Вони наголошують, що на кожному підприємстві має працювати спеціаліст із вузькою кваліфікацією, який володіє глибокими знаннями в галузі психології міжособистісних відносин, а також практичними навичками та досвідом у вирішенні конфліктних ситуацій, включаючи випадки мобінгу. Така особа, виконуючи свої обов'язки в якості незацікавленого консультанта, зможе надавати обґрунтовані рекомендації як керівництву щодо соціально-психологічних аспектів управління виробництвом та розвитку колективу, так і співробітникам, що працюють у сфері кадрів і трудових відносин.

На нашу думку, відповідальність за створення здорової робочої атмосфери та вирішення конфліктних ситуацій має бути інтегрованою частиною управлінської системи підприємства, де керівництво та кадрова служба грають ключову роль. Сучасні моделі управління вимагають від керівників не лише професійних знань, а й умінь ефективно вирішувати соціально-психологічні проблеми в колективі, що дозволяє їм оперативно реагувати на потенційні прояви мобінгу. Крім того, вважаємо, що встановлення обов'язку створення окремої посади для цього завдання може бути надмірною витратою ресурсів, особливо на підприємствах із обмеженим штатом. Інтеграція навичок запобігання конфліктам у загальну систему управління сприятиме формуванню більш згуртованого колективу, де кожен керівник і HR-фахівець несе частину відповідальності за підтримання здорового робочого клімату.

«У жодному випадку не потрібно недооцінювати значення мобінгу в трудових відносинах. Він являє собою руйнівне явище, яке може завдати

шкоди самооцінці, фізичному і психологічному здоров'ю та емоційному благополуччю працівника. Крім того, він спричиняє негативну дію на внутрішній стан трудового колективу загалом, що може проявлятися в зниженні ефективності праці, недотримання трудової дисципліни, звільнення тощо. Українське законодавство потребує детального закріплення в положеннях нормативно-правових актів визначень мобінгу та булінгу, їх ознак та критеріїв, а також приписів про відповідальність роботодавця чи інших працівників за такі дії, адже на даний момент відсутня можливість належно ідентифікувати й дослідити факти та обставини виникнення та розвитку мобінгу в трудовому праві, що призводить до порушень прав і законних інтересів працівників, які потерпають від цькування та дискримінації на робочому місці» [161].

Що стосується перспектив розвитку трудового законодавства, то проаналізувавши проєкт Трудового кодексу можна зробити висновок, що запропонована редакція проєкту ТК є значно деталізованішою та конкретизованою. Вона не лише формулює загальне право на рівність та заборону дискримінації, а й конкретно визначає, що саме розуміється під дискримінацією та мобінгом, описує їх форми та наслідки, а також встановлює процедуру щодо подання скарг і розподілу обов'язків щодо доказування. Це дозволяє створити більш чітку правову основу для захисту прав працівників та відповідальності роботодавців за порушення цих прав.

Так, у ст. 5 проєкту ТК «Рівність трудових прав, заборона дискримінації та мобінгу (цькування)» зазначені наступні положення.

1. «Забороняється будь-яка дискримінація у сфері трудових відносин, зокрема порушення принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема порушення принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та рівної оплати праці за роботу рівної цінності, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної

ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, вагітності, інвалідності, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання».

2. «Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження гідності та честі 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» [162].

Слід зазначити, що в окремих сферах професійної діяльності можуть бути й свої форми та методи налагодження конструктивної трудової діяльності, яка б унеможлиблювала прояви мобінгу. Так, наприклад, Лапкін А. В. й Тупіков І. В. зазначають: «уніфікація правил професійної етики представників системи правосуддя має важливе значення для узгодження їх корпоративних інтересів, а також ефективної реалізації завдань і додержання загальних засад судочинства. Шляхи для уніфікації цих правил вбачаються у: 1) гармонізації існуючих кодексів (правил) професійної етики; 2) створенні єдиного документу з питань професійної етики для всіх

представників системи правосуддя» [163]. «Для удосконалення моделі суддівського та прокурорського самоврядування наводиться успішний приклад інституту адвокатури, де всі кадрові питання вирішуються виключно органами адвокатського самоврядування» [164]. Вважаємо ці позиції цікавими й актуальними, а також такими, які можуть посприяти унеможливленню негативних проявів на робочому місці.

Формами психологічного та економічного тиску проєкт Трудового кодексу визнає: «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 (не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до актів роботодавця 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 та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу». «Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації, мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, та/або до суду». Такі особи зобов'язані навести факти наявності дискримінації, мобінгу (цькування). Дуже важливою нормою, яку пропонує проєкт Трудового кодексу вважаємо встановлення обов'язку доказування відсутності фактів мобінгу саме роботодавцем.

На наш погляд, основні відмінності в контексті мобінгу полягають у наступному.

- *Деталізація.* Проєкт Трудового кодексу містить чітке й розгорнуте визначення мобінгу, вказуючи на конкретні форми його прояву, тоді як чинний Кодекс згадує мобінг більш загально.

- *Обов'язок доказування.* У запропонованій редакції при виникненні спору щодо факту мобінгу обов'язок доказати відсутність таких дій покладається на роботодавця, що посилює захист працівника.

- *Виключення певних дій із кваліфікації мобінгу.* Проєкт чітко зазначає, що встановлені вимоги щодо виконання трудових обов'язків не є мобінгом, що допомагає уникнути неправомірних претензій.

Такий підхід у проєкті спрямований на більш точне визначення та кваліфікацію випадків мобінгу, забезпечення кращого захисту прав працівників і встановлення відповідальності роботодавців за порушення. Прийняття проєкту Трудового кодексу є необхідним кроком для посилення захисту працівників. Упровадження цих положень дозволить гармонізувати трудове законодавство з сучасними вимогами, сприяючи розвитку здорових трудових відносин та зміцненню соціальної справедливості в Україні.

Не менш важливим є вдосконалення законодавства стосовно відповідальності за ігнорування мобінгу. Одним із ключових законопроєктів, що стосуються мобінгу був Проєкт Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу № 10118 від 01.03.2019 [165]. У цьому законопроєкті пропонувалося внести зміни в КУпАП, цим же встановити відповідальність за «неповідомлення власником або уповноваженим ним органом (особою) підприємства уповноваженим підрозділам органів Національної поліції України про випадки мобінгу (цькування) учасника трудових відносин». Ініціатори законопроєкту пропонували «встановити санкцію у вигляді накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або

виправні роботи на строк до одного місяця з відрахуванням до двадцяти процентів заробітку».

Положення про покарання за неповідомлення власником випадків мобінгу до Національної поліції є важливим кроком у напрямку забезпечення відповідальності роботодавців за створення безпечних умов праці. Ми впевнені, що такий механізм може стимулювати власників підприємств активніше реагувати на сигнали про мобінг і своєчасно вживати заходів для розв'язання конфліктних ситуацій.

Аналіз судової практики є надзвичайно важливим інструментом для вдосконалення правового регулювання захисту працівників від мобінгу. По-перше, вивчення судових рішень дозволяє виявити типові проблеми та прогалини в існуючому законодавстві, що ускладнюють кваліфікацію та доведення випадків мобінгу. По-друге, аналіз судової практики допомагає зрозуміти, як саме застосовуються правові норми на практиці, які аргументи переконують суддів у встановленні факту мобінгу, а які – ні.

«У реєстрі судових рішень за період з грудня 2022 року по грудень 2024 року міститься близько 800 судових рішень у справах, розглянутих у порядку цивільного судочинства щодо випадків мобінгу. Однак у переважній більшості цих справ суди відмовляли працівникам у визнанні факту мобінгу. На думку Г. Лисенко, причиною такої відмови є те, що працівники не розрізняють, де є мобінг, а де – трудові відносини (наприклад, зміна умов праці або зменшення заробітної плати, конфлікти на роботі) та відсутність доказів, на підставі яких можна встановити факт вчинення мобінгу» [166].

Відповідно до чинного законодавства роботодавець має право вимагати від працівника: «(1) пояснити причини запізнення на роботу або залишення робочого місця раніше закінчення робочого дня; (2) належно виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором і посадовою інструкцією; (3) змінити робоче місце, посаду або розмір оплати праці в

порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором. Такі вимоги не є мобінгом, адже за їх порушення роботодавець може застосовувати до працівника дисциплінарне стягнення – догану або звільнення» [167].

Мобінг може проявлятися в різних формах, які часто важко відрізнити від звичайних конфліктних ситуацій на роботі. На жаль, практика показує, що «чимало прикладів, які свідчать про приховані прояви дискримінації у сфері праці» [168]. Наприклад, у справі №932/9202/23 суд визнав наявність конфлікту між сторонами, включаючи розмови на підвищених тонах та взаємні образи, проте не кваліфікував поведінку ОСОБА_4 як мобінг, оскільки не було доведено факт психологічного чи економічного тиску [169]. Як наслідок, у задоволенні позову про визнання мобінгу та його усунення було відмовлено.

Аналіз судової практики свідчить, що довести мобінг у суді надзвичайно складно з кількох причин. По-перше, мобінг часто має приховані форми, такі як ігнорування, розповсюдження чуток, створення несприятливих умов роботи. Відсутність прямих доказів (наприклад, письмових наказів про дисциплінарні стягнення) значно ускладнює процес доведення. По-друге, оцінка мобінгу має суб'єктивний характер і багато в чому залежить від суб'єктивного сприйняття потерпілим ситуації, що ускладнює формування об'єктивних критеріїв. По-третє, хоча законодавство передбачає визначення мобінгу, на практиці виникають труднощі із його застосуванням у конкретних випадках, оскільки відсутні чіткі механізми кваліфікації. По-четверте, доведення мобінгу вимагає значного обсягу доказів, що є складним завданням для працівника, особливо якщо у нього немає належної юридичної підтримки.

З цього приводу, Г. Мальцева зауважує, що «прийняті норми законів в цілому направлені на протидію та запобігання дискримінації прав людини, пов'язаних саме з трудовими відносинами, однак містять забагато оціночних

суджень та визначень («образлива атмосфера», «незапрошення на зустрічі», «виведення із психологічної рівноваги» та таке інше), застосовувати які та встановлювати їх дійсний зміст будуть правники та суди в кожному індивідуальному випадку» [170]. Водночас повне уникнення таких формулювань навряд чи є можливим, оскільки мобінг, як явище, має значний суб'єктивний компонент. Його прояви залежать не лише від дій кривдника, а й від сприйняття потерпілого. Тому головне завдання законодавця – не відмовлятися від цих категорій, а чіткіше їх конкретизувати, наприклад, через запровадження переліку об'єктивних критеріїв або рекомендацій для суддів щодо їх застосування.

Отже, для ефективнішого захисту працівників від мобінгу необхідно вдосконалити законодавство, що сприятиме більш об'єктивному розгляду таких справ у судах і підвищить ефективність правового захисту потерпілих.

Багато європейських країн мають розвинену нормативну базу та усталену судову практику щодо запобігання та протидії цьому явищу. Вивчення їх досвіду дозволяє зрозуміти, які законодавчі механізми є ефективними, а які можуть створювати правову невизначеність.

Аналізуючи практику окремих країн-членів ЄС, можна побачити, що захист від мобінгу здійснюється шляхом гарантування та забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці.

У Франції правове регулювання мобінгу на робочому місці ґрунтується на спеціальному законодавстві, зокрема було прийнято Закон «Про захист працівників від морального переслідування на робочому місці» [171]. Так, у французьке трудове законодавство були внесені доповнення, які забезпечують гарантії захисту права працівника на гідність під час виконання професійних обов'язків.

Відповідно до статті L.1152-1 Трудового кодексу Франції «жоден працівник не може зазнавати повторюваного психологічного тиску, який має на меті погіршення його умов праці, порушує права та гідність, негативно

позначається на фізичному або психічному здоров'ї чи створює перешкоди для подальшого професійного розвитку» [172]. Крім цього, французьке законодавство передбачає жорсткі санкції за вчинення мобінгу. Особа, яка здійснює моральне переслідування, може бути притягнута до кримінальної відповідальності, що передбачає позбавлення волі терміном до одного року та/або накладення штрафу в розмірі 3750 євро. Окрім цього, роботодавець має право застосовувати дисциплінарні заходи щодо працівника, який вчиняє мобінг, аж до звільнення.

Важливим аспектом правового регулювання є забезпечення захисту жертви мобінгу. Так, працівник, який зазнав морального переслідування, може ініціювати спеціальну процедуру посередництва для розв'язання конфліктної ситуації. Трудовий кодекс також установлює пряму заборону на будь-які форми репресивного впливу на потерпілого, зокрема звільнення або застосування санкцій через його небажання терпіти мобінг.

Французьке законодавство також містить положення щодо запобігання психологічному тиску в колективі. Так, згідно зі ст. L.1152-2 Трудового кодексу, роботодавець зобов'язаний вживати всіх необхідних заходів для попередження мобінгу та створення сприятливого соціально-психологічного клімату [172]. Саме роботодавець несе відповідальність за забезпечення безпеки працівників, включаючи їхній фізичний і психічний добробут. У це поняття включається реалізація профілактичних заходів, зокрема проведення інформаційних та освітніх кампаній, що сприяють підвищенню обізнаності колективу щодо проблеми мобінгу. Також законодавство зобов'язує роботодавця адаптувати свої дії відповідно до зміни обставин і спрямовувати їх на покращення існуючих умов праці. Таким чином, правове регулювання мобінгу у Франції передбачає комплексний підхід у правовому регулюванні захисту працівників від мобінгу.

Таким чином, французьке трудове законодавство містить низку положень, які могли б бути корисними для впровадження в Україні з метою

покращення умов праці та захисту прав працівників. По-перше, ми зазначали, що у Франції за мобінг передбачено кримінальну відповідальність, включно з можливістю ув'язнення або штрафу. В Україні відповідальність за подібні дії часто зводиться до дисциплінарних стягнень або максимум адміністративних. Запровадження кримінальної відповідальності за мобінг могло б стати дієвим інструментом для його попередження.

Мобінг є «дуже складним, прихованим і недооціненим явищем, тому потрібно будувати соціально відповідальні організації та із сторони держави виконувати закони та процедури проти психологічного насильства на робочому місці, впроваджувати механізми на справедливий захист працівників» [173]. Санкції за психологічний тиск на роботі в законодавствах різних країн значно варіюються – від штрафів та призупинення дії ліцензій до кримінального покарання у вигляді ув'язнення. Окрім цього, в деяких державах, таких як Ірландія, Німеччина та Великобританія, застосовується принцип відповідальності роботодавця за дії його підлеглих. Це означає, що якщо роботодавець не може довести, що вживав заходів для запобігання мобінгу, він може бути притягнутий до відповідальності за насильницькі дії своїх працівників.

Швеція стала першою європейською країною, яка законодавчо врегулювала питання боротьби з мобінгом на робочому місці. «Важливим кроком у цьому напрямі стало ухвалення 21 вересня 1993 року Указу Шведської національної ради з охорони праці, який регламентував протидію віктимізації у трудових колективах» [175]. Цей нормативний акт містив одне з перших правових визначень мобінгу, охоплюючи широкий спектр негативних дій, спрямованих проти працівника. До таких дій віднесено залякування, психологічне насильство, соціальне відсторонення, а також різні форми домагань, зокрема сексуальних.

Особливістю шведського підходу до протидії мобінгу є покладення основної відповідальності за запобігання психологічному тиску на роботодавця. Його обов'язком є не лише контроль за трудовою дисципліною, а й створення здорового робочого середовища, де виключаються будь-які форми морального переслідування. Такий підхід демонструє комплексну модель боротьби з мобінгом, де акцент зроблено на запобігання проблемі, а не лише на її наслідках. Шведський досвід може слугувати взірцем для інших країн, зокрема для України, у створенні ефективної системи протидії моральному переслідуванню на робочому місці.

В Італії питання запобігання мобінгу врегульоване на конституційному та цивільно-правовому рівні. Зокрема, ст. 35 Конституції Італії закріплює, що «держава забезпечує захист праці у всіх її формах і проявах» [176].

У цій країні мобінг охоплює різні форми психологічного тиску, включаючи погане ставлення до працівника, вербальну агресію та так званий «психологічний тероризм». Основою захисту працівників від морального переслідування є широке судове тлумачення принципу охорони особистості працівника, що закріплено Цивільного кодексу Італії. Ця норма спрямована на забезпечення дотримання прав людини в трудових відносинах та захисту гідності найманого працівника, що відіграє ключову роль у боротьбі з мобінгом на законодавчому рівні.

Як уже згадувалось, в Італії питання захисту праці закріплене на конституційному рівні, що підкреслює важливість гарантій для працівників. В Україні також існує конституційна норма про захист праці (ст. 43 Конституції України), але вона має більш загальний характер. Ми вважаємо доцільно доповнити її положенням про захист працівників від морального переслідування та психологічного насильства на робочому місці.

«Окрему увагу приділяють захисту жертв мобінгу в Японії, де судова практика закріпила можливість стягнення компенсації з компаній на користь сімей працівників, які вчинили самогубство через насильство на робочому

місці» [175]. Такий підхід підкреслює серйозність наслідків психологічного переслідування та встановлює високий рівень відповідальності роботодавців за створення безпечного робочого середовища.

У сучасній міжнародній практиці можна знайти низку прогресивних підходів до боротьби з мобінгом, які варто врахувати при вдосконаленні українського законодавства. Окрім нормативного регулювання, в деяких країнах діють спеціальні органи та посадові особи, відповідальні за моніторинг і протидію порушенням трудових прав.

Зокрема, «у Швеції функціонує інститут омбудсмена, який займається питаннями дотримання прав у сфері трудових і соціальних відносин» [171]. Ця посада передбачає не лише контроль за дотриманням законодавства, а й активну участь у розробленні рекомендацій щодо запобігання мобінгу та підтримки постраждалих працівників. Для цього формується спеціальна експертна група, яку очолює омбудсмен і яка займається розробленням та впровадженням заходів для боротьби з моральним переслідуванням на робочих місцях.

«Ще одним прикладом ефективного підходу є Пакистан, де діє федеральний омбудсмен, відповідальний за захист жінок від переслідувань на роботі» [171]. Це свідчить про те, що у багатьох країнах створені спеціалізовані державні механізми протидії мобінгу, які не лише реагують на випадки порушень, а й займаються профілактикою, проведенням освітніх кампаній та підвищенням правової обізнаності працівників.

На нашу думку, було б доцільно розглянути можливість створення в Україні аналогічного інституту – незалежного органу або посадової особи, яка б займалася моніторингом ситуації з мобінгом, розробленням рекомендацій, розглядом скарг і сприяла б формуванню здорового психологічного клімату в трудових колективах. Такий крок міг би стати важливим елементом комплексної системи захисту працівників від морального переслідування на робочому місці.

Розглянемо приклад правового регулювання захисту працівників від мобінгу в Німеччині. «У цій країні під час прийняття на роботу мобінг обговорюється в трудовому договорі окремим пунктом, і якщо працівник став жертвою цькування на робочому місці, установа/підприємство виплачує значну матеріальну компенсацію» [179]. Крім цього, поширеним є підписання антимобінгових угод, у яких передбачається визначення поняття мобінгу, гарантії захисту від такого явища та коло осіб, до яких можна звернутися за допомогою.

Мобінг являє собою «суспільно небезпечне явище, оскільки його наслідки зазвичай проявляються у завданні шкоди моральному, психічному, фізичному здоров'ю людини» [177]. Погоджуємося з позицією, що «мобінг є негативним явищем, яке, як видається потребує криміналізації за умови настання тяжких наслідків для потерпілого. Проте можливості законодавства не є єдиним варіантом протидії цьому явищу. Ефективними також, видається, можуть стати діалогові, відновні та медіаційні практики, які будуть сприяти конструктивному вирішенню конфлікту. Такі практики дають можливість сторонам висловитись та почути одне-одного, контролювати ситуацію, яка склалась» [178].

Щодо застосування адміністративної відповідальності Остапенко О. виділяє такі проблемні аспекти: «1) відсутні науково-теоретичні пояснення щодо взаємозв'язку між правовою категорією насильства та його проявами в формі мобінгу; 2) адміністративно-правова кваліфікація протиправних дій, які вчиняються шляхом тиску (насильства) в психологічній, фізичній чи економічній формах, є доволі складною, з урахуванням об'єктно-суб'єктних ознак як стосовно потерпілої особи, так і винної у вчиненні мобінгу особи чи групи осіб; 3) ступінь суспільної небезпеки чи шкоди за вчинення мобінгу не має чіткого окреслення й визначається за видом адміністративного стягнення та розмірами санкції; 4) мобінг за результатами їх протиправного вчинення мають наслідки, які досить часто є тяжкими та шкідливими. Умовно

наслідки від учинення мобінгу можна поділити на: 1) індивідуальні наслідки, що стосуються потерпілої особи (психічні розлади, захворювання невротичного характеру, погіршення інтелектуальних здібностей, замкнутість, відсутність довіри до людей, страх, тривога, безпорадність); 2) соціальні наслідки, що стосуються потерпілої особи (суспільна ізоляція, антисоціальна девіантна і деліктна поведінка, проблеми із спілкуванням, алкоголізм, наркоманія, злочинність тощо)» [174]. Таким чином, як бачимо, дані питання також потребують свого вирішення.

У ряді європейських країн активно розвивається інституційна підтримка боротьби з мобінгом, що сприяє підвищенню обізнаності населення та захисту прав працівників. Важливу роль у цьому процесі відіграють спеціалізовані громадські організації та асоціації, які займаються дослідженням проблеми морального переслідування на роботі, наданням допомоги постраждалим та розробкою рекомендацій для роботодавців і державних органів.

Зокрема, у Німеччині 12 грудня 1995 року було створено Асоціацію по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом (*Gesellschaft gegen psychosozialen Streß und Mobbing e.V.*) [180]. Вона займається науковими дослідженнями у сфері трудових відносин, а також підтримкою працівників, що стали жертвами психологічного тиску. В Італії аналогічна асоціація була заснована у 1996 році й спрямована на боротьбу з мобінгом через правову та психологічну підтримку постраждалих, а також активну просвітницьку діяльність.

Основними завданнями такої організації є:

«а) сприяння, підтримка та координація наукових досліджень, проведення консультацій, випуск публікацій і організація семінарів, присвячених проблемі мобінгу;

б) інформаційна діяльність та підвищення рівня обізнаності суспільства щодо мобінгу, його наслідків і методів запобігання;

в) профілактика, підтримка та реабілітація осіб, які постраждали від мобінгу в соціальному або професійному середовищі, зокрема надання психологічної допомоги, соціальної підтримки та можливості проходження стаціонарного лікування в разі необхідності».

Ураховуючи цей досвід, в Україні важливо не лише адаптувати найкращі європейські практики, а й розробити власні підходи, які б ураховували національні особливості ринку праці, організаційної культури та правозастосовної практики. Це дозволить не лише ефективно боротися з мобінгом, а й уникнути правової невизначеності та потенційних зловживань як з боку працівників, так і з боку роботодавців.

Окрім уже зазначеного, можемо узагальнити, що «для запобігання та боротьби з мобінгом необхідно вживати таких заходів:

- 1) політика компанії: розробка та впровадження чітких політик і процедур щодо запобігання та реагування на випадки мобінгу;
- 2) освіта та навчання: тренінги для працівників та керівників щодо визнання, запобігання та реагування на мобінг;
- 3) підтримка постраждалих: створення каналів для анонімного повідомлення про випадки мобінгу, надання психологічної та юридичної підтримки постраждалим;
- 4) культура підтримки й взаємоповаги: заохочення відкритого спілкування, підтримка здорового робочого клімату та поваги серед працівників» [155].

«Боротьба з мобінгом передбачає передусім знання сутності цього явища, усвідомлення відповідальності за його вчинення, визначення способів протидії. Основними напрямками діяльності керівника підрозділу, направленими на запобігання мобінгу, є: 1) прагнути створити доброзичливу атмосферу серед підлеглих; 2) не дозволяти пліток у колективі; 3) залучати членів колективу до вивчення корпоративної культури; 4) слідкувати, щоб підлеглі виконували роботу максимально професійно; 5) якщо в колективі

виникає конфлікт, спробувати поспілкуватися з ініціатором, виявити причини його поведінки» [57]. На наш погляд, доволі ефективним засобом боротьби із мобінгом може бути створення анонімних каналів скарг на мобінг на рівні роботодавця. Тобто працівник може анонімно звернутися на відповідному ресурсі, повідомивши про факт мобінгу, виклавши всі обставини та докази, які ці обставини підтверджують. У свою чергу, роботодавець може самостійно перевірити всі факти й у разі, якщо цькування підтвердиться, то вжити необхідних дій. Вважаємо, що для компаній із великою кількістю працівників, це повинно бути обов'язковим елементом управління.

Окрім зазначеного, вагомого значення має освітня та профілактична діяльність. На жаль, можемо констатувати, що на сьогодні багато працівників узагалі не знають і не розуміють значення поняття «мобінг», а керівники в свою чергу не володіють достатніми навичками боротьби із зазначеним поняттям у своїх колективах. Тому, на наш погляд, необхідно ввести навчальні програми з протидії мобінгу для HR, керівників. Особливо, наголошуємо на потребі проходження таких програм керівниками органів державної влади, місцевого самоврядування та їх структурних підрозділів. На наше переконання, саме на державній службі можуть доволі часто проявлятися факти цькування. Не менш важливими є інформаційні навчальні кампанії для самих працівників з метою ознайомлення із їх правами та способами захисту, в тому числі від мобінгу. Інформаційні навчальні заходи щодо протидії мобінгу (цькування) в трудовому колективі – це важлива складова формування безпечного, поважного й ефективного середовища. Такі заходи допомагають: 1) виявити випадки мобінгу; 2) попередити подібну поведінку; 3) навчити працівників як діяти в разі виникнення проблеми.

«Виокремлюють декілька основоположних засад у діяльності керівника підрозділу щодо подолання мобінгу серед підлеглих, що має охоплювати:

- вивчення морально-психологічного клімату в колективі;
- діагностування міжособистісних стосунків між правоохоронцями;
- аналіз конкретних ситуацій застосування мобінгу;
- виявлення ініціаторів і жертв мобінгу, стратегій їх поведінки;
- подолання мобінгу;
- зміцнення почуття відповідальності кожного працівника за морально-психологічний клімат у підрозділі» [57].

Не менш важливим фактором протидії мобінгу, окрім власне поведінки керівника, є індивідуальна поведінка самої особи. Так, особа, яка стала жертвою мобінгу, повинна:

1) усвідомити ситуацію, ідентифікувати в першу чергу для самої себе ситуацію як факт цькування щодо себе. При цьому дуже важливо бути самокритичним і відмежовувати, наприклад, законні вимоги керівництва до належного виконання трудових обов'язків;

2) звернутися до керівництва або відповідальної особи й повідомити про факт мобінгу;

3) якщо реакції з боку керівництва не має або ж цькування не припиняється, зібрати необхідні докази для підтвердження даного факту;

4) звернутися за захистом своїх прав до компетентних органів (Держпраці або суд).

При цьому важливо також постійно працювати над розвитком упевненості й проводити роботу над емоційною стійкістю. На жаль, в умовах сьогодення, конфлікти на роботі можуть бути викликані воєнним станом, постійними обстрілами цивільного населення, проблемами із енергопостачанням і як наслідок люди стають більш вразливими, емоційно нестабільними й конфліктними.

З урахуванням викладеного вище, варто наголосити, що мобінг у системі соціально-трудових відносин є одним із найнебезпечніших і деструктивних явищ, яке негативно впливає не лише на конкретного працівника, а й на колектив, організацію та суспільство в цілому. Це явище, яке набуло значного поширення в багатьох країнах світу, включно з Україною, може проявлятися в різних формах: від психологічного тиску у вигляді соціальної ізоляції, дискредитації, поширення неправдивої інформації та створення токсичного робочого середовища – до цілеспрямованого перешкоджання професійному розвитку, блокування кар'єрного зростання, навмисного ускладнення виконання службових обов'язків, а в окремих випадках навіть до фізичних погроз і насильства.

Наслідки мобінгу є руйнівними як для працівника, так і для роботодавця. Працівник, який зазнає морального переслідування, стикається з серйозними психологічними проблемами: хронічним стресом, тривожністю, депресією, психосоматичними розладами, а також емоційним вигоранням.

Для підприємства мобінг несе не менш серйозні ризики. Він спричиняє зниження мотивації та продуктивності працівників, збільшення рівня плинності кадрів і втрату кваліфікованих спеціалістів. Крім того, постійні конфлікти та психологічно нездоровий мікроклімат у колективі можуть стати причиною зниження загальної ефективності роботи компанії. Репутаційні втрати, викликані випадками мобінгу, також можуть мати довгострокові негативні наслідки: погіршення іміджу роботодавця, зниження довіри з боку клієнтів і партнерів, а в деяких випадках – навіть юридичні позови та фінансові втрати.

