

13. Уряд розширив можливості застосування телемедицини в реабілітації. *АрміяInform*. 2024. URL: <https://armyinform.com.ua/2024/04/uryad-rozshyryv-mozhlyvosti-zastosuvannya-teledychny-v-reabilitacziyi> (дата звернення: 11.10.2025).

14. Пацієнти з прифронтових територій Донеччини можуть консультуватися у лікарів дистанційно. *ZMINA*. 2024. URL: <https://zmina.info/news/pacziyenty-z-pryfrontovyyh-terytorij-donechchyny-mozhut-konsultuvatys-u-likariv-speczialistiv-dystancziyn> (дата звернення: 11.10.2025).

15. Телемедицина наближає пацієнтів до лікаря, дає можливість бути почутими і здоровішими. *Caritas Ukraine*. 2024. URL: <https://caritas.ua/news-en/teledychna-nablyzhae-pacziyentiv-do-likarya-daye-mozhlyvist-buty-pochutymy-i-zdorovishymy-eksperty-z-provadžzhennya-teledychny-poslug> (дата звернення: 11.10.2025).

16. Кириченко Т., Твердохліб Е. Правове регулювання впровадження телекомунікації в медичну практику. *Юридичний вісник*. 2022. № 4 URL: http://www.yurvisnyk.in.ua/v4_2022/7.pdf (дата звернення: 11.10.2025).

17. Адаховська Н., Кривенко Ю. До питання використання цифрових технологій в охороні здоров'я та медицині. *Державний університет «Одеська юридична академія»*. 2022. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/52ab0b72-2464-4b2d-92cc-771255be503c/content> (дата звернення: 11.10.2025).

18. Скриннікова К. Правове регулювання надання медичних послуг із застосуванням телемедицини *Харківський національний університет внутрішніх справ*. 2023. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/cbb41401-f7cd-4e98-b7be-f22d4efdb0a7/content> (дата звернення: 11.10.2025).

УДК 349.2:316.6

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ БОРОТЬБИ З МОБІНГОМ НА РОБОТІ

Т. Р. Пазевич, М. В. Юрківська, Л. П. Амелічева

Анотація. У статті аналізується міжнародно-правові засади протидії мобінгу. Визначено роль Європейської соціальної хартії та Конвенцій МОП у формуванні стандарту гідного ставлення до працівників на роботі. Розглянуто чинне українське законодавство, у якому запроваджено відповідальність та механізми відшкодування. Ключовою проблемою залишається неефективність судового захисту особистих немайнових прав працівників (права на трудову честь, гідність й ділову репутацію) від кривдників через труднощі доведення факту мобінгу. Проаналізовано досвід Франції та Німеччини у боротьбі з мобінгом. Запропоновано змінити у чинному КЗпП України норму, за якою тягар доведення щодо прояву мобінгу треба перекласти на роботодавця.

Ключові слова: мобінг, дискримінація, гідне ставлення до працівників, цькування, відповідальність.

Вступ. Проблема мобінгу у трудових відносинах не є новою, і останнім часом вона стала об'єктом ґрунтовного вивчення багатьох науковців трудового права, психології, соціології як в Україні, так і за кордоном.

Міжнародне нормативно-правове регулювання протидії мобінгу ґрунтується на Європейській соціальній хартії, у статті 26 якої гарантується кожному працівникові право на гідне ставлення на роботі та передбачається ряд обов'язків, які сторони трудового договору повинні дотримуватися для забезпечення цього права [1]. Також у Директиві Європейського Союзу від 27.10.2000 № 2000/78/ЄС додано норми, що встановлюють рівність поводження з людьми у сфері зайнятості та професійної діяльності, а також визначають поведінку, що створює ворожу, принижуючу або образливу обстановку, є переслідуванням працівника, та може бути прирівняна до дискримінації [2].

