

УДК 342.7.349

DOI 10.33244/2617-4154.4(21).2025.112-123

Л. Д. Менів,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу
email:meniv17@gmail.com

ORCID ID 0000-0003-4491-3218;**Д. О. Любовець,**

здобувачка вищої освіти,
Державний податковий університет
email:dliubovets@gmail.com

ORCID ID 0009-0007-4299-4794

ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ВІД МОБІНГУ: ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ТА ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

У статті розглядається проблема мобінгу як однієї з найбільш небезпечних форм психологічного насильства в трудових колективах, що становить серйозну загрозу реалізації права працівника на гідні, безпечні та поважні умови праці. Визначено сутність поняття мобінгу, його основні риси, види та наслідки для працівника й організації. Наголошується, що систематичне цькування в робочому середовищі призводить не лише до моральних і психічних страждань, а й до порушення трудових прав, зниження продуктивності праці та погіршення соціально-психологічного клімату колективу.

Проаналізовано сучасний стан правового регулювання протидії мобінгу в Україні. Висвітлено ключові законодавчі зміни, зокрема внесення до Кодексу законів про працю України положень про заборону мобінгу як форми дискримінації. Окреслено права працівників на захист від психологічного тиску, а також обов'язки роботодавців щодо створення безпечного трудового середовища, вільного від будь-яких проявів приниження чи переслідування.

Особливу увагу приділено аналізу проблем практичної реалізації правових механізмів: складності доведення фактів мобінгу, відсутності дієвих процедур розслідування, недостатній правовій обізнаності працівників та низькій ефективності діяльності контролювальних органів.

Запропоновано напрями вдосконалення законодавства та практики його застосування: конкретизацію ознак мобінгу, розроблення внутрішніх механізмів реагування, підвищення рівня правової культури й формування корпоративної політики нульової толерантності до психологічного насильства. Зроблено висновок, що лише комплексний підхід, який

поєднує правові, організаційні та освітні заходи, здатен забезпечити реальний захист працівників і утвердження принципу поваги до людської гідності у сфері праці.

Ключові слова: мобінг, психологічне насильство, трудові відносини, захист прав працівників, гідність праці, дискримінація, трудове законодавство, роботодавець, профілактика мобінгу, корпоративна культура.

Постановка проблеми. Мобінг у трудових відносинах є формою систематичного психологічного насильства, спрямованого на приниження, дискредитацію або ізоляцію працівника, що створює нестерпні умови праці. Незважаючи на законодавче визнання мобінгу в Україні, реальна ефективність правового захисту працівників залишається низькою через складність доказування, недостатню обізнаність працівників і роботодавців, а також обмежені можливості контролювальних органів. Це підкреслює потребу в розробці дієвих механізмів профілактики, запобігання та реагування на прояви мобінгу для забезпечення безпечного і етичного робочого середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Упродовж останніх десятиліть поняття мобінгу досліджували численні вітчизняні та зарубіжні науковці, серед яких Х. Лейманн, Р. Поздзіка, А. Шалковські, А. М. Колот, О. І. Сердюк, Н. Г. Мехеда, О. В. Сорока, І. Ю. Філіпова, Л. Д. Менів. У їхніх працях основна увага приділялася вивченню причин і наслідків мобінгу, а також аналізу досвіду інших країн щодо застосування правових норм для протидії психологічному тиску в трудових відносинах.

Метою статті є дослідження правових механізмів захисту працівників від мобінгу та виявлення проблем іншої практичної реалізації в Україні.

Виклад основного матеріалу. Однією з актуальних проблем у сфері реалізації працівником свого права на гідність, тобто права на такі умови праці, що забезпечують нормальну трудову діяльність і психологічний комфорт, є явище психологічного тиску – **мобінгу**. Під мобінгом розуміють систематичне переслідування, психологічний терор чи інші форми впливу, спрямовані на приниження, ізоляцію або дискредитацію працівника в трудовому колективі. Такі дії зазвичай мають на меті змусити особу залишити робоче місце або створити для неї нестерпні умови праці. Для досягнення цієї мети застосовуються різноманітні способи психологічного впливу – від прихованих маніпуляцій до відкритих проявів агресії чи приниження [1].

Мобінг у трудових відносинах є складним соціально-психологічним явищем, що має як індивідуальний, так і колективний характер. Його специфіка полягає в тривалості та систематичності деструктивних дій, які спрямовані на піддрив емоційного стану працівника, зниження його професійного авторитету, створення атмосфери ворожості чи відчуження в колективі. На відміну від звичайних конфліктів мобінг характеризується нерівністю сторін – коли ініціатор має перевагу в статусі, посаді або впливі. Типовими проявами мобінгу є поширення неправдивих чуток, ігнорування працівника, безпідставна критика, обмеження доступу до ресурсів чи інформації, надання непосильних або принизливих завдань. Такі дії порушують трудові права людини, негативно впливають на її психічне здоров'я та підбивають морально-психологічний клімат у колективі.

На законодавчому рівні проблема мобінгу в Україні була офіційно визнана порівняно нещодавно. Важливим кроком у цьому напрямі стало внесення змін до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про охорону праці», якими вперше закріплено поняття мобінгу як форми дискримінації в трудових відносинах.

Згідно із ст. 22 КЗпП України мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, зокрема з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, а саме із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, зокрема такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [1].

Поряд із законодавчим підходом до визначення мобінгу важливим є й наукове осмислення цього явища.

Мобінг являє собою форму психологічного насильства у формі цькування співробітника в колективі зазвичай з метою його подальшого звільнення. Уперше цей термін у його сучасному значенні ввів шведський психолог і доктор наук Хайнц Лейман, який у 1980-х роках провів ґрунтовне дослідження проявів мобінгу на робочих місцях. У результаті дослідження було встановлено, що кожен четвертий працівник зазнає певних форм психологічного переслідування на роботі. Лейман охарактеризував мобінг як «психологічний терор», який полягає в систематично повторюваному ворожому й неетичному ставленні однієї або кількох осіб до іншої людини, переважно однієї, що призводить до її психологічного виснаження та соціальної ізоляції.

На думку Т. А. Коляди, мобінг як суспільне явище можна характеризувати одночасно як соціологічний, медичний та правовий феномен. У правовому сенсі мобінг потрібно тлумачити в широкому розумінні як незаконну, систематичну та довготривалу поведінку осіб, які є членами трудового колективу, спрямовану проти окремого працівника (чи групи працівників), що полягає в порушенні їхніх законних прав і створенні нестерпних умов праці з метою примушення постраждалої особи до звільнення з місця роботи [8].

Отже, у наукових підходах мобінг розглядається не лише як форма дискримінації в трудових відносинах, але й як комплексне соціально-психологічне явище, що має негативні наслідки для психічного здоров'я працівників і для морального клімату колективу загалом.

Важливим є також закріплення обов'язку роботодавця створювати безпечні умови праці, зокрