

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-106-117>

**МЕХАНІЗМ ПРОТИДІЇ ТА ЗАПОБІГАННЯ МОБІНГУ В УКРАЇНІ:
НОВЕЛИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА, ЯКІ ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ
ЕФЕКТИВНИЙ ТА ДІЄВИЙ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ**

Коваленко О.О.

**MECHANISM FOR COUNTERING AND PREVENTING MOBING IN UKRAINE:
AMENDMENTS TO LABOR LEGISLATION THAT PROVIDE EFFECTIVE
AND EFFECTIVE PROTECTION OF EMPLOYEES' RIGHTS**

Kovalenko O.O.

У статті досліджено механізм протидії та запобігання мобінгу із визначенням окремих його елементів задля забезпечення ефективного та дієвого захисту прав працівників. Автор наголошує, що проєвропейська стратегія розвитку України зумовлює необхідність гармонізації трудового законодавства із європейськими стандартами, що передбачає, зокрема, забезпечення сприятливого психологічного середовища у сфері праці. Важливою складовою цього процесу є законодавче врегулювання та практична протидія мобінгу, який набуває поширення в українських трудових колективах. Офіційна статистика Державної служби з питань праці підтверджує зростання кількості звернень щодо випадків цькування на робочому місці, що свідчить про серйозні загрози як для фізичного та психічного здоров'я працівників, так і для ефективності виробничих процесів. Наслідками мобінгу є зниження продуктивності праці, підвищення рівня плинності кадрів та негативний вплив на економічні показники підприємств. Наголошено, що визнання необхідності створення безпечного психологічного клімату в трудових колективах стало ключовим етапом розвитку трудового законодавства, орієнтованого на європейські стандарти. Особливу увагу приділено внесенню до Кодексу законів про працю України дефініції «мобінг (цькування)» та закріпленню державних юридичних гарантій правового захисту працівників від психологічного й економічного тиску. Обґрунтовано, що мобінг виступає різновидом дискримінації, однак має специфічні ознаки, зокрема систематичність, тривалість та цілеспрямованість дій, спрямованих на приниження гідності та порушення особистих немайнових прав працівника. Зроблено висновок про важливість державних юридичних гарантій як фундаменту захисту прав людини, особливо в умовах сучасних викликів, пов'язаних із соціальними трансформаціями та збройною агресією проти України. Підкреслено, що адаптація українського трудового законодавства до європейських стандартів не лише забезпечує захист честі, гідності та ділової репутації працівників, але й зміцнює верховенство права та довіру громадян до державних інститутів.

Законодавче врегулювання та практична протидія мобінгу стали важливим етапом розвитку українського трудового права, орієнтованого на європейські стандарти. Визначення мобінгу у КЗпП України, закріплення його дефініції, форм прояву та заходів відповідальності створюють підґрунтя для формування ефективного механізму захисту працівників від психологічного й економічного тиску. Запроваджена триєдина система гарантій: превентивні заходи, інструменти реагування у процесі трудових відносин та засоби відновлення прав після їх порушення – всі вони забезпечують комплексний характер правового захисту. Такий підхід не лише сприяє створенню безпечного та сприятливого

психологічного клімату в колективах, але й зміцнює верховенство права, довіру громадян до державних інституцій і соціальну стабільність у суспільстві.

Ключові слова: *мобінг, трудові відносини, працівник, роботодавець, честь, гідність, ділова репутація, психологічний тиск, економічний тиск, судові рішення.*

Постановка проблеми.

Проевропейський курс розвитку України визначає безальтернативний напрям руху нашої держави за однаковим вектором разом з цивілізованими європейськими країнами. А отже українське законодавство – своєрідна дорожня карта до означення та досягнення поставленої мети - має використовувати позитивний європейський досвід правового регулювання.

Зокрема одним з таких напрямів є напрям створення і забезпечення безпечного та сприятливого психологічного клімату на підприємствах, в установах, організаціях під час трудових відносин, важливою складовою якого є заборона та протидія мобінгу.

Про актуальність цього питання свідчить позитивна динаміка фіксації Держслужбою з питань праці на офіційному рівні випадків мобінгу. І вона має погрозливі прикладні наслідки. Зростання випадків психологічного та економічного насильства під час реалізації права на працю у формі трудового договору («за 2023 рік до Держслужби з питань праці надійшло 553 звернення щодо ознак мобінгу, за 2024-й – 583, за 2025-й – уже 76. І це лише офіційно» [1]) створює серйозні ризики для здоров'я працівників, руйнуюче діє на атмосферу виробничого процесу, а отже негативно впливає на якість результатів праці як через невиконання планових показників внаслідок зниження продуктивності праці, так і через високий рівень плинності кадрів. І тому ця проблема привертає до себе увагу науковців і практиків, які шукають шляхи її подолання, зокрема через напрацювання ефективного механізму протидії та запобігання мобінгу.

Зазначене визначає актуальність наукового дослідження даних питань задля

охорони та захисту прав працівників та стабільності трудових відносин, від яких залежить важливий сьогодні як ніколи стабільний розвиток економіки, а також сплата військового збору, завдяки якому здійснюється підтримка ЗСУ, а отже забезпечується фінансова можливість для відстоювання територіальної незалежності України, що перетворює роботу кожного працівника на внесок у справу довгоочікуваної Перемоги.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання протидії та запобігання мобінгу привертало неодноразово увагу науковців навіть ще з часів, коли українське законодавство не містило такої юридичної категорії як «мобінг» (цькування), зокрема В.В. Гончарука, М.М. Грекової, Є.А. Грекова, А.А. Сорокіної.

Новий поштовх дослідження ці питання отримали з моменту легалізації. Так новели законодавства щодо мобінгу досліджували Л. П. Амелічева, Т.В. Колеснік, К.О. Кухар, Т.В. Михайліна, О.М. Пономаренко, О.М. Ярошенко та інші. Однак, не зважаючи на доволі активні наукові пошуки, враховуючи постійну динаміку змін трудового законодавства як в частині закріплення нових юридичних категорій, їх теоретичного визначення, а також нещодавніх змін прикладного значення, що істотно спроможні впливати на захист прав працівника, питання механізму протидії мобінгу предметом комплексного наукового дослідження не були, що і визначає наукову новизну даного дослідження і визначає його мету. Здійснення теоретичних розробок із наданням практичних рекомендацій здатні сформулювати культуру нетерпимості до мобінгу (цькування) у професійному середовищі.

Мета статті. Мета статті полягає у характеристиці механізму протидії та запобігання мобінгу із визначенням окремих його елементів задля забезпечення ефективного та дієвого захисту прав працівників.

Виклад основного матеріалу. Взагалі-то філологічна наука тлумачить механізм як «пристрій, що передає або перетворює рух; внутрішню будову, систему чого-небудь; сукупність станів і процесів, з яких складається певне фізичне, хмічне та інше явище» [2].

Представники юридичної науки, користуючись філологічним інструментарієм, надають власні визначення механізму. Так В.В. Зіноватний визначає, що «механізм – це не проста сукупність якихось елементів, а система взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих часток, які існують та функціонують з єдиною метою. Тобто, саме в єдності структури та її активній роботі проявляється особливість механічного зв'язку в будь-якій сфері, у тому числі в контексті правових явищ» [3, с. 169].

Таким чином, видається, механізм є утворенням, що об'єднує в собі елементи, які у своїй сукупності через використання зумовлюють свідомий і цілеспрямований процес руху до того результату, на який було орієнтовано його започаткування. Саме наявність механізму дозволяє дійти визначеної мети. А тому, ефективний та дієвий захист прав працівників залежить від встановленого і чітко визначеного законодавством механізму протидії незаконному явищу. Саме юридичний механізм протидії дозволяє комплексно підійти до проблеми відновлення та компенсації порушених прав.