Питання боротьби з мобінгом постійно у порядку денному в діяльності Міжнародної організації праці (далі – МОП), членом якої Україна є з 1954 року. Так, у ратифікованій Україною Конвенції МОП № 111, у статті 2, вказано, що кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується визначити й проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, які спрямовані на викорінення будь-якої дискримінації у сфері праці. Щодо явищ, суміжних із мобінгом, МОП також ухвалила перші міжнародні трудові стандарти, які забезпечують загальну основу для запобігання та викорінення насильства та домагань у сфері праці, включаючи гендерно-зумовлене насильство та домагання. Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці та супровідна Рекомендація МОП № 206 містять конкретне визнання права кожного на вільну від насильства та домагань сферу праці, та визначають обов'язок поважати та сприяти реалізації цього права (ст. 4). Україна ще не ратифікувала Кон-

венцію № 190, але такий крок міг би бути наступний у позитивній динаміці змін трудового права, враховуючи, що у Програмі гідної праці на 2020–2024 рік, створеною МОП для України, подолання насильства і домагання на робочому місці було одним з пріоритетних напрямів.

Метою цієї статті є всебічне вивчення та оцінка існуючої моделі протидії мобінгу в Україні на засадах міжнародних стандартів та іноземного досвіду. Незважаючи на чисельну міжнародну та національну нормативну базу, яка стосується боротьби з кривдниками на роботі, питання мобінгу в Україні залишається гострим. Основна проблема полягає у значному розриві між відповідною юридичною теорією та її застосуванням на практиці. Хоча законодавство формально закріпило поняття мобінгу та дисциплінарну й адміністративну відповідальність за нього, судова практика систематично демонструє недоведеність ознак цькування працівників на роботі, через що вони залишаються незахищеними. Цей дисбаланс, а також відсутність належних превентивних та внутрішніх корпоративних механізмів боротьби з психологічним тиском, ставлять під сумнів ефективність української системи захисту особистих немайнових трудових прав.

Основна частина. Сучасне українське законодавство поступово переорієнтовується відповідно до європейських стандартів у сфері боротьби з мобінгом. Гарним прикладом нововведень останніх років є закріплення поняття «мобінг» у Кодексі законів про працю України. Раніше це явище залишалося непоміченим у правовому полі, але після ухвалення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» в 2022 році, термін «мобінг» закріпився у Кодексі законів про працю (далі – КЗпП), а також було встановлено, які саме форми психологічного та економічного тиску існують, та окреслено перелік дій роботодавця, які вважаються законними вимогами щодо виконання працівником своїх трудових обов’язків. Так, у ст. 2-2. КЗпП, вказано, що зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням) [3].

Працівник, щодо якого вчинено мобінг, має право на дострокове розірвання трудового договору за власним бажанням без двотижневого попередження, але в ст. 38 КЗпП є вимога, що таке право особа отримує лише після підтвердження факту мобінгу судовим рішенням, яке набрало законної сили. На противагу зазначеній нормі є ч. 12 ст. 40 КЗпП, за якою роботодавець може ініціювати припинення трудового договору, якщо працівник вчиняє мобінг щодо інших осіб.

Із позитивних змін варто виділити й ухвалення Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», що набрав чинності в кінці 2022 року. Отже, Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці) набула повноважень щодо притягнення до відповідальності за вчинення мобінгу працівника за статтею 173-5 КУпАП. Підставою складення протоколу про адміністративне правопорушення є проведення позапланових перевірок за зверненням працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю [4].

Хоча варто зазначити, що можливість проведення позапланових перевірок у сфері праці була призупинена у зв’язку з введенням воєнного стану, проте вже з жовтня 2025 року, після ухвалення Закону України «Про внесення зміни до частини першої статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо проведення перевірок із питань вчинення мобінгу (цькування)», у період дії воєнного стану Держпраці може здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду, зокрема і з питань вчинення мобінгу. Перевіряти можна юридичних осіб незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичних осіб, які використовують найману працю.

Безумовно, необхідно зачекати звітів щодо здійснення перевірок, щоб в повному обсязі мати змогу оцінювати такий спосіб захисту працівників – але станом на зараз можемо засвідчити, що цей механізм має перспективу не лише продемонструвати сотню успішних кейсів, а й надати розуміння того, як саме має виглядати доведення явища мобінгу.

