



УДК 349.22

DOI 10.32782/2523-4269-2022-82-1-1-15-18

**Колеснік Тетяна Володимирівна,**

доктор юридичних наук, професор

(Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кропивницький)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

## МОБІНГ: СУТНІСТЬ ТА ЗАКОНОДАВЧА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

*У статті проаналізовано сутність соціального явища мобінгу та досліджено причини його виникнення. Проведено аналіз нормативного врегулювання психологічного тиску в європейських країнах та на національному рівні. Констатовано, що ефективним способом боротьби з психологічним тиском на робочому місці є механізм правового захисту, оскільки будь-які дискримінаційні утиски, безумовно, повинні обмежуватися та регламентуватися в рамках правового поля. Акцентовано увагу на законодавчій регламентації заборони мобінгу у Німеччині та Франції, оскільки досвід цих країн є прогресивним і спрямованим на укріплення демократичних засад розвитку європейського суспільства. Аргументовано, що національне законодавство сьогодні містить достатній обсяг правових норм, які визначають підстави для звільнення у разі вчинення працівником або керівником мобінгу чи невжиття заходів щодо його припинення. Зроблено загальні висновки та надані пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання в окресленій царині.*

**Ключові слова:** мобінг, психологічне насильство на робочому місці, моральне переслідування, різновиди мобінгу, судовий захист.

**Постановка проблеми.** Проблема створення здорової робочої атмосфери комфортного психологічного середовища у трудовому колективі стоїть гостро як в Україні, так і загалом у світі та є предметом міжнародного регулювання. Загальна декларація прав людини встановлює право кожної людини на сприятливі умови праці та рівну оплату праці [1]. Директива ЄС 2000/78/ЄС визначає принцип рівного (неупередженого) ставлення у сфері праці та зайнятості [2]. Це свідчить про пріоритетність принципу рівного, неупередженого ставлення у сфері праці на міжнародному рівні, і сьогодні він знайшов повноцінне відображення на національному рівні в Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» (далі – Закон № 2759) [3]. Ключовою метою і завданням Закону є імплементація в українське законодавство міжнародного та європейського принципу рівного ставлення у сфері праці та захист учасників трудових відносин від цькування (мобінгу) через установа адміністративної відповідальності за такі дії.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед наукових досліджень, присвячених питанням тиску на працівників під час виконання трудових обов'язків, необхідно виділити праці С.А. Бабанова, Н.О. Галушка, С.І. Запари, А.В. Шамшиєва, М.П. Федорова, Н.А. Чередніченко, Ю.І. Юричка та багатьох інших науковців. Проте чимало питань щодо імплементації мобінгу у правову систему України є відкритими та дискусійними.

**Метою статті** є дослідження на основі чинного законодавства України, наукових праць та правозастосов-

ної практики аналізу теоретичних та практичних проблем, що спонукають до психологічного насильства над працівником(ами), та вироблення правових інструментів щодо боротьби із цим явищем.

**Виклад основного матеріалу.** Одним із першочергових завдань трудового права є забезпечення захисту соціально-трудова права працівників. Захист суб'єктивних прав та інтересів кожного працівника є об'єктивною необхідністю в умовах розвитку ключових векторів правової, демократичної, соціальної держави.

Створення і функціонування дієвої системи захисту трудових прав є гарантією їх забезпечення. Важливим кроком у сфері захисту трудових прав працівників стало набуття чинності Закону № 2759, що доповнює Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) [4] новою статтею 2<sup>2</sup> – про заборону мобінгу (цькування). 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. Дана стаття регламентує, що мобінг може проявлятися у формах психологічного та економічного тиску або ж того й іншого одночасно.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є: створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, у яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів, має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця); нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень); необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу [4]. Окреслена характеристика форми психологічного та економічного тиску дає можливість виокремити основні види мобінгу, з якими безпосередньо може зіткнутися працівник.

Погоджуємося з такими вченими, як Н.А. Черденіченко та О.В. Качмар, які досить удаю виокремлюють основні види мобінгу залежно від сфери дії. Отже, основним різновидом мобінгу, що є характерним для управлінської діяльності, є мобінг серед колег – горизонтальний мобінг. Цей вид мобінгу полягає у колективному тиску на одного з колег, цькуванні та ігноруванні, тобто такий вид мобінгу є всередині трудового колективу, на рівні професійної групи [5, с. 285]. Також виділяють вертикальний мобінг, який являє собою моральне переслідування за вертикаллю управління персоналом (як правило, джерелом є безпосередній керівник/роботодавець) [6, с. 58] і може проявлятися у двох видах: 1) колективному тиску на керівника з боку підлеглих, який ще називають стафінгом (від англ. staffing). Ця форма спостерігається досить рідко; 2) вчиненні тиску керівником на весь колектив чи окремого його члена, даний вид має назву «босинг» (від англ. boss) – вид психологічної агресії, що полягає у зловживанні керівника владою, постійній, часто несправедливій критиці співробітників зі вказівкою на їх службову невідповідність [7, с. 165].

Окрім того, у науковій літературі виділяють такий вид мобінгу, як подвійний мобінг, або «сендвіч-мобінг», який проявляється у тиску на одного з працівників і вчинений одночасно колегами та керівником. Що стосується різновиду мобінгу «керівник проти підлеглого», то в науковій літературі його називають «босинг» (від

англ. bossing). Слід зауважити, що босинг проявляється тоді, коли керівник, застосовуючи свої владні повноваження, виходить за межі скоригованих прав і чинить утиски як на конкретного працівника, так і в цілому на колектив, що знаходиться у його підпорядкуванні. Основні форми босингу проявляються найчастіше за упередженого ставлення до працівників та результатів їхньої роботи шляхом обмеження повноважень або доручення завдань, що не відповідають їхнім функціональним обов'язкам, тотального контролю і недовіри. Безумовно, таке ставлення пригнічує працівників, і в колективі формується психологічний дисбаланс.

Також не можна залишити поза увагою ще одну форму мобінгу, яка досить часто зустрічається як у приватних, так і державних підприємствах, установах та організаціях. Це мобінг підлеглих проти керівника, який має назву «стафінг» (від англ. staffing). Цей вид мобінгу проявляється у тих випадках, коли роботодавець призначає на керівну посаду фахівця, який застосовує виключно авторитарний стиль роботи, не враховуючи ініціативність своїх підлеглих, що призводить до напруження та дискомфорту в трудовому колективі. Для профілактики та усунення мобінгу першочерговим для менеджерів і керівників є виявлення причин та чинників, що посприяли появі негативного для підприємства соціально-психологічного явища [8, с. 181]. Отже, на нашу думку, враховуючи певні об'єктивні та суб'єктивні чинники, доцільно виокремити такі причини виникнення мобінгу у трудовому колективі:

Безумовно, застосування будь-якого виду мобінгу завжди має певну мету: припинення роботи, зниження кваліфікації, позбавлення перспектив кар'єрного зростання, відсутність або зменшення заохочення, зменшення винагороди за працю, звільнення вагітної жінки тощо. Зазнати мобінгу може будь-який працівник незалежно від віку, досвіду роботи, професійних якостей та посади, яку він обіймає. Сьогодні непоодинокими є випадки, коли жертвами мобінгу стають саме ті працівники, що тривалий час працюють на одному робочому місці в одному колективі і психологічно не готові до виклику протистояти цьому та довести керівнику свою позицію. Такі працівники закриваються в особистому соціумі і продовжують зазнавати утисків, доки колеги не захистять їх чи вони самі психологічно не зламуються. Слід констатувати, що керівник частіше застосовує мобінг до жінок, аніж до чоловіків, оскільки існують певні гендерні стереотипи, що укорінилися в сучасному суспільстві. Але не слід забувати, що успіх керівника на 50% залежить від команди, яка працює з ним, і на 50% від правильного управління цією командою.

Принагідно відзначити, що система управління персоналом – це механізм, який буде працювати результативно за умови дотримання керівних принципів,

Причини виникнення мобінгу	Прагнення мопера до самоствердження через приниження колег
	Умисне позбавлення можливостей підлеглих щодо саморозвитку, вдосконалення та кар'єрного зростання
	Прояви дискримінації (цькування за релігійними, расовими, віковими критеріями)
	Авторитарний спосіб управління
	Невиправданий деструктивний перфекціонізм
	Домінування стратегії конфронтації
	Недотримання вимог корпоративної етики
	Штучні маніпуляції з боку мопера задля самовираження

Рис. 1. Основні причини, що зумовлюють виникнення мобінгу в трудовому колективі

таких як планомірність, єдність розпоряджень, поєднання одноосібних і колективних підходів, та пріоритетності ключових моральних принципів, таких як взаємопідтримка, взаємодовіра та взаємоповага. Керівник може вчиняти мобінг як умисно, так і несвідомо, коли активно запроваджує в роботі лише диктаторські методи роботи і сприймає кожного працівника не як індивідуальну особистість та колегу, а виключно як підлеглого працівника, на якого він має право чинити моральний і психологічний тиск. Застосування таких методів роботи жодним чином не підвищить авторитет керівника і не сприятиме ефективності і результативності роботи, оскільки високі показники залежать від спільної роботи згуртованого колективу, що поважає свого керівника за лідерські якості в управлінні, а не боїться його. Безумовно, зазначені дискримінаційні утиски повинні обмежуватися та регламентуватися в рамках правового поля задля забезпечення здорового психологічного клімату в трудовому колективі та прогресивного функціонування підприємства, установи чи організації.

Сьогодні питання щодо притягнення до відповідальності за мобінг регулюється Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 01.12.2022 № 2806-IX (далі – Закон № 2806) [9]. Її встановлює ст. 173<sup>5</sup> Кодексу України про адміністративні порушення.

Закон № 2806 доповнює Кодекс України про адміністративні порушення [10] новою ст. 173<sup>5</sup> – Мобінг (цькування) працівника. Відповідно до ч. 1 ст. 173<sup>5</sup>, учинення мобінгу (цькування) працівника тягне за собою накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин.

Ч. 2 ст. 173<sup>5</sup> регламентує, що діяння, передбачене частиною першою цієї статті, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке саме порушення, тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин.

Але слід зауважити, що вказані відшкодування, відповідальність, штрафи, громадські роботи стають дійсними за однієї умови – якщо в суді буде дійсно доведено, що мобінг мав місце в трудовому колективі. Доказами мобінгу може бути переписка в соціальних мережах, месенджерах, скріншоти переписок із керівництвом, іншими співробітниками; записи з камер відеоспостереження, якщо такі були встановлені на підприємстві; аудіозаписи розмов, що засвідчують певні образи та психологічний тиск. Також доказами можуть бути внутрішні накази по підприємству, де зазначено, що стосовно вибраних працівників не відбувається підвищення, не виплачуються доплати чи премії. Надання терміну «мобінг» законодавчого тлумачення в Законі № 2759 і визначення його форм та способів суттєво

збільшує шанси працівника на належне доказування та доведення своєї позиції в суді.

Слід зауважити, що в ЄРДР внесено 77 рішень, у яких зазначено термін «мобінг», а також 20 рішень, у яких судді зазначали певні дефініції щодо його тлумачення, що, на жаль, не знайшло позитивного вирішення по суті справ, оскільки на той час була відсутня законодавча база з регулювання окресленої проблематики. Сьогодні Закон № 2759 містить ґрунтовне визначення дефініції «мобінг» і чіткий механізм, який сприятиме доведенню факту дискримінації працівників та захисту честі і гідності, відновленню ділової репутації й відшкодуванню моральної шкоди, завданої мобінгом, у судовому порядку.

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, 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 (новий абзац ч. 1 ст. 5<sup>1</sup> КЗпП).

Закон № 2759 доповнює Кодекс законів про працю України [4] ще однією нормою у ст. 5<sup>1</sup> – гарантії забезпечення права громадян на працю, зокрема абзацом восьмим ч. 1 ст. 5<sup>1</sup> КЗпП, такого змісту: 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. Отже, держава гарантує кожному працівнику, який постійно проживає на території України в разі дискримінаційних утисків, мобінгу, упередженого ставлення у сфері праці, правовий механізм відновлення порушених конституційних прав.

Із метою зменшення таких випадків законодавець ч. 2 ст. 158 КЗпП України зобов'язує роботодавця вживати заходів для забезпечення безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу [4].

Принагідно зазначити, що заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу, а також заходи щодо відновлення порушених унаслідок мобінгу прав повинні бути включені до колективного договору (ст. 13 КЗпП України). Така сама норма тепер передбачена ч. 2 ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 № 3356-ХІІ [11]. Слід зауважити, що жодних санкцій за невключення зазначе-

ної норми до колективного договору у законодавстві не передбачено.

Кожен працівник, який зазнав певного психологічного тиску внаслідок дій керівника чи колег, має право на певні види компенсації. Відповідно до ч. 2 ст. 237 КЗпП України, у разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування [4].

Також слід звернути увагу і на новели законодавства, що визначають підстави для звільнення у разі вчинення працівником/керівником мобінгу чи невжиття заходів щодо його припинення керівником підприємства за умови доведення вказаного факту судом. Відповідно до ч. 3 ст. 38 КЗпП України, працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили [4]. На підставі п. 12 ч. 1 ст. 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у разі вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили [4]. Окрім підстав, передбачених ст. 40 КЗпП України, трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у разі вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили – це положення регламентується п. 1-2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [4]. Слід підкреслити, що низка положень, які скеровують роботодавця поважати честь і гідність кожного працівника, також зобов'язує вживати заходів для забезпечення фізичного та психічного здоров'я працівників шляхом здійснення профілактики ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) (ч. 2 ст. 158 КЗпП України) [4].

Варто зауважити, що в країнах Європи окресленій проблематиці приділено значно більше уваги, ніж на національному рівні. У Швеції, Франції, Італії, Норвегії, Данії, Бельгії, Шотландії прийнято відповідні закони, що спрямовані захистити працівників від моральних переслідувань та протидіяти мобінгу на робочому місці. Зокрема, у Німеччині це питання обговорюється сторонами під час укладення трудового договору, і, відповідно, якщо працівник став жертвою цькування на робочому місці, то роботодавець виплачує матеріальну компенсацію за вчинені дії. За статистичними даними

експертів, матеріальна компенсація за рік становить майже 50 млн євро. Безумовно, досвід Німеччини є позитивним і прогресивним та може бути прийнятним для інших країн, оскільки захист інтересів працівників та укріплення демократичних засад є пріоритетними векторами для кожної держави.

Окремо заслуговує на увагу в зазначеній проблематиці законодавство Франції. Трудовий кодекс Франції містить норми щодо запобігання психологічного тиску, а саме: ст. L.4121-1 закріплює обов'язок роботодавця вжити необхідних заходів щодо безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників; ст. L.1152-1 регламентує, що жоден працівник не повинен страждати через численні випадки психологічного тиску проти нього, які спрямовані на погіршення умов праці та можуть порушувати його права і гідність та негативно впливати на його фізичне та психічне здоров'я або перешкоджати його професійному майбутньому.

Той, хто систематично знущується над іншою людиною з метою погіршити її робочі умови, може бути засуджений до річного тюремного ув'язнення і штрафу до 3 750 євро [12]. На нашу думку, законодавство Франції стосовно протидії мобінгу є доволі прогресивним та спрямованим на профілактику професійних ризиків і напруги на робочому місці, захист честі і гідності працівника. Принагідно зазначити, що у Німеччині, як і у Франції, важливу роль у боротьбі з мобінгом відіграють профспілки, які здійснюють моніторинг даного явища та надають можливість захисту жертвам мобінгу.