Безумовно, варто наголосити на тому, що успіхом шляху запобігання та протидії мобінгу є вже саме визнання існування необхідності створення та забезпечення

комфортного та безпечного психологічного клімату на підприємствах, в установах та організаціях, що викрило проблему психологічного та економічного тиску на працівників в трудовому колективі чи з боку роботодавця, з якою у європейських країнах та за термінологією Міжнародної організації праці вже з початку нового століття активно здійснюється боротьба з метою викорінення. Це, так би мовити, предтеча конкретики як алгоритму дій, що веде до передбаченого результату. Адже ця проблема – проблема загрозливих наслідків від порушення права працівника на честь та людську гідність, роками була латентною для юридичного простору, хоча й залишалася проблемою соціальною, і лише нещодавно українське законодавство відкрило широкий простір для пошуку варіантів її вирішення, що, безперечно стало одним з елементів щодо виконання зобов'язань України за підписаною Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода), яка безальтернативно і остаточно визначила проєвропейський курс реформ в нашій державі, цивілізований вектор розвитку українського суспільства у єднанні із прогресивною європейською спільнотою.

Вказана Угода визначила взяття та обов'язок виконання її сторонами мети: «посилювати співробітництво у сфері юстиції, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини і основоположних свобод» [4]. І заборона мобінгу стала фундаментом для захисту честі, людської гідності, ділової репутації в трудових відносинах та відносинах, похідних від трудових. Цей фундамент було закладено в КЗпП України, що виступає основним нормативно-правовим актом у сфері регулювання трудових

відносин. Саме він поступово зазнає змін та модернізації з боку законодавця з метою приведення його положень у відповідність до європейських та міжнародних стандартів. Така адаптація є необхідною умовою виконання Україною взятих на себе зобов'язань, передбачених Угодою про асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і державами-членами ЄС - з іншого. Втілення цих вимог спрямоване на забезпечення гармонізації трудового законодавства та створення передумов для повноцінної інтеграції України до європейського правового простору.

Так, КЗпП України у 2022 р. Верховна Рада України доповнила новелою, що закріпила нову правову категорію – «мобінг (цькування)» і визначила її дефініцію: «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» [5, ст. 2-2].

Тобто бачимо, що у цьому аспекті ключовим є посягання саме на особисті немайнові права, які забезпечують людині можливість зберігати внутрішню свободу, психологічну рівновагу та спокій і збалансованість у своєму поведінні, повагу в трудовому колективі.

Крім того, бачимо, що дана норма передбачає різні прояви мобінгу. Вони

вказують на конкретні прояви, в яких ці протиправні діяння існують, виявляються. Загалом же, оскільки мобінг – це явище, коріння якого міститься в психології, вирізняють наступні його різновиди, якими користуються і в площині юридичній:

«авторитарний мобінг – здійснюється з боку начальника, який застосовує деструктивний стиль керування;

зміщений мобінг – агресія спрямовується на третю особу, оскільки прояв її по відношенню до справжнього джерела є занадто небезпечним, а рівень розчарування ситуацією перейшов допустимі межі і рамки боротьби з проблемою, може бути реакцією на авторитарне знущання;

мобінг «посвяти» – маємо справу з ним в ситуації, коли в колективі з'являються нові члени, які піддаються спробам «тестування» старшими стажем;

дискримінаційний мобінг – його жертвою стають особи, які відрізняються від загального колективу з точки зору цінностей важливих для його членів або особи, які не схвалюють встановлених в колективі норм;

десигнаційний мобінг – різновид дискримінаційного, застосовуваний по відношенню до особи, яка виявила негативні факти про своїх колег, інформуючи про них всередині організації (тобто керівників) або її оточення, за що у формі знущань отримує «покарання» від співпрацівників;

сексуальний мобінг – сексуальне домагання є особливою формою даного явища, а в випадку групи може бути різновидом дискримінаційного мобінгу, де проявлення зацікавленості протилежною статтю або тією самою, залежно від преференції, не зустрічається схваленням;

відбіркового мобінг – його метою є позбавлення даної особи з групи, дії стають щораз жорстокішими, поки мета не буде досягнута. Слід звернути увагу, що три вище згадані форми: «посвяти», дискримінаційний

і відбірковий пов'язані з етапами переходу працівника через організацію: вхід-трансфер-вихід, а головною метою кожного з них є нав'язування працівнику правил поведінки даної групи і примус виконання існуючих всередині норм» [6].