З огляду на це, запобігання мобінгу повинно стати одним із ключових пріоритетів як для роботодавців, так і для держави. Необхідне вдосконалення правового регулювання, створення ефективних механізмів запобігання та реагування на випадки морального переслідування на роботі,

а також активне впровадження корпоративних політик із захисту працівників та формування здорового робочого середовища.

Аналізуючи чинне трудове законодавство України в порівнянні з правовими актами країн Європейського Союзу, можна дійти висновку, що нормативно-правова база України наразі не містить достатньо ефективних механізмів для запобігання та протидії мобінгу. Відсутність закріплених форм та проявів мобінгу створює низку негативних наслідків як для працівників, так і для роботодавців та правозастосовних органів, зокрема труднощі в доведення мобінгу в суді, можливість зловживань, складність у розробленні механізму захисту працівника.

Запропоновані нами зміни, такі як посилення відповідальності за вчинення мобінгу, запровадження превентивних заходів та створення органів, які будуть забезпечувати можливість звернення зі скаргами щодо фактів мобінгу, закріплення соціальної відповідальності роботодавця, дозволять зміцнити правове регулювання захисту працівників.

Це, у свою чергу, зміцнить соціальне партнерство між роботодавцем, працівниками та державними органами, забезпечить дотримання конституційних прав громадян на безпечні та здорові умови праці, а також сприятиме підвищенню загальної ефективності функціонування ринку праці.

Висновки до 3 розділу

Можемо констатувати, що попри наявність у КЗпП України загальних положень про захист прав працівників, мобінг як явище залишається не до кінця врегульованим, що створює складнощі для правозастосовчої практики.

На сьогодні, згідно чинного законодавства, мобінг може проявлятися у двох формах:

1) у формі психологічного тиску (погрози, висміювання, наклепи, створення ворожої атмосфери, безпідставне негативне виокремлення з колективу);

2) у формі економічного тиску (безпідставне позбавлення премій, бонусів чи інших заохочень, нерівність можливостей для кар'єрного росту, нерівна оплата за рівну працю, нерівномірний розподіл трудового навантаження).

Однак, на наш погляд, можливий ще також мобінг у формі сексуального тиску, зокрема сексуальні домагання, дискримінація за статевою ознакою.

Наслідки мобінгу для жертви можуть бути наступними:

1) психологічні наслідки (зниження самооцінки, тривожність, депресія, посттравматичний стресовий розлад, панічні атаки, суїцидальні думки та ін.);

2) фізичні наслідки (головні болі, психоматичні розлади, загострення хронічних захворювань, порушення апетиту, сну та ін.);

3) соціальні наслідки (зниження соціальної активності, проблеми у спілкуванні з іншими людьми, ізоляція від колективу та ін.);

4) професійні наслідки (зниження продуктивності праці, мотивації, вигорання, звільнення з роботи, проблеми з пошуком нової роботи та ін.).

Проаналізувавши судову практику, можемо констатувати, що важливим аспектом при доведенні факту мобінгу в суді є встановлення причинно-наслідкового зв'язку між мобінгом та негативними наслідками для потерпілої особи.

Також з аналізу судової практики можемо встановити ще одне важливе положення, що факт вчинення мобінгу, а також звернення потерпілої особи до суду, не є підставою для звільнення працівника від виконання своїх обов'язків. І, якщо працівник не буде їх виконувати або ж буде виконувати неналежним чином свої трудові обов'язки, такий працівник може бути

звільнений за власне систематичне невиконання працівником покладених на нього обов'язків. Тобто роботодавець має право застосовувати заходи дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, які не мають прямого зв'язку з мобінгом. Таким чином, навіть не зважаючи на те, що в суді розглядається справа щодо мобінгу, це не звільняє працівника від обов'язку і далі виконувати свої трудові обов'язки належним чином.

Проаналізувавши законодавчі гарантії захисту потерпілої особи від мобінгу, можемо виділити наступні:

1) право звернутися із відповідною скаргою до Державної служби України з питань праці або із позовною заявою до суду;

2) відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу на підставі рішення суду. Важливим в даному аспекті є встановлення причинно-наслідкового зв'язку між мобінгом та шкодою. Проблемним питанням є розмір відшкодування моральної шкоди. На жаль, такі категорії як «моральні страждання» та «моральні втрати» є оцінними категоріями, законодавство не дає конкретного розуміння, тому розмір відшкодування встановлюється на розсуд суду, виходячи з характеру та розміру страждань (фізичних, душевних, психічних), яких зазнав позивач, та характеру немайнових втрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо). З аналізу тих рішень, коли суд задовольнив або ж частково задовольнив відшкодування моральної шкоди, завданої мобінгом, вважаємо, що розмір таких відшкодувань не можна визнати як справедливий і пропорційний відповідним стражданням. На наш погляд, недосконалість даного механізму може також сприяти збільшенню випадків мобінгу, оскільки агресори розумітимуть несуттєвість наслідків, які можуть для них настати;

3) право на вихідну допомогу. Згідно чинного законодавства, «у разі звільнення працівника через мобінг (цькування) або якщо роботодавець не вжив заходів для його припинення, працівникові виплачується вихідна

допомога. Розмір цієї допомоги визначається колективним трудовим договором, але не може бути меншим за тримісячний середній заробіток»;

4) відповідальність для кривдника. «Для працівників, які вчиняють мобінг, може бути застосований штраф у розмірі від 50 до 100 неоподаткованих мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 20 до 30 год. За повторний мобінг протягом року або якщо його вчинено групою осіб штраф може становити від 100 до 200 неоподаткованих мінімумів доходів громадян». Роботодавці також несуть відповідальність за створення безпечного робочого середовища та запобігання мобінгу на роботі. За вчинення мобінгу або бездіяльності в його запобіганні роботодавці можуть бути також притягнуті до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу або громадських робіт.

Окрім адміністративної відповідальності, може також наступати й дисциплінарна. Так, відповідно до п. 12 ч. 1 ст. 40 КЗпП України «розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можливе у випадку вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили». Окрім того, «трудовий договір з ініціативи роботодавця також може бути розірваний у зв'язку із вчиненням керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили». На сьогодні роботодавець може звільнити працівника за вчинення мобінгу лише в тому випадку, якщо потерпілий звернеться до суду й буде рішенням суду, яким встановлено, що дійсно зазначеною особою було вчинено мобінг. На наш погляд, роботодавцю повинно бути надано право звільнити особу за вчинення мобінгу по відношенню до іншого працівника й без відповідного рішення суду. На нашу думку, це покращить захист працівників і сприятиме попередженню випадків цькування в трудових колективах.

Зазначимо, що в окремих країнах за вчинення мобінгу особа може бути притягнута в тому числі й до кримінальної відповідальності. Наприклад, у Кримінальному кодексі Франції є статті, які визначають моральне переслідування як правопорушення, яке підлягає кримінальному покаранню, включаючи штрафи й ув'язнення. Вважаємо за доцільне, передбачити кримінальну відповідальність за вчинення мобінгу, якщо це призвело до тяжких наслідків (наприклад, суїциду жертви) і доповнити ст. 172 КК України відповідним положенням. «У контексті кримінальної відповідальності, мобінг можна розглядати як спосіб доведення до самогубства та кваліфікувати такі діяння відповідно за ст. 120 КК. Систематичні зауваження відповідно до ППВСУ можна розглядати в рамках ст. 296 КК. Крім того, є достатньо широка ст. 173 КК, яка передбачає відповідальність за порушення трудового законодавства. Тобто навіть якщо мобінг не буде криміналізовано, його в певних межах можна розглядати в межах інших статей КК. Водночас за таких умов багато зловживань, так і залишаться поза увагою законодавства» [178]. Тому, на нашу думку, більш виправданим є саме внесення змін до чинного законодавства й криміналізація мобінгу.

Аналізуючи шляхи вдосконалення захисту від мобінгу, можемо зазначити, що без належного законодавчого регулювання ефективна боротьба з мобінгом залишається малоімовірною, оскільки відсутність чітких норм відкриває простір для суб'єктивних тлумачень та зловживань. Так, зокрема, підтримуємо позицію щодо необхідності доповнення положень Закону України «Про охорону праці» нормою, яка б зобов'язувала працівників не здійснювати мобінг (цькування) по відношенню до інших працівників, а також сприяти його попередженню й припиненню. Також вважаємо за необхідне доповнити статтю 13 Закону України «Про охорону праці» положеннями, які зобов'язують роботодавця: 1) розробляти та впроваджувати внутрішню політику протидії мобінгу, а саме розробити

внутрішні акти, що регулюють питання запобігання мобінгу, де визначити прояви мобінгу, механізми його виявлення, заходи впливу на порушників та порядок підтримки постраждалих працівників; 2) створювати безпечні канали для повідомлення про випадки мобінгу (передбачити можливість подання анонімних та конфіденційних скарг про факти цькування та запровадити спеціальні комісії або уповноважених осіб, які займатимуться розглядом скарг та контролем за дотриманням антимобінгових заходів, запровадити відповідальність уповноважених осіб у випадку ігнорування скарг від працівників); 3) запроваджувати систематичний моніторинг психологічного клімату в колективі, зокрема проводити внутрішні опитування працівників щодо рівня комфорту в колективі, залучати експертів з аналізу робочої атмосфери.

Не менш важливим є вдосконалення законодавства стосовно відповідальності за ігнорування мобінгу. Положення про покарання за неповідомлення власником випадків мобінгу до Національної поліції є важливим кроком у напрямку забезпечення відповідальності роботодавців за створення безпечних умов праці. Ми впевнені, що такий механізм може стимулювати власників підприємств активніше реагувати на сигнали про мобінг і своєчасно вживати заходів для розв'язання конфліктних ситуацій.