Це питання гостро постає останні роки, і навіть рішення судів не дають конкретної відповіді. Після детального аналізу дайджесту судової практики щодо питання встановлення фактів мобінгу (цькування) в Україні (2023–2024), підготовленого Національною асоціацією адвока-

тів України та Комітетом НААУ з питань трудового права, можна встановити негативну систематичність у судовій практиці щодо встановлення факту мобінгу на роботі [5]. У переважній кількості справ вимоги позивача залишились незадоволеними – суд вказував на недоведеність наявності ознак мобінгу та натомість підтверджував існування конфлікту між сторонами. Наприклад, у справі № 400/8036/23 позивачка просила встановити факт мобінгу після вчинення до неї таких дій: ненадання їй документів (посадова інструкція, доступ до АСКОД), які необхідні для виконання позивачкою посадових обов’язків; відсутність своєчасної відповіді на її листи щодо службових розслідувань, нездійснення кроків щодо проведення службових розслідувань, пов’язаних із приниженням її честі, гідності, шляхом поширення чуток про звільнення позивачки (з підвищенням голосу) в її присутності. Рішенням суду у задоволенні позову відмовлено повністю. Суд вказав, що щодо позивачки не вчинявся психологічний та економічний тиск із метою приниження її честі та гідності, ділової репутації. Конфлікт між сторонами був зумовлений, насамперед, різним ставленням сторін до того, чи належним (неналежним) чином позивачка виконувала свої службові обов’язки [6].

Наразі захист працівника в Україні від мобінгу є недостатньо досконалим, тож варто звернути увагу на іноземний досвід.

У 2023 році дослідницька служба Верховної Ради України підготувала аналітичну записку з питань порівняльного законодавства у сфері протидії булінгу та мобінгу, у якому проаналізувала законодавство різних країн. Найбільш цікавими вважаємо досвід Франції та Німеччини, тому їх варто розглянути більш детально.

Так, у Кримінальному кодексі Франції передбачено кримінальну відповідальність за певні дії щодо мобінгу, які мають обтяжуючий характер та становлять суспільну небезпеку. Роботодавці повинні інформувати своїх співробітників про положення Кримінального кодексу, які передбачають відповідальність за моральні переслідування, і співпрацювати з представниками персоналу, профспілками, а також спеціально створеним на підприємстві чи в установі громадським соціально-економічним комітетом (CSE) для протидії мобінгу. Потерпілий від мобінгу може звернутися зі скаргами до соціально-економічного комітету (CSE), який має право попередити роботодавця про неприпустимість будь-яких подібних дій. Окрім цього, він може повідомити про такі факти трудову інспекцію державного Департаменту управління зайнятості, праці та солідарності, офіцер якої зобов’язаний провести розслідування та у разі виявлення порушень повідомити про це прокурора, який буде порушувати питання щодо подальшого кримінального переслідування. У разі, якщо мотивом моральних утисків є дискримінація за одним із заборонених законом критеріїв, наприклад, за кольором шкіри, статтю, віком, сексуальною орієнтацією, потерпілий може звернутися зі скаргою до територіального представника Уповноваженого з прав людини (Захисника прав). За таких умов потерпілий від мобінгу упродовж 5 років після останнього акту переслідувань може також звернутися із позовом до суду для отримання матеріальної компенсації за завдану, внаслідок названих дій, шкоду (у тому числі моральну шкоду та витрати на лікування). Відповідачем за таким позовом може бути роботодавець, навіть якщо він і не вчиняв дії мобінгу, проте не вживав всіх необхідних заходів для запобігання та захисту від них працівника. Аналогічні позови за згодою працівника можуть подавати також представники профспілкової організації.

У Німеччині ж відсутній окремий нормативний акт, присвячений забороні мобінгу або психологічному переслідуванню працівників, відсутнє також законодавче визначення мобінгу. Проте підприємства Німеччини на рівні локального регулювання встановлюють правила щодо запобігання мобінгу та боротьби зі стресами на роботі. Підписання так званих «антимобінгових угод» є достатньо поширеним явищем у Німеччині. Протидія мобінгу передбачає проведення навчальних курсів для роботодавців та найманих працівників. На внутрішньому рівні надаються консультації спеціально створеними виробничими радами у приватному та державному секторах. За вчинення знущань над працівником передбачено стягнення грошової компенсації з роботодавця у судовому порядку (цивільне судочинство), а також можливим є звільнення особи, яка вчиняла дії, пов’язані з мобінгом. За певних обставин суди можуть визнавати наслідком мобінгу професійне захворювання або нещасний випадок на виробництві.