Однак, повернемося до дефініції мобінгу. Дана дефініція хоча й не акцентує увагу на такому понятті як дискримінація і не використовує слово «розрізнення», однак, вказує на виокремленість працівника із трудового колективу, що підкреслює особливу увагу до його особи з боку роботодавця чи інших членів трудового колективу у вигляді певних негативних діянь: як активних – тобто дій, так і пасивних – тобто бездіяльності, що реалізуються останніми з чітко усвідомленою та переслідуваною метою, яка б призводила до порушень особистих немайнових прав працівника.

Тому, варто наголосити, що визначення мобінгу дозволяє ідентифікувати його як прояви дискримінації працівника, також негативного, забороненого явища. Тобто мобінг є різновидом дискримінації і має специфічні ознаки, пов'язані з тривалістю, систематичністю та цілеспрямованістю дій, спрямованих на приниження гідності працівника. Адже дискримінацією визнається «ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [7, ст. 1, п.2. ч.2].

Але в даному випадку доречно акцентувати увагу на наступному правилі: будь-який мобінг – це дискримінація, але не будь-яка дискримінація – це мобінг.

Такий висновок слідує із аналізу поданих двох дефініцій, що означає, що як дискримінація ідентифікується одинична негативна ситуація [7, ст. 1, п.2. ч.2], а от мобінгом є «систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність» [5, ст.2-2]. Мотиви чи підстави для таких дій в обох випадках виходять за межі визначених законодавством вимог і дозволених засобів поведінки і, видається, різниці в них немає. Достатньо того, що вони є проявами порушення права працівника на його честь, гідність, ділову репутацію. Тобто є образливими, принизливими, такими, що не відповідають дійсності і шкодять діловій репутації. Хоча, варто наголосити, що КЗпП України не визнає запропонованої нами формули і перелічує ці явища як окремі, зокрема в ст. 5-1, встановлюючи правовий захист від цих негативних ситуацій у вигляді юридичних гарантій [5, ст. 5-1].

Таким чином, першим елементом механізму протидії мобінгу є визначення даної категорії в українському законодавстві як негативної, такої, що потребує викорінювання. Від моменту запровадження правового регулювання запобігання та протидії мобінгу останній став існувати не тільки в соціальному, а й в правовому вимірі, що відкрило шляхи для можливості боротьби з ним юридичними засобами, а отже це зумовило шляхи захисту від нього та шляхи відновлення порушених прав за допомогою держави.

Наступним елементом у механізмі, що розглядається, є встановлення державних юридичних гарантій для працівника у вигляді правового захисту від мобінгу (цькування). Це доволі важливий елемент у системі механізму протидії мобінгу. Адже саме закріплення

державних юридичних гарантій захисту прав працівника відіграє фундаментальну роль у формуванні сучасної моделі функціонування трудових відносин, оскільки дозволяє забезпечити належний рівень безпеки та стабільності у професійній діяльності працівників.

Так ст. 5-1 КЗпП України, вочевидь з метою комплексного упорядкування механізму запобігання та протидії мобінгу, нещодавно було доповнено державною гарантією забезпечення права громадян на працю. А саме: «правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також 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 щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили» [5, ст.5-1].

З даної норми вбачається правильним констатувати закріплення комплексного механізму функціонування юридичних гарантій запобігання та протидії мобінгу, оскільки зазначена норма перелічує окремі юридичні гарантії, що супроводжують реалізацію трудових прав як до моменту їх порушення, під час порушення і після нього.

Насамперед, мова йде про превентивні заходи – ті, що запобігають виникненню мобінгу – тобто ті, які існують і діють до моменту порушення прав працівника. Мова

йде про визнання в правових нормах мобінгу, встановлення його дефініції, форм, заходів відповідальності. Далі – це заходи, якими можна користуватися під час здійснення мобінгу, - для його припинення, а також після його вчинення – для відшкодування шкоди. Мова йде про захист честі та гідності працівника у процесі виконання ним трудових обов'язків. У разі порушення цих прав законодавство надає особі право звернутися як до уповноваженого органу виконавчої влади, що здійснює контроль за дотриманням трудового законодавства, так і безпосередньо до суду з вимогою визнання факту неправомірних дій чи бездіяльності та їх усунення. Важливо, що працівник при цьому не зобов'язаний припиняти трудову діяльність на час розгляду скарги чи судового провадження. Крім того, гарантується можливість відшкодування моральної чи матеріальної шкоди, заподіяної внаслідок таких порушень, на підставі судового рішення, що набрало законної сили.

Така триєдина система гарантій захисту від мобінгу, що включає превентивні заходи, механізми реагування під час здійснення трудових відносин та засоби відновлення прав після припинення здійсненого порушення, формує комплексний підхід до охорони трудових прав. Вона забезпечує: створення безпечного та сприятливого психологічного клімату на робочому місці (превенція); оперативне усунення порушень і захист честі та гідності працівника у процесі трудової діяльності (дії під час трудових відносин); відновлення порушених прав і компенсацію завданої шкоди після звільнення чи завершення трудових відносин (захист постфактум). Дані висновки варто представити у вигляді таблиці для кращого сприйняття та наочності.

Таблиця 1

Триєдина система гарантій захисту від мобінгу

Елемент системи	Зміст	Результат
Превенція	Нормативне закріплення заборони мобінгу, просвітницькі заходи, формування корпоративної культури поваги та недискримінації.	Створення безпечного психологічного клімату, попередження конфліктних ситуацій
Дії під час трудових відносин	Механізми оперативного реагування: звернення до роботодавця, профспілок, Держпраці; можливість захисту честі й гідності працівника без припинення трудової діяльності.	Усунення порушень, збереження трудових прав, мінімізація негативних наслідків для працівника.
Захист після завершення трудових відносин	Звернення до суду, відшкодування матеріальної та моральної шкоди, відновлення ділової репутації.	Відновлення справедливості, компенсація шкоди, формування довіри до державних гарантій

Варто наголосити, що система державних юридичних гарантій забезпечення трудових прав працівника є надзвичайно важливим інструментом реалізації останніх. Варто погодитись з А.В. Теліченком, що «в умовах сучасних викликів, зокрема політичних, соціальних і економічних змін, важливо, щоб права, проголошені на конституційному рівні, були не лише зафіксовані, а й мали реальні механізми для їхнього захисту та реалізації. Юридичні гарантії є тим маркером, що дозволяє робити висновки про реальність або декларативність прав і свобод людини. У цьому контексті важливим є питання адаптації правових норм до глобалізаційних процесів, соціальних трансформацій, а також інтеграції України до Європейського Союзу, де забезпечення прав людини є однією з основних вимог» [8, с. 75-76].

Тобто в сучасних умовах повномасштабної збройної агресії важливо, щоб даний елемент механізму забезпечення

прав людини існував, розвивався, доповнювався. Адже в надзвичайних обставинах, коли людина вже знаходиться в тяжкій ситуації, важливо, щоб держава через дотримання взятих на себе гарантій прав людини, формувала впевненість своїх громадян у захисті, у майбутньому. «У періоди соціальних і політичних криз, таких як збройні конфлікти чи надзвичайні ситуації, роль юридичних гарантій стає ще більш значущою, адже саме вони можуть запобігти порушенню прав і свобод. Крім того, ефективні гарантії є необхідними для забезпечення верховенства права, юридичної визначеності та правосуддя, що є основою довіри громадян до інститутів держави. В умовах побудови соціальної держави юридичні гарантії сприяють забезпеченню соціально-економічних прав громадян, що є важливою складовою соціальної справедливості» [8, с. 76].

Узагальнюючи наведене, видається слід констатувати, що система державних

юридичних гарантій забезпечення трудових прав працівників виступає не лише технічним механізмом правового регулювання, а й фундаментальною складовою демократичної правової держави. Вона є показником зрілості правової системи та ефективності реалізації конституційних принципів, адже саме завдяки їй відбувається трансформація проголошених прав у реальні можливості для людини. У сучасних умовах повномасштабної збройної агресії проти України, коли суспільство зазнає колосальних викликів і потрясінь, юридичні гарантії набувають особливого значення: вони не лише підтримують баланс між потребами держави та громадян, а й формують довіру суспільства до державних інституцій, стають важливим чинником стабільності та соціальної згуртованості.

Більше того, їхнє вдосконалення має відбуватися у площині як внутрішніх трансформацій - адаптації до нових соціально-економічних реалій, так і зовнішніх - у контексті євроінтеграційних прагнень України, де ключовою умовою виступає пріоритетність захисту прав і свобод людини. Таким чином, юридичні гарантії трудових прав виконують роль своєрідного «містка» між національною правовою системою та міжнародними стандартами, забезпечуючи інтеграцію України у світовий правовий простір.

Отже, ефективна система гарантій - це не статична конструкція, а динамічний механізм, що потребує постійного розвитку, вдосконалення та пристосування до нових умов. Саме завдяки цьому забезпечується реальність трудових прав, верховенство права та соціальна справедливість як базові цінності сучасної демократичної держави.

Також до механізму запобігання та протидії мобінгу варто віднести і новелу чинного КЗпП України, що опинилася у ч.3 ст.38, яка закріпила можливість у визначений працівником строк розірвати трудовий

договір за власним бажанням, «якщо роботодавець... чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили», а також у п.12 ст.40 КЗпП України, що дозволяє розірвати вже роботодавцю трудовий договір з тим працівником, який є агресором щодо інших співробітників і вчинив щодо когось з них мобінг, а саме: «вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили» [5].

Дані підстави розірвання трудового договору є доволі цікавими в контексті динаміки розвитку трудового законодавства шляхом його модернізації. Адже законодавець використовує у якості факту, з яким пов'язує можливість припинення трудового договору, вже встановлений попередньо судом факт. Тобто мова йде про преюдицію.

Щодо ч. 3 ст. 38 КЗпП України, то це право працівника у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, реалізація якого є можливою хоча б в одному випадку: коли роботодавець чинив мобінг (цькування) щодо нього або не вжив необхідних заходів для припинення такого протиправного впливу. Наголошуємо, що реалізація цього права можлива лише у разі наявності відповідного судового рішення, яке набрало законної сили, і яким факт мобінгу було підтверджено. Таким чином, законодавець пов'язує можливість припинення трудових відносин із наявністю преюдиційно встановлених обставин. Це означає, що сам факт наявності мобінгу не може бути предметом довільної оцінки сторін. Такий факт має бути засвідчений судом, і є внаслідок цього об'єктивним, таким, що не залежить від розсуду сторін.

У свою чергу зміст п. 12 ст. 40 КЗпП України встановлюють елемент правового механізму протидії мобінгу, визначаючи

провідну умову: також наявність судового рішення, яке підтверджує факт цькування і яке набрало законної сили. Такий підхід законодавця підкреслює послідовність у формуванні механізму правового реагування на мобінг та створює умови для реальної захищеності сторін трудових відносин.

Запровадження вищевказаних положень можна розглядати як важливий крок у напрямі модернізації трудового законодавства України. Адже їхнє призначення полягає не лише у наданні сторонам додаткових можливостей захисту, а й у підвищенні ролі судової влади в забезпеченні балансу прав і обов'язків у сфері праці.

Використання судового рішення як елемента фактичного складу для розірвання трудового договору і є проявом доктрини преюдиції, яка сприяє єдності правозастосовної практики. Саме преюдиція виконує роль державної юридичної гарантії, що унеможливує зловживання правами як з боку працівників, так і з боку роботодавців.

Положення ч. 3 ст. 38 та п. 12 ст. 40 КЗпП можна розглядати як взаємодоповнюючі одне одне та ланки одного ланцюгу. З одного боку, вони захищають працівника, який зазнає психологічного чи економічного тиску з боку роботодавця або колег, надаючи йому можливість самостійно ініціювати розірвання трудового договору. З іншого боку, вони забезпечують роботодавцю інструмент реагування на прояви деструктивної, протиправної поведінки серед працівників, що дозволяє підтримувати належну трудову дисципліну та створювати безпечне виробниче середовище та сприятливий психологічний клімат в колективі. Такий дуалістичний підхід свідчить про комплексність законодавчого регулювання й орієнтацію на баланс інтересів обох сторін трудових відносин.

Не менш важливим аспектом є й превентивний потенціал зазначених норм.

Їхнє існування саме по собі має стримувальний ефект, оскільки працівники й роботодавці усвідомлюють правові наслідки вчинення мобінгу або невжиття заходів щодо його припинення. Це сприяє формуванню нової правової культури в трудовому колективі, де психологічна безпека працівників розглядається як невід'ємна складова провадження трудової діяльності. У цьому контексті можна стверджувати, що наведені зміни у КЗпП України не лише розширюють механізми юридичного захисту, а й стимулюють еволюцію соціальних відносин на робочому місці.