Аналіз судової практики свідчить, що довести мобінг у суді надзвичайно складно з кількох причин. По-перше, мобінг часто має приховані форми, такі як ігнорування, розповсюдження чуток, створення несприятливих умов роботи. Відсутність прямих доказів (наприклад, письмових наказів про дисциплінарні стягнення) значно ускладнює процес доведення. По-друге, оцінка мобінгу має суб'єктивний характер і багато в чому залежить від суб'єктивного сприйняття потерпілим ситуації, що ускладнює формування об'єктивних критеріїв. По-третє, хоча законодавство передбачає визначення мобінгу, на практиці виникають труднощі із його застосуванням у конкретних випадках, оскільки відсутні чіткі механізми

кваліфікації. По-четверте, доведення мобінгу вимагає значного обсягу доказів, що є складним завданням для працівника, особливо якщо у нього немає належної юридичної підтримки.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення й вирішення наукового завдання, що полягає у визначенні особливостей правового захисту працівників від мобінгу, а також сформулюванні ідеї щодо вдосконалення застосування законодавства в даній сфері. Окрема увага була приділена зарубіжному досвіду правового регулювання захисту працівників від мобінгу та визначено правові шляхи адаптації зазначеного досвіду в законодавстві України.

У результаті проведеного дослідження зроблено такі висновки.

1. Оптимальні умови праці на робочому місці, якісна організація праці та взаємодії між працівниками, які роботодавець зобов'язаний забезпечити, як і безпечні й здорові умови праці, вільні від дискримінації й мобінгу створюють позитивний мікроклімат у трудовому колективі, що одночасно стає ефективним інструментом управління трудовим колективом. Позитивний мікроклімат забезпечує професійний розвиток членів трудового колективу, сприяє досягненню стратегічних цілей роботодавця та підвищенню його конкурентоспроможності. Негативний (несприятливий) мікроклімат навпаки зменшує результативність діяльності підприємства, може бути причиною плинності кадрів, зниження професійної придатності працівників, звільнення висококваліфікованих працівників та інших негативних чинників

Такі поняття як «мікроклімат» та «корпоративна культура» не є синонімічними. Так, корпоративна культура є основою, на якій будується відповідний мікроклімат, оскільки вона визначає загальний напрям розвитку компанії, її цінності та пріоритети.

2. Встановлено, що проблема мобінгу або морального цькування на робочому місці, хоча й отримала свою назву відносно недавно, має глибокі історичні корені. Фактично, норми, які забороняли приниження людської гідності, існували ще в античні та середньовічні часи. Активно питання

мобінгу стало досліджуватися у 80-ті роки XX століття. Мобінг є негативним явищем, яке може мати вплив не лише на особу, яка постраждала, а й загалом на трудовий колектив. Зокрема, до наслідків мобінгу для трудового колективу віднесено: 1) зниження ефективності й продуктивності праці колективу; 2) ігнорування правил внутрішнього розпорядку та інших установлених у трудовому колективі норм; 3) спад довіри між працівниками та керівними органами; 4) збільшення кількості випадків, коли працівники беруть відпустки за власний рахунок або за станом здоров'я; 5) збільшення випадків звільнення за власний рахунок, відповідно плинність кадрів, відтік високо кваліфікованих працівників.

3. Мобінг – це систематичні дії або бездіяльність членів трудового колективу, спрямовані на цькування, приниження честі та гідності, ділової репутації, соціальну ізоляцію окремого працівника або групи працівників, з метою приниження такої особи чи осіб, примушування до певної поведінки, які можуть проявлятися в формі психологічного, економічного та/або сексуального тиску. Характерними рисами мобінгу є: 1) може проявлятися в формі дій або бездіяльності; 2) виникає у сфері трудових відносин; 3) полягає в економічному, сексуальному або психологічному тиску; 4) регулярність (повторюваність) даних дій або бездіяльності; 5) наслідком може бути психологічні травми, приниження, страх, соціальна ізоляція потерпілого, а також примус до вчинення певних дій (наприклад, до звільнення); 6) правова регламентація дій, які можуть бути кваліфіковані як мобінг, механізмів захисту прав працівників, видів та форм відповідальності за вчинення мобінгу.

4. Причини мобінгу запропоновано поділити на зовнішні та внутрішні. Зовнішні причини пов'язані з соціальним середовищем, в якому функціонує колектив. Важливою причиною є також низька загальна культура й мораль у колективі, а також відсутність ефективного правового механізму для боротьби з цькуванням. Внутрішні причини стосуються

особистісних характеристик, таких як психічні особливості, життєвий досвід, світогляд та переконання індивіда. Ці фактори часто відіграють вирішальну роль у появі мобінгу, оскільки вони формують середовище, в якому такі дії можуть мати місце.

5. Систему нормативно-правових актів щодо протидії мобінгу на сьогодні складають міжнародні та національні акти. До міжнародних віднесено такі: 1) Європейська соціальна хартія; 2) Директива ЄС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі; 3) Директива ЄС про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності; 4) Директива ЄС про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності; 5) Директива ЄС про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості; 6) Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці; 7) рекомендації комісії та резолюції Ради ЄС про захист гідності жінок та чоловіків у трудових відносинах. Щодо національних нормативно-правових актів, то важливе значення щодо регулювання питання протидії мобінгу мають: КЗпП України, закони України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)».

6. Проаналізувавши судову практику, констатовано, що в даній категорії справ потерпілій особі надзвичайно складно надати достатні докази цькування щодо неї. Тому, як наслідок, у більшості випадків суди відмовляють у задоволенні позовних вимог саме через відсутність доказів факту вчинення мобінгу. З огляду на зазначене, запропоновано внести зміни в ст. 81 ЦПК України й передбачити, що «у справах щодо мобінгу позивач

зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що мобінг мав місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача». Таким чином, обов'язок доказування по даній категорії справ буде розподілятися між працівником і роботодавцем, що є абсолютно виправданим кроком із огляду на особливості даної категорії справ.

Також з аналізу судової практики, встановлено, що не вважаються мобінгом «вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, а також переведення працівника на іншу роботу в зв'язку зі скороченням штату або чисельності працівників, позбавлення премії за невиконання дорученої роботи, притягнення до дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, ненадання відпустки поза межами графіку, відмова у наданні відпустки без збереження заробітної плати, у дистанційній або надомній роботі, у встановленні неповного робочого часу або гнучкого режиму робочого часу, якщо такий обов'язок не встановлений чинним законодавством».

7. З аналізу позитивного зарубіжного досвіду, встановлено, що актуальними для імплементації до українського законодавця є такі пропозиції: 1) запровадження інституту омбудсмена, який займається питаннями дотримання прав у сфері трудових і соціальних відносин; 2) прийняття окремого Закону України «Про заходи щодо покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі», яким би чітко визначалися механізми протидії мобінгу, дискримінації та іншим формам негативної поведінки на робочому місці, встановлення обов'язків роботодавця щодо забезпечення безпечного робочого середовища. Позитивним кроком є використання норм французького законодавця щодо деталізації обов'язків роботодавця в протидії мобінгу; 3) створення при Держпраці Асоціації по боротьбі з мобінгом та іншими формами негативної поведінки на робочому

місці, яка б займалася: а) профілактикою мобінгу, зокрема, проводила інформаційні та навчальні заходи; б) консультуванням постраждалих осіб; 4) підвищення ролі локальних нормативно-правових актів для протидії мобінгу; 5) встановлення обов'язку інспектора Держпраці зберігати в таємниці дані про особу, яка звернулася зі скаргою на мобінг.

8. Зазначено, що на сьогодні згідно чинного законодавства мобінг може проявлятися в двох формах: 1) у формі психологічного тиску (погрози, висміювання, наклепи, створення ворожої атмосфери, безпідставне негативне виокремлення з колективу); 2) у формі економічного тиску (безпідставне позбавлення премій, бонусів чи інших заохочень, нерівність можливостей для кар'єрного росту, нерівна оплата за рівну працю, нерівномірний розподіл трудового навантаження). Однак можливий ще також мобінг у формі сексуального тиску, зокрема сексуальні домагання, дискримінація за статевою ознакою, що фактично є третьою формою прояву мобінгу.

9. Проаналізувавши судову практику, констатовано, що важливим аспектом при доведенні факту мобінгу в суді є встановлення причинно-наслідкового зв'язку між мобінгом і негативними наслідками для потерпілої особи. Факт звернення потерпілої особи до суду щодо мобінгу не є підставою для звільнення працівника від виконання своїх обов'язків. Тобто роботодавець має право застосовувати заходи дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, які не мають прямого зв'язку з мобінгом навіть, коли в суді розглядається справа щодо встановлення факту мобінгу.

10. Правовий механізм захисту від мобінгу на сьогодні охоплює: а) право звернутися із відповідною скаргою до Державної служби України з питань праці або із позовною заявою до суду; б) відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу на підставі рішення суду; в) право на вихідну допомогу; г) відповідальність для винної особи

(адміністративна та дисциплінарна). Роботодавець може звільнити працівника за вчинення мобінгу лише в тому випадку, якщо потерпілий звернеться до суду і буде рішення суду, яким встановлено, що дійсно зазначеною особою було вчинено мобінг. Водночас, доцільно роботодавцю надати право звільнити особу за вчинення мобінгу по відношенню до іншого працівника і без відповідного рішення суду, за умови, що в його діях наявні ознаки психологічного чи економічного тиску щодо іншого працівника чи групи працівників. На нашу думку, це покращить захист працівників і сприятиме попередженню випадків цькування у трудових колективах.

11. Обґрунтована доцільність закріплення кримінальної відповідальності за вчинення мобінгу, якщо це призвело до тяжких наслідків (наприклад, суїциду жертви) і відповідно доповнити ст. 172 КК України відповідним положенням.