Водночас поведінка, яка має ознаки мобінгу, може кваліфікуватися Кримінальним кодексом ФРН як заподіяння тілесних ушкоджень, образа або примус [7].

Для України цінним є аналіз обох моделей: французький досвід чіткого законодавчого регулювання з покладенням відповідальності на роботодавця та німецький досвід з акцентом на локальних механізмах профілактики запобіганню мобінгу.

Крім превентивних способів боротьби з мобінгом, чинне трудове законодавство України встановлює механізм відшкодування збитків, працівнику який постраждав внаслідок таких дій. Це право закріплене у ст. 173 КЗпП, де вказано про компенсацію витрат на лікування, яке було необхідне внаслідок вчинення мобінгу (цькування), але факт вчинення таких дій має бути встановлений судовим рішенням, яке набрало законної сили. Тобто навіть на законодавчому рівні визнано, що мобінг це небезпечний психологічний тиск, який може спричиняти розлади здоров'я. Згідно зі ст. 44 КЗпП України, внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, гарантується виплата вихідної допомоги, що здійснюється у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Поряд із матеріальними втратами також передбачене і відшкодування моральної шкоди, що закріплено ст. 237-1 КЗпП, тобто якщо цькування призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від працівника додаткових зусиль для організації свого життя, роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральні збитки, визначені судовим рішенням.

Важливе місце у боротьбі з мобінгом займає і колективний договір, у якому сторони мають можливість встановлювати певні механізми запобіганню та припинення цькування. Наприклад, у колективному договорі ТОВ «БЄЛНЕТ», передбачений цілий розділ щодо протидії мобінгу. Цікавими є пункти, за якими роботодавець зобов'язаний мінімізувати у працівників відчуття ізольованості та психологічного тиску, а також підвищувати рівень емоційної комфортності шляхом зниження тривожності. Також ще одним важливим елементом цього розділу є проведення аналізу та врегулювання ситуацій пов'язаних із цькуванням, тобто можна говорити про такий інститут, як медіацію. Такий підхід у колективних договорах тільки сприяє формуванню здорової атмосфери в колективі та запобігає різноманітним конфліктам та мобінгу [8].

У 2025 році Міністерство економіки України підготувало проєкт Трудового кодексу України [9]. У новому проєкті значну увагу приділено питанням пов'язаним із мобінгом у трудових відносинах. Законопроєкт, як і чинна редакція КЗпП, закріплює поняття мобінг, але одним із ключових нововведень є перенесення тягаря доведення відсутності цькування, саме на роботодавця, в той час як особа, що зазнала дискримінації, мобінгу може просто звернутися зі скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, та/або до суду і навести факти вчинення таких дій щодо неї. Вказівки щодо того, що працівник який зазнав мобінгу, повинен це довести, відсутні. Це свідчить про впровадження європейських стандартів захисту від мобінгу.

Ще одним прикладом захисту прав працівників є стаття 64 проєкту Трудового кодексу, яка передбачає заборону застосування мобінгу або ж примусу працівника до розірвання трудового договору з його ініціативи та проти волі. Такі дії вважаються грубим порушенням трудового законодавства. Отже, це положення має важливе практичне значення щодо захисту працівників у разі звільнення, адже унеможливорює використання «тихого примусу» як методу звільнення.

Але поряд із покращеннями в проєкті Трудового кодексу України є також і недоліки. Професорка кафедри трудового права та права соціального забезпечення О. В. Тищенко наголошує на тому, що у проєкті ТК України відсутнє поняття «сексуальні домагання», що звужує перелік дій, які можна вважати мобінгом. Зокрема це також суперечить міжнародним стандартам, наприклад ст. 26 Європейської соціальної хартії, яка гарантує право на гідне ставлення

на роботі й охоплює запобігання систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці, або у зв'язку з виконанням роботи, у тому числі сексуальним домаганням. І як висновок, О. В. Тищенко, наголошує на тому, що проєкт звужує сутність значної кількості норм, які також впливають на регулювання явища мобінгу [10, с. 230, 233].