Ще одним елементом механізму запобігання та протидії мобінгу є встановлення адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу. Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 1 грудня 2022 р. № 2806-IX визначено новий склад правопорушення, за яке встановлено адміністративну відповідальність, бо КУпАП було доповнено ст. 173-5 «Мобінг (цькування) працівника», що у якості санкції передбачає штраф або громадські роботи [8]. Це також важливий інструмент у системі запобігання та протидії мобінгу. Встановлення адміністративної відповідальності маркує додатково дане явище як негативне. При чому адміністративні санкції виступають не лише каральним, а й превентивним механізмом, що спонукає сторони трудового процесу утримуватися від протиправної поведінки. Водночас наявність адміністративної відповідальності формує у працівників і роботодавців усвідомлення невідворотності покарання за порушення трудових прав.

Висновки. Таким чином, законодавче врегулювання та практична протидія мобінгу стали важливим етапом розвитку українського трудового права, орієнтованого

на європейські стандарти. Визначення мобінгу у КЗпП України, закріплення його дефініції, форм прояву та заходів відповідальності створюють підґрунтя для формування ефективного механізму захисту працівників від психологічного й економічного тиску.

Мобінг виступає різновидом дискримінації, однак має специфічні ознаки, зокрема систематичність, тривалість та цілеспрямованість дій, спрямованих на приниження гідності та порушення особистих немайнових прав працівника. Зроблено висновок про важливість державних юридичних гарантій як фундаменту захисту прав людини, особливо в умовах сучасних викликів, пов'язаних із соціальними трансформаціями та збройною агресією проти України.

В Україні, як слідує з аналізу чинного законодавства, встановлено триєдину систему гарантій: превентивні заходи, інструменти реагування у процесі трудових відносин та засоби відновлення прав після їх порушення – всі вони забезпечують комплексний характер правового захисту. Такий підхід не лише сприяє створенню безпечного та сприятливого психологічного клімату в колективах, але й зміцнює верховенство права, довіру громадян до державних інституцій і соціальну стабільність у суспільстві. Особливої актуальності це набуває в умовах соціальних трансформацій і повномасштабної збройної агресії проти України, коли юридичні гарантії стають фундаментом захисту честі, гідності та прав людини.

Питання протидії та запобігання мобінгу як новели для українського законодавства містять ще багато площин для наукових досліджень. У майбутньому перспективним напрямом представляється дослідження міжнародних стандартів щодо запобігання та

протидії мобінгу задля їх імплементації та реалізації на практиці.

Література:

1. Законодавчі зміни для захисту трудових прав. Голос України. 14 квітня 2025. URL: <https://www.golos.com.ua/article/383393> (Дата звернення 25.08.2025).
2. Словник. UA. URL: <https://slovnnyk.ua/index.php?swrd=%D0%BC%D0%B5%D1%85%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%BC> (Дата звернення 25.08.2025).
3. Зіноватний В.В. Юридична наука. 2020. №2 (104). С. 167-174.
4. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода, Міжнародний документ від 27.06.2014 р. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text. (Дата звернення 25.08.2025).
5. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (Дата звернення 25.08.2025).
6. Протидія мобінгу у трудових відносинах: нагадування. Судова влада України. URL: <https://court.gov.ua/press/news/1481952/> (Дата звернення 25.08.2025).
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації: Закон України від 06.09.2012. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>. (Дата звернення 25.08.2025).
7. Теліченко А.В. Юридичні гарантії права на працю в умовах євроінтеграції України : дис. ... д-ра філософії : 081 Право: Харків, Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди. 2025. 209с.
8. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цитуванню): Закон України від 01.12.202. № 2806-IX. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text>.