**Висновки.** Таким чином, з огляду на вищевикладене, доцільно зробити такі висновки:

1) правова регламентація заборони мобінгу, запроваджена у європейських країнах, знайшла своє визначення і в національній правовій площині;

2) прийняття Закону № 2759 гарантує кожному працівнику право на ефективний захист від мобінгу на робочому місці і сприяє впровадженню відповідності національного законодавства до положень ЄС, що забезпечить гідне ставлення до працівників завдяки впровадженню правових засобів захисту від моральних утисків на робочому місці та сприятиме укріпленню психологічного клімату та ефективності трудової діяльності як кожного працівника, так і трудового колективу в цілому;

3) українське національне законодавство містить достатній обсяг правових норм, що узгоджуються з фундаментальними нормами міжнародного права, у які закладений принцип недопущення будь-яких видів дискримінації. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» втілює у правове життя загальноприйняті міжнародні норми, що сприяє наданню правової визначеності поняттю «мобінг» у судових процесах в Україні та приведенню національного законодавства у відповідність із законодавством ЄС.

#### Список використаних джерел

1. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948. UPL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995\\_015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_015)
2. Директива ЄС про рівність у сфері зайнятості 2000/78/ЄС. UPL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=166&langId=en>
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. UPL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення: 17.02.2023).
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення: 17.02.2023).
5. Чередніченко Н.А. Мобінг і булінг у трудовому процесі. *Право і безпека*. 2012. № 3. С. 285–288.
6. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. № 14. С. 58–60.

7. Лещук Г.В. Соціальні аспекти проявів мобінгу у професійному середовищі. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2016. Вип. 1(38). С. 165–167.
8. Маренич А.І., Ткаченко Ю.П. Управлінські аспекти запобігання мобінгу у трудових колективах. *Фінансовий простір*. 2020. № 4(40). С. 179–188.
9. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 01.12.2022 № 2806-IX. UPL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text> (дата звернення: 17.02.2023).
10. Кодекс України про адміністративні порушення : Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/80731-10> (дата звернення: 17.02.2023).
11. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.93 № 3356-XII. UPL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Tex> (дата звернення: 17.02.2023).
12. Code du travail. Version consolidée au 10 août 2016. Légifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/%20affichCodeArticle.do?%20idArticle%20=%20LEGIARTI%20000000%206900818%20&cidTexte=LEGITEXT%2000006072050> (дата звернення: 17.02.2023).