12. Внесено пропозицію доповнити статтю 13 Закону України «Про охорону праці» положеннями, які зобов'язують роботодавця: 1) розробляти та впроваджувати внутрішню політику протидії мобінгу, а саме розробити локальні акти, що регулюють питання запобігання мобінгу, де визначити прояви мобінгу, механізми його виявлення, заходи впливу на порушників та порядок підтримки постраждалих працівників; 2) створювати безпечні канали для повідомлення про випадки мобінгу (передбачити можливість подання анонімних і конфіденційних скарг про факти цькування та запровадити спеціальні комісії або уповноважених осіб, які займатимуться розглядом скарг та контролем за дотриманням антимобінгових заходів, запровадити відповідальність уповноважених осіб у випадку ігнорування скарг від працівників); 3) запроваджувати систематичний моніторинг психологічного клімату в колективі, зокрема проводити внутрішні опитування працівників щодо рівня комфорту в колективі, залучати експертів з аналізу робочої атмосфери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (станом на 27 верес. 2024 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.
3. Кашпур Ю., Остапук А. Задоволеність життям як чинник особистісного зростання в умовах сучасного суспільства. *Актуальні проблеми особистісного зростання* : збірник наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. Житомир, 2021. С. 58–61
4. Ліщинська О. А. Соціально-психологічний клімат як чинник управління організацією. Київ : Міленіум, 2010. 67 с.
5. Холодницька А. В. Сучасні технології підбору персоналу та можливості їхнього практичного використання. *Науковий вісник Полісся*. 2015. Вип. 1. С. 61–64.
6. Журавська Н. С., Ящур С. П., Олещенко О. В. Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу: особливості стилів керівництва. *Імідж сучасного педагога*. 2019. № 4(187). С. 15–18. URL: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2019-4\(187\)-15-18](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2019-4(187)-15-18)
7. Матійків І. М. Роль конфліктологічної компетентності керівника у створенні безпечних психологічних умов праці у педагогічному колективі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2. С. 434–443.
8. Амурова Я. В, Момот М. А. Чинники комфортного соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2023. № 2. С. 18. URL: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.3>

9. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія. Львів, 2011. 216 с.
10. Комфортна атмосфера в колективі – запорука успіху : метод.-бібліогр. матеріали / уклад. Н. М. Грачова. Харків : ХОУНБ, 2017.
11. Кучер Л. Р. Внутрішньоорганізаційні чинники підвищення продуктивності праці персоналу торговельних підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2013. № 2. Т. 1. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/VKNU-ES-2013-N2-Volume1_198.pdf#page=81.
12. Кислинська В. О. Корпоративна культура підприємства – один із факторів його конкурентоздатності. Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, 2016. URL: http://www.rusnauka.com/CCN/Economics/10_kislins_ka%20v.o.doc.htm
13. Башук Т. О., Жолудєва А. М. Доцільність заснування корпоративної культури на підприємстві. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2011. № 2. С. 180. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/12168/1/4_3.pdf
14. Лисак В. Ю. Фактори впливу на організаційну поведінку в умовах інноваційного розвитку підприємств. *Техніка і наука сьогодні*. 2022. № 1(1). С. 144–151. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2022-1\(1\)-144-151](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2022-1(1)-144-151).
15. Савчин М. В. Соціальна психологія. Дрогобич : Відродження, 2000. 274 с.
16. Мартиненко М. М. Основи менеджменту. Київ, 2005. 385 с.
17. Медведєва С. А. Асертивність майбутніх практичних психологів: досвід вивчення. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики* : міжвузівський зб. наук. пр. / ред. кол. : В. П. Бех, К. Ю. Богомаз. URL: https://www.researchgate.net/publication/376872407_ASSERTIVENESS_

AS_AN_INTEGRAL_QUALITY_OF_THE_EFFECTIVE_PROFESSIONAL_PRACTICE_OF_A_CONSULTANT_PSYCHOLOGIST

18. Угрин О. Психологія управління : практ. посіб. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 163 с.
19. Данчева О. В., Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі. Київ : Лібра, 1999. 270 с.
20. Зудова А. Ю., Котелевська А. В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 20. С. 341–344. URL: <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/68.pdf>
21. Мишак С. В. Оцінка соціально-психологічного конфлікту в колективі. *Управління розвитком*. 2009. №16. С. 86–88.
22. Мошек Г. Є. Менеджмент підприємства : підручник / за ред. Г. Є. Мошека. Київ, 2002. 216 с.
23. Калюжна Ю. В., Захарова К. В. Факторний аналіз формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 3(2). С. 108–112.
24. Лозинський О. М. Економічна психологія : навч. посіб. Вид. 2-е, допов. Львів : Сполом. 2018. 204 с.
25. Директива Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності від 27.11.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text
26. Директива Ради про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі від 12.06.1989. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text
27. Рекомендація Комісії 92/131/ЄЕС про захист гідності жінок та чоловіків у трудових відносинах від 27.11.1991. URL: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_uk.pdf

28. Директива 2006/54/ЄС про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості від 05.07.2006. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=68315

29. Декларація ООН соціального прогресу та розвитку від 11.12.1969. URL: <http://www.rada.gov.ua>

30. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам від 19.06.1981 (станом на 4 лют. 1994 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text

31. Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище: від 22.06.1981. URL: <https://zakononline.com.ua/documents/show/159506159506>

32. Кухар К. О. До питання розірвання трудового договору у зв'язку з мобінгом на робочому місці. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 2. С. 426–430.

33. Проблеми мобінгу в Україні обговорено під час круглого столу у Комітеті з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Верховної Ради України. URL: <https://www.rada.gov.ua/news/Novyny/170939.html>

34. When working becomes hazardous. International Labour Organization (ILO). *World of Work*. 1998. N 26. S. 2–6.

35. Лопушинський І. П., Ковнір О. І. Мобінг (цькування) в управлінні персоналом: механізми правового врегулювання в Україні та світі. URL: <http://surl.li/tjagag>

36. Колеснік Т. В. Сучасні підходи до запобігання мобінгу у трудових відносинах. *Правовий часопис Донбасу*. 2019. № 3. С. 65–72.

37. Мобінг як несприятливий соціальний фактор. *Навчально-науковий центр перепідготовки та заочного навчання ННЦПЗН НУ*

URL: <https://cpo.stu.cn.ua/Oksana/posibnik/530.html>

38. Трюхан О. А. Захист державних службовців від мобінгу на робочому місці: теоретико-правовий аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 4(25). С. 42–46.

39. Дзюба Т. М. Мобінг як чинник руйнації професійного здоров'я вчителя. *Психолого-педагогічні та політичні проблеми у трансформаційних процесах українського суспільства* : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. Кременчук : КрНУ, 2016. С. 111–114. URL: https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/Dzuba_T_Mobbing.pdf

40. Корабльова О. О. Вплив мобінгу на формування та соціалізацію особистості. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2010. № 2. С. 120–124.

41. Кухар К. О. Мобінг у трудових відносинах: невирішені питання. *Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови* : матеріали Всеукр. міждисципл. наук.-практ. конф. (м. Київ, 10 листоп. 2023 р.). Київ, 2023. С. 207–210.

42. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Дробинська К. О. Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників. *Проблеми економіки*. 2018. Т. 1. № 35. С. 316. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2018-1_0-pages-315_320.pdf

43. Алексєєнко Т. Явища мобінгу і булінгу у взаєминах особистості і колективу. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/200250638.pdf>

44. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI (станом на 30 трав. 2014 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

45. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу №10118 від 01.03.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602

46. Мобінг на роботі: що це і як себе захистити. *HURMA*. URL: <https://hurma.work/blog/mobing-na-roboti-shho-cze-i-yak-sebe-zahistiti/>

47. Кухар К. О. Мобінг у трудових відносинах: сутність, характерні ознаки. Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2024. С. 417–421. URL: <https://biotechuniv.edu.ua/wp-content/uploads/2025/04/conf-19-04-24-mater.pdf>

48. Рішення від 28.07.2022 Дубровицького районного суду Рівненської області у справі №949/175/21. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105595313>

49. Європейська соціальна хартія (переглянута) Ради Європи від 03.05.1996 (станом на 7 верес. 2016 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

50. Директива № 2000/78/ЄС про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності від 27.11.2000. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=67418

51. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000. URL: <http://surl.li/jldcdi>

52. Протидія мобінгу: досвід інших країн – Східне міжрегіональне управління. *Східне міжрегіональне управління – Державної служби України з питань праці*. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/protydiia-mobinhu-dosvid-inshykh-krain/>

53. France Code du travail. Dernière modification: 1 février 2017. URL: <http://surl.li/wmurtm>

54. Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 6(132). С. 205–211.

55. Савватєєв Є., Цареградська Є. Мобінг або цькування на робочому місці часто влаштовують в освітянських колективах – експертка. *Громадське радіо*. URL: <https://hromadske.radio/podcasts/rankova-hvylya/mobinh-abo-ts-kuvannia-na-robochomu-mistsi-chasto-vlashtovuiut-v-osvitians-kykh-kolektyvakh-ekspertka>

56. Савватєєв Є., Цареградська Є. Мобінг або цькування на робочому місці часто влаштовують в освітянських колективах – експертка. *Громадське радіо*. URL: <https://hromadske.radio/podcasts/rankova-hvylya/mobinh-abo-ts-kuvannia-na-robochomu-mistsi-chasto-vlashtovuiut-v-osvitians-kykh-kolektyvakh-ekspertka>

57. Тінін Д. Г. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 1. URL: <https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/6576/1/21.pdf>

58. Красюк Т. В., Федорченко А. О. Мобінг: причини виникнення та способи подолання. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/02/27.pdf>

59. Луценко О. Є. Правові проблеми установлення фактів мобінгу у сфері праці. *Право і суспільство*. 2025. № 2. С. 183–189. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2025/2_2025/28.pdf

60. Коваленко О. О. Правовий захист працівників від мобінгу: новели українського законодавства. *Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди «Право»*. 2024. № 40. С. 230–238. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/16324>

61. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10Text>

62. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України. *Відомості*

Верховної Ради України. 2023. № 52. Ст. 147. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>

63. Kozub I. H., Getmantseva N. D. Moral principles of labor legislation of Ukraine. Publishing House “Baltija Publishing”, 2020. 34 с.

64. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, 2021. 254 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/12/Dysertatsiia-1.pdf>

65. Мазуренко О. А. Правове регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників : дис. ... д-ра філософії [спец. 81 – Право]. Кропивницький, 2023. 23 с.

66. Кухар К. О. До питання відповідальності за вчинення мобінгу на робочому місці. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 квіт. 2025) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2025. С. 340–344.

67. Колеснік Т. В. Мобінг: сутність та законодавча регламентація захисту трудових прав працівників. *Правовий часопис Донбасу*. 2023. № 1. С. 16–21.

68. Сербин Р. Законодавче врегулювання захисту прав працівників в Україні. *Наука і техніка сьогодні*. 2024. № 3 (31). 14 с.

69. Кухар К. О. Запобігання та протидія мобінгу у трудових відносинах: нормативно-правове забезпечення в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 1. С. 308–312.

70. Карчевський І. Р. Проблемна міжособистісна взаємодія особового складу військової частини та особливості її діагностики і попередження : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Нац. академія Держав. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2005. 19 с.

71. Мобінг в трудовому колективі: прояви та захист працівників. *Східне міжрегіональне управління. Державної служби України з питань праці*. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/mobinh-v-trudovomu-kolektyvi-proiavy-ta-zakhyst-pratsivnykiv-2/>

72. Комітет з питань соціальної політики та праці рекомендує Верховній Раді прийняти за основу проект закону про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці. URL: <https://www.rada.gov.ua/news/Povidomlennya/97910.html>

73. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу). URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62371

74. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602

75. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії мобінгу. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65695

76. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії цькуванню (мобінгу) та іншим проявам упередженого ставлення в сфері праці. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65699

77. Директива № 89/391/ЄЕС Ради про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі від 12.06.1989 (станом на 11 груд. 2008 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text

78. Директива № 2000/78/ЄС про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності від 27.11.2000. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=67418

79. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>

80. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 01.12.2022 № 2806-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text>

81. Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, 2019 року: 12 способів, у які вона може підтримати заходи реагування на COVID-19 і подальше відновлення. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/wcms_750459.pdf

82. Коляда Т. А. Моббінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2(49). С. 265–273.

83. Указ Шведської національної ради з охорони праці щодо протидії віктимізації на робочому місці. URL: https://www.kth.se/polopoly_fs/1.527926.1600689432!/Provisions%20on%20measures%20against%20Victima.pdf

84. Закон про соціальну модернізацію. URL: <https://www.thehrdirector.com/business-news/diversity-and-equality-inclusion/french-law-prohibiting-bullying-in-the-workplace/>

85. Code du travail. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050

86. Протидія мобінгу: досвід інших країн – Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/protydiia-mobinhu-dosvid-inshykh-krain/>

87. Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану : постанова Каб.

Міністрів України від 13.03.2022 № 303 (станом на 14 верес. 2024 р.).
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2022-п#Text>

88. Картка законопроекту – Законотворчість. Електронний кабінет громадянина. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/43767>

89. Гришина Ю. Державна служба з питань праці зможе реагувати на звернення громадян щодо принижень і цькування на роботі та виїжджати на перевірки. URL: https://www.rada.gov.ua/news/news_fr/250935.html

90. Справа №932/9202/23. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117523439>

91. Судове рішення у справі № 484/6934/23. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117902943>

92. Кухар К. О. Щодо відшкодування моральної шкоди працівнику внаслідок мобінгу на робочому місці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2025. № 88. С. 140–145.

93. Rachel A. Yuen. Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec. *Cornell International Law Journal*. 2005. № 2. P. 625–648.

94. Guerrero M. I. S. The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation. *Boston College International and Comparative Law Review*. Vol. 27. Iss. 2. Interrelationships: International Economic Law and Developing Countries. P. 477–500. URL: <http://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1135&context=iclr>.

95. Лоренц К. Агресія (так зване «зло»). Київ : Прогрес, Універс, 1994. 272 с.

96. Heinemann P. P. Mobbning-Gruppväld bland barn och vuxna. Peter-Stockholm : Natur & Kultur, 1972. 192 p.

97. Leymann H. Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Rowohlt, 1993. 192 s.

98. Field T. Bully in sight How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying Overcoming the silence and denial by which abuse thrives. Tim Field. Great Britain, Success Unlimited. 358 p.

99. Hirigoyen M. F. Le Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien. Marie-France Hirigoyen. La Découverte et Syros, 1998. 252 p.

100. Despax M. Labour Law in France. Kluwer Law International. 2011. 354 p.

101. Kränkande särbehandling i arbetslivet. Arbetarskyddsstyrelsens Författningssamling, AFS 1993:17, Utkom från trycket den 26 oktober 1993, beslutad den 21 september 1993. Arbetsmiljöverket. URL: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/krankande-sarbehandling-i-arbetslivet-foreskrifter-afs1993-17.pdf>

102. Act No. 4 of 4 February 1977 respecting workers' protection and the working environment, as amended to Act No. 2 of 6 January 1995. *International Labour Organization*. URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/13291/64814/E95NOR01.htm>.

103. Гаращенко Л. П. Мобінг у європейському законодавстві. Юридичні факти в системі правового регулювання : зб. наук. пр. матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листоп. 2015 р.) / за заг. ред. : Н. М. Пархоменко, М. М. Шумила, І. О. Ізарової. Київ : Дакор, 2015. С. 181–187.

104. Hirigoyen M. F. Le Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien Marie-France Hirigoyen. La Découverte et Syros, 1998. 252 p.

105. Остапенко І. В. Правове регулювання мобінгу в Україні та зарубіжних країнах. *Практичні та теоретичні питання розвитку науки та освіти (частина III)* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 19-20 жовт. 2020 р.). Львів : Львів. науковий форум, 2020. 56 с.

106. Сорокіна А. Мобінг та булінг в трудових відносинах. *Молодий вчений*. 2018, № 11(63). С. 134–138.

107. Кисельова О. І., Кордунян І. В. Мобінг як різновид дискримінації у трудових відносинах в Україні та зарубіжних країнах. 2019. С. 22–30.

108. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>

109. Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das durch Artikel 427 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. IS. 1474) geändert worden ist. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html>

110. Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part 1, p. 2518, last amended by Art 9 Law of the July 29, 2009 (Bundesgesetzblatt, Part 1, p. 242. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. URL: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrve/englisch_betrvg.html

111. Конституція Італійської Республіки (з передмовою Володимира Шаповала). Київ : Москаленко О. М. 2018. 62 с.

112. Il Codice civile italiano. Dipartimento Facoltà di Giurisprudenza. URL : http://www.jus.unitn.it/cardoza/obiter_dictum/codciv/Lib5.htm

113. Сіроха Д. І. Відшкодування моральної шкоди, заподіяної мобінгом: судова практика. *Соціальне право*. 2024. № 3. С. 58–67.

114. Kodeks pracy. URL: https://ukrainskitlumacz.pl/wp-content/uploads/2021/01/Kodeks-pracy-wydanie-dwujezyczne-polsko-ukrainskie_fragment.pdf

115. Правове регулювання мобінгу: національний та міжнародний досвід (частина 2). URL: <https://jurfem.com.ua/pravove-reguluvannya-mobingu-chastyna-2/>

116. Маренич А. І., Ткаченко Ю. П. Управлінські аспекти запобігання мобінгу у трудових колективах. *Фінансовий простір*. 2020. № 4(40). С. 179–188.

117. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. № 14. С. 58–60.

118. Чередніченко Н. А. Моббінг і булінг у трудовому процесі. *Право і безпека*. 2012. № 3. С. 285–288.

119. Колеснік Т. В. Мобінг: сутність та законодавча регламентація захисту трудових прав працівників. *Правовий часопис Донбасу*. 2024. № 1. С. 16–21.

120. Грекова М. М., Греков Є. А., Галєєв Я. В. Відповідальність роботодавця за мобінг: національне законодавство та світовий досвід. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 8. С. 228–232.

121. Рішення Диканського районного суду Полтавської області у справі №529/131/23 від 29.05.2023. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/111252761?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01&_ga=2.89431643.1794726065.1733671485-1309172456.1730585527#_gl=1*6wjxtn*_gcl_au*MTQ4OTEyMjcxLjE3MzA1ODU1Mjc

122. Рішення Івано-Франківського міського суду Івано-Франківської області у справі №344/4844/23 (провадження № 2/344/1692/23) від 30.05.2023. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/111292022?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01&_ga=2.19365240.1794726065.1733671485-1309172456.1730585527#_gl=1*ioh580*_gcl_au*MTQ4OTEyMjcxLjE3MzA1ODU1Mjc

123. Рішенням Воловецького районного суду Закарпатської області у справі №936/204/23 від 28.07.2023. URL: [https://verdictum.ligazakon.net/document/112646870?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01&_ga=2.248361287.1794726065.1733671485-](https://verdictum.ligazakon.net/document/112646870?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01&_ga=2.248361287.1794726065.1733671485-1309172456.1730585527#_gl=1*v1m1ns*_gcl_au*MTQ4OTEyMjcxLjE3MzA1ODU1Mjc)

1309172456.1730585527#_gl=1*v1m1ns*_gcl_au*MTQ4OTEyMjcxLjE3MzA1ODU1Mjc

124. Постанова Верховного Суду від 19.06.2024 у справі №332/6221/23 (провадження №61-6163св24). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119873430>

125. Рішення Жовтневого районного суду м. Харкова від 04.12.2020 у справі № 639/5899/19. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/93894929>

126. Постанова Верховного Суду від 14.06.2023 у справі № 448/362/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111647957>

127. Постанова Полтавського апеляційного суду від 16.01.2024 у справі № 529/131/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116312455>

128. Постанова Запорізького апеляційного суду від 08.12.2023 у справі № 336/3548/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua>

129. Сімакова С. І. Актуальні проблеми запобігання мобінгу у трудових відносинах в Україні. *Юридичний бюлетень*. 2018. № 8. С. 137–142.