Висновки. Отже, правове регулювання мобінгу в Україні перебуває на етапі активного формування. Незважаючи на наявність законодавчого визначення поняття «мобінг» та встановлення дисциплінарної та адміністративної відповідальності, механізм захисту працівників поки що залишається малоефективним через складність доведення фактів психологічного чи економічного тиску. Аналіз судової практики свідчить про відсутність усталених критеріїв для встановлення ознак мобінгу, що знижує рівень правової захищеності працівників. Міжнародні стандарти – Європейська соціальна хартія та Конвенції МОП щодо протидії мобінгу, а також відповідний досвід Франції та Німеччини, демонструють необхідність поєднання нормативного регулювання із внутрішніми превентивними механізмами корпоративними політиками, медіацією, навчальними програмами та ефективним наглядом. Позитивним кроком є проєкт нового Трудового кодексу України, який передбачає перенесення тягаря доведення відсутності мобінгу на роботодавця, що відповідає європейським підходам до забезпечення гідних умов праці (вважаємо, що таке положення треба передбачити і в чинному КЗпП). Водночас відсутність у ньому поняття «сексуальні домагання» та певні концептуальні недоліки звужують потенціал правового регулювання. Отже, подальше удосконалення системи протидії мобінгу в Україні потребує комплексного підходу, тобто, поєднання законодавчих, судових та організаційних заходів, спрямованих на формування культури гідного ставлення у трудових колективах і реальне забезпечення прав працівників.

Abstract. The article analyses the international legal basis for combating mobbing. It defines the role of the European Social Charter and ILO Conventions in shaping the standard of decent treatment of employees at work. It considers the current Ukrainian legislation, which introduces liability and compensation mechanisms. The key problem remains the ineffectiveness of judicial protection of employees' personal non-property rights (the right to labour honour, dignity and business reputation) from offenders due to the difficulty of proving the very fact of mobbing. The experience of France and Germany in combating mobbing is analysed. It is proposed to include a provision in the current Labour Code of Ukraine whereby the burden of proof regarding mobbing should be shifted to the employer.

Keywords: mobbing, discrimination, decent treatment of employees, harassment, liability.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03 трав. 1996 р. *Офіційний портал Верховної Ради України*. 2006. № 40. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
2. Про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності: Директива Ради Європейського Союзу 2000/78/ЄС від 27 лист. *Офіційний портал Верховної Ради України*. 2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text
3. Кодекс законів про працю від 27.09.2025 р. № 322-08, затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.1971, додаток до № 50. С. 375. *Офіційний портал Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 01.09.2025 р. № 80731-X. Відомості Верховної Ради Української РСР. 1984, додаток до № 51. С. 1122. *Офіційний портал Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>
5. Комітет Національної асоціації адвокатів України з питань трудового права. Мобінг на роботі: судова практика. *Судова влада України*. URL: <https://km.if.court.gov.ua/press/news/1599308/>
6. Постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 13.03.2024 у справі № 400/8036/23. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117631266>
7. Аналітична записка з питань порівняльного законодавства у сфері протидії булінгу та мобінгу. *Дослідницька служба Верховної Ради України*. 2023. URL: https://research.rada.gov.ua/documents/analyticRSmaterials/Docs/industry_policy/analytical_notes-indst/73575.html
8. Колективний договір між роботодавцем і трудовим колективом ТОВ «БЄЛНЕТ». URL: https://bilyaivka.od.gov.ua/wp-content/uploads/Kolektyvnyj-dogovir-BYELNET.pdf?utm_source=chatgpt.com
9. Проєкт Трудового кодексу України від 2023 р. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf
10. Тищенко О. В. Проєкт Трудового кодексу України: концептуальні проблеми змісту. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 7. С. 228–233. URL: http://lsej.org.ua/7_2024/56.pdf