#### References

1. Zahalna deklaratsiia prav liudyny vid 10.12.1948. [Universal Declaration of Human Rights]. Retrieved from [https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995\\_015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_015) (data zvernennia: 17.02.2023) [in Ukrainian].
2. Dyrektyva YeS pro rivnist u sferi zainiatiosti. 2000/78/EC. [EU Employment Equality Directive 2000/78/EC]. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=166&langId=en> (data zvernennia: 17.02.2023) [in Ukrainian].
3. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo zapobihannia ta protydii mobinhu (tskuvanniu): Zakon Ukrainy vid 16.11.2022 № 2759-IKh [On the introduction of changes to some legislative acts of Ukraine regarding the prevention and counteraction of mobbing (bullying): Law of Ukraine dated November 16, 2022 No. 2759-X]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (data zvernennia: 17.02.2023) [in Ukrainian].
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Zakon Ukrainy vid 10 hrudnia 1971 r. № 322-VIII [Labour code Ukraine : Law of Ukraine from December, 10 in 1971 № 322-VIII]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (data zvernennia: 17.02.2023) [in Ukrainian].
5. Cherednichenko N.A. (2012). Mobbinh i bullinh u trudovomu protsesi [Mobbing and bullying in the labor process]. *Pravo i bezpeka*. № 3. S. 285–288 [in Ukrainian].
6. Kachmar O.V. (2016). Mobinh yak riznovyd psykholohichnoho nasylstva v trudovomu kolektyvi [Mobbing as a variety of psychological violence in a labour collective]. *Aktualni problemy filosofii ta sotsiologii*. № 14. 2016. S. 58–60 [in Ukrainian].
7. Leshchuk H.V. (2016). Sotsialni aspekty proiaviv mobinhu u profesiinomu seredovyshchi [Social aspects of displays of mobbing are in a professional environment]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Seriya «Pedagogika. Sotsialna robota* Vypusk 1(38) s. 165–167 [in Ukrainian].
8. Marenych A.I., Tkachenko Yu.P. (2020). Upravlinski aspekty zapobihannia mobinhu u trudovykh kolektyvakh. [Upravlinski aspekty zapobihannia mobinhu u trudovykh kolektyvakh]. *Finansovyi prostir*. № 4 (40) S. 179–188 [in Ukrainian].
9. Pro vnesennia zmin do Kodeksu Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia shchodo zapobihannia ta protydii mobinhu (tskuvanniu): Zakon Ukrainy vid 01.12.2022 № 2806-IKh [Pro vnesennia zmin do Codexu Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia shchodo zapobihannia ta protydii mobinhu (tskuvanniu): Zakon Ukrainy vid 01.12.2022 No. 2806-IKh]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text> (data zvernennia: 17.02.2023) [in Ukrainian].
10. Kodeksu Ukrainy pro administratyvni porushennia : Zakon Ukrainy vid 7 hrudnia 1984r. № 8073-X [Kodeksu Ukrainy pro administratyvni porushennia: Zakon Ukrainy vid 7 hrudnia 1984r. No. 8073-X]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/80731-10> (data zvernennia: 17.02.2023) [in Ukrainian].
11. Pro kolektyvni dohovory i uhody: Zakon Ukrainy vid 01.07.93 № 3356-KhII. [Pro kolektyvni dohovory i uhody: Zakon Ukrainy vid 01.07.93 No. 3356-KhII]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Tex> (data zvernennia: 17.02.2023) [in Ukrainian].
12. Code du travail. Version consolidée au 10 août 2016. Légifrance. Retrieved from <https://www.legifrance.gouv.fr/%20affichCodeArticle.do?%20idArticle%20=%20LEGIARTI%20000000%206900818%20&cidTexte=LEGITEXT%2000006072050> (data zvernennia: 17.02.2023).

**Koliesnik Tatiana Volodymyrivna,**

Doctor of Law, Associate Professor

(Donetsk State University Internal Affairs of Ukraine, Kropyvnytskyi)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

### MOBBING: ESSENCE AND LEGISLATIVE REGULATION OF THE PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES

*The article analyzes the essence of the social phenomenon of mobbing, as well as investigates the types and causes of mobbing. An analysis of the regulatory regulation of psychological pressure in European countries and at the national level, in relation to overcoming and protecting against mobbing, has been carried out. It is substantiated that the problem of restoring the violated rights of employees remains extremely acute and relevant. It was established that the most effective way to combat psychological pressure and rudeness in the workplace is protection at the legislative level. Conclusions*

*and proposals have been made regarding the improvement of legal regulation in this area in order to ensure a dignified treatment of the employer and other colleagues. Since any discriminatory oppression must definitely be limited and regulated within the framework of the legal field in order to ensure a healthy psychological climate in the workforce.*

*The article examines the current legislation of Germany and France on the prohibition of mobbing in the workplace. It is noted that the experience of these countries is progressive and primarily aimed at protecting the honor and dignity of the worker and strengthening the democratic foundations of the development of European society.*

*In Germany, as in France, an important role in the fight against mobbing is played by trade unions, which monitor this phenomenon and provide protection to victims of mobbing. Conclusions about the positive experience of developed countries regarding the legal mechanism for protecting employees from mobbing when implementing anti-mobbing agreements are formulated, which can be useful for the domestic legislator when reforming labor legislation. It is argued that the national legislation today contains a sufficient volume of legal norms that determine the grounds for dismissal in case of mobbing by an employee or manager or failure to take measures to stop it by the head of the enterprise, provided that the specified fact is proven by the court, which are consistent with the fundamental norms of international law, in which the principle is embedded prevention of any kind of discrimination. General conclusions were made and proposals were made for improving legal regulation in the outlined area.*

**Key words:** *mobbing, psychological violence at the workplace, moral harassment, types of mobbing, judicial protection.*

Надіслано до редколегії 02.03.2023