130. Лепеха Я. Мобінг на роботі. Як поскаржитися на цькування в Україні. Київ. URL: <https://kyiv24.news/news/v-ukrayini-mozhut-pochaty-pereviryaty-fakty-czkuvannya-na-roboti-shho-vidomo-pro-novyj-zakon>

131. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці : постанова Каб. Міністрів України від 11.02.2015 № 96 (станом на 5 січ. 2024 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-п#Text>

132. Про звернення громадян: Закон України від 02.10.1996 № 393/96-ВР (станом на 31 груд. 2023 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-вр#Text>

133. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 № 877-V (станом на 15 листоп. 2024 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text>

134. Проект Закону про внесення змін до статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/43767>

135. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV (станом на 24 груд. 2023 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

136. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. Харків : ФІНН, 2010. 557 с.

137. Трудове право України: академічний курс : підручник. / [А. Ю. Бабаскін та ін.] ; заг. ред. Н. М. Хуторян ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ : А.С.К., 2004. 607 с.

138. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник Харків : Право, 2016. 560 с.

139. Середа О. Г. Підстави відповідальності роботодавця за моральну шкоду заподіяну працівнику. *Право і безпека*. 2003. № 2 (3). С. 135–138.

140. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди : постанова Верхов. Суду України від 31.03.1995 № 4 (станом на 27 лют. 2009 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95#Text>

141. Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду : Закон

України від 01.12.1994 № 266/94-ВР (станом на 31 берез. 2023 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/266/94-вр#Text>

142. Кириченко Т. М. Особливості відшкодування моральної шкоди в трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2020. 195 с.

143. Ярошенко О. М., Мельничук Н. О., Москаленко О. В., Луценко О. Є., Сорока О. П. Актуальні теоретичні та практичні проблеми відшкодування моральної шкоди потерпілим працівникам від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань : монографія / за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків : Юрайт, 2022. 272 с.

144. Крисань Т. Є. Правові аспекти відшкодування моральної шкоди у цивільно-правових відносинах. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 4. С. 218–221.

145. Чернадчук В. Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2001. 14 с.

146. Селезень С. В. Поняття відшкодування моральної шкоди в трудовому праві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2014. № 10-1. Том 2. С. 21–23.

147. Постанова КЦС ВС у справі №708/447/23 від 17.01.2024. URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=117015397&red=100003c45cdfdbb461fcfa80abafa482f5f648&d=5>

148. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV (станом на 1 січн. 2025 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>

149. Оніщенко О. В. Проблеми компенсації моральної шкоди при порушенні трудових прав. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2016. № 3. С. 99–105.

150. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Page/1>

151. Рішення Коломийського міськрайонного суду Івано-Франківської області від 10.10.2024 у справі № 346/1393/24. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122289766>

152. Заочне рішення Богунського районного суду м. Житомир від 27.11.2024 у справі № 295/12259/24. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123948268>

153. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (станом на 1 січн. 2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>

154. Калашник Н. С. Місце самоосвіти державних службовців у здійсненні регіональної політики в сучасних умовах. *Актуальні проблеми державного управління*. 2012. № 2(42). С. 337–345.

155. Мобінг на робочому місці: причини, наслідки та шляхи протидії. URL: <https://dp.dsp.gov.ua/novyny/mobinh-na-robochomu-mistsi-prychyny-naslidky-ta-shliakhy-protydii/>

156. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII (станом на 11 груд. 2022 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

157. Пузирний В. Ф. Захист від мобінгу в трудових відносинах. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/7723/1202018.pdf>

158. Михайліна Т. В., Амелічева Л. П. Новели юридичної відповідальності за мобінг у контексті прав людини на особисте життя та належні безпечні і здорові умови праці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2023. № 36. С. 229. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7795074>

159. Юшко А. М., Чехун Д. Р. Мобінг у трудових відносинах. *Право та інновації*. 2020. № 4(32). С. 13–16.

160. Бек У. П. Мобінг як проблема в трудовому праві. *Академічні візії*. 2024. № 36. С. 1–6.

161. Сахарук І. С. Правові основи забезпечення безпечних та здорових умов праці згідно зі стандартами МОП у XXI столітті. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 3. С. 166–171. URL: <https://chasprava.com.ua/index.php/journal/article/download/74/71/>

162. Проєкт Трудового кодексу України (78). СПО Об'єднань Профспілок. *СПО Об'єднань Профспілок – Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок*. URL: <https://spo.fpsu.org.ua/laws/proekt-trudovogo-kodeksu-ukrayiny-78/>

163. Лапкін А. В., Тупіков І. В. Уніфікація правил професійної етики представників системи правосуддя. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: "Юридичні науки"*. 2025. № 5. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/17473224647156.pdf>

164. Лапкін А. В., Курдюков О. О. Роль професійного самоврядування у вирішенні кадрових питань в системі правосуддя. *Наукові перспективи*. 2025. № 4(58). С. 1246–1259. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/23229/23195>

165. Проєкт Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу № 10118 від 01.03.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602

166. Лисенко Г. Мобінг. Як довести в суді вчинення мобінгу. URL: <https://lysenko-solicitors.com/archives/new>

167. Луценко О. Є. Прояви мобінгу у сфері праці: теоретико-прикладний нарис. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2025. № 1. С. 51–56. URL: <http://www.nvppp.in.ua/vip/2025/1/11.pdf>

168. Луценко О. Є. Локально-правове регулювання запобігання дискримінації та мобінгу на робочому місці. *Приватне та публічне право*. 2025. № 1. С. 59–64. URL: http://pp-law.in.ua/archive/1_2025/11.pdf

169. Рішення Бабушкінського районного суду м. Дніпро від 29.02.2024 у справі № 932/9202/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117523439>

170. Мальцева Г. Мобінг. Дієвий захист для працівника чи зайві обов'язки для роботодавця? URL: <https://borgexpert.com/ru/borh-review/ohliad-rynkv/mobinh-diievyjzakhyst-dlia-pratsivnyka-chy-zajvi-obov-iazky-dlia-robotodavtsia>

171. Колеснік Т. В. Сучасні підходи до запобігання мобінгу у трудових відносинах. *Правовий часопис Донбасу*. 2019. № 3(68). С. 65–70. URL: <https://ljd.dnuvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/01/8-kolesnik.pdf>

172. French Business Law – French Legislation. French Business Law. URL: <https://french-business-law.com/french-legislation/legitext000006072050-french-labour-code/>

173. Середя О., Красюк Т. Теоретико-правові засади протидії мобінгу в умовах євроінтеграції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №12. С. 179–182. URL: http://www.lsej.org.ua/12_2023/44.pdf

174. Остапенко О. Булінг і мобінг (цькування) як різновиди насильницьких посягань на фізичну особу. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2023/dec/32528/231576maket4-126-135.pdf>

175. Гаращенко Л. П. Правове регулювання заборони мобінгу в законодавстві зарубіжних країн. *Юридичний вісник*. 2016. № 3 (40). С. 95–98.

176. Швець Н. М. Правові засади протидії мобінгу в трудових відносинах. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. VIII наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 жовт. 2018 р.). Харків, 2018. С. 215–220

177. Середя О., Красюк Т. Запобігання та протидія мобінгу в актах соціального партнерства. *Право та інновації*. 2024. № 2(46). С. 186–194. URL: <http://pti.org.ua/index.php/ndipzir/issue/view/46>

178. Гаращенко Л. П. Теоретико-правові засади протидії мобінгу. *Університетські наукові записки: часопис Хмельницького університету управління і права*. 2016. № 3. С. 199–207.

179. Трюхан О. А. Сучасний погляд на актуальні проблеми протидії мобінгу в трудових відносинах. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/122/3439/7229-1?inline=1/>

180. Павленко М. Міжнародний досвід впровадження програм профілактики мобінгу в освітньому середовищі. URL: [https://doi.org/file:///C:/Users/Admin/Downloads/PDF%20\(3\).pdf](https://doi.org/file:///C:/Users/Admin/Downloads/PDF%20(3).pdf)

ДОДАТОК
СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ
ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Кухар К. О. Запобігання та протидія мобінгу у трудових відносинах: нормативно-правове забезпечення в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 1. С. 308–312.
2. Кухар К. О. До питання розірвання трудового договору у зв'язку з мобінгом на робочому місці. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 2. С. 426–430.
3. Кухар К. О. Щодо відшкодування моральної шкоди працівнику внаслідок мобінгу на робочому місці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2025. № 88. Ч. 2. С. 140–145.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Кухар К. О. Мобінг у трудових відносинах: невирішенні питання. *Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови* : матеріали Всеукр. міждисциплінарної наук.-практ. конф. (м. Київ, 10 листоп. 2023 р.). Київ, 2023. С. 207–210.
2. Кухар К. О. Мобінг у трудових відносинах: сутність, характерні ознаки. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2024. С. 417–421.
3. Кухар К. О. Щодо права на судовий захист працівника, який зазнав мобінгу на робочому місці. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім.

Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / уклад. : О. Г. Середа, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов ; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. С. 522–526.

4. Кухар К. О. До питання відповідальності за вчинення мобінгу на робочому місці. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 квіт. 2025) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2025. С. 340–344.