References:

1. Zakonodavchi zminy dlia zakhystu trudovykh prav. Holos Ukrainy. 14 kvitnia 2025. URL:<https://www.golos.com.ua/article/383393> (Data zvernennia 25.08.2025).
2. Slovnyk. UA. URL:<https://slovyk.ua/index.php?swrd=%D0%BC%D0%B5%D1%85%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%BC> (Data zvernennia 25.08.2025).
3. Zinovatnyi V.V. Yurydychna nauka. 2020. №2 (104). S. 167-174.
4. Uhoda pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnyimi derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony: Uhoda: Mizhnarodnyi dokument vid 27.06.2014 r. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text. (Data zvernennia 25.08.2025).
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (Data zvernennia 25.08.2025).
6. Protydii mobinhu u trudovykh vidnosynakh: nahaduvannia. Sudova vlada Ukrainy. URL: <https://court.gov.ua/press/news/1481952/> (Data zvernennia 25.08.2025).
7. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii: Zakon Ukrainy vid 06.09.2012. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>. (Data zvernennia 25.08.2025).
7. Telichenko A.V. Yurydychni harantii prava na pratsiu v umovakh yevrointehratsii Ukrainy: dys. ... d-ra filosofii: 081 Pravo: Kharkiv, Kharkivskyi natsionalnyi pedahohichnyi universytet imeni H.S. Skovorody. 2025. 209s.
8. Pro vnesennia zmin do Kodeksu Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia shchodo zapobihannia ta protydii mobinhu (tskuvanniu): Zakon Ukrainy vid 01.12.2022. № 2806-IX. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text>. (Data zvernennia 25.08.2025).

Kovalenko O.O. Mechanism for combating and preventing mobbing in Ukraine: novelties of labor legislation that ensure effective and efficient protection of employees' rights. - Article

The article examines the mechanism of combating and preventing mobbing, identifying its

individual elements in order to ensure effective and efficient protection of employees' rights. The author emphasizes that the pro-European development strategy of Ukraine necessitates the harmonization of labor legislation with European standards, which includes, in particular, ensuring a favorable psychological environment in the workplace. An important component of this process is legislative regulation and practical counteraction to mobbing, which is becoming widespread in Ukrainian labor collectives. Official statistics of the State Labor Service confirm the increase in the number of appeals regarding cases of harassment in the workplace, which indicates serious threats to both the physical and mental health of employees and the efficiency of production processes. The consequences of mobbing are a decrease in labor productivity, an increase in the level of staff turnover, and a negative impact on the economic performance of enterprises. It is emphasized that the recognition of the need to create a safe psychological climate in labor collectives has become a key stage in the development of labor legislation focused on European standards. Particular attention is paid to the introduction of the definition of "mobbing" into the Labor Code of Ukraine and the consolidation of state legal guarantees for the legal protection of employees from psychological and economic pressure. It is substantiated that mobbing is a type of discrimination, but has specific features, in particular, the systematicity, duration and purposefulness of actions aimed at degrading the dignity and violating the personal non-property rights of the employee. The conclusion is made about the importance of state legal guarantees as the foundation for the protection of human rights, especially in the context of modern challenges associated with social transformations and armed aggression against Ukraine. It is emphasized that the adaptation of Ukrainian labor legislation to European standards not only ensures the protection of the honor, dignity and business reputation of employees, but also strengthens the rule of law and citizens' trust in state institutions. Legislative regulation and practical counteraction to mobbing have become an important stage in the development of Ukrainian labor law, oriented towards European standards. The definition of mobbing in the Labor Code of Ukraine, the consolidation of its definition, forms of manifestation and measures of responsibility create the basis for the formation of an

effective mechanism for protecting employees from psychological and economic pressure. A three-tiered system of guarantees has been introduced: preventive measures, response tools in the process of labor relations and means of restoring rights after their violation - all of them provide a comprehensive nature of legal protection. Such an approach not only contributes to the creation of a safe and favorable psychological climate in teams, but also strengthens the rule of law, citizens' trust in state institutions and social stability in society.

Keywords: *mobbing, labor relations, employee, employer, honor, dignity, business reputation,*

psychological pressure, economic pressure, court decision.

Авторська довідка:

Коваленко Олена Олександрівна – докторка юридичних наук, професорка, завідувачка кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського Харківського національного педагогічного університету Г.С. Сковороди,

<https://orcid.org/0000-0002-0883-9869> *к.т.*

0505989875 kovalenko.olena@hnpu.edu.ua

Стаття надійшла до редакції 26 серпня 2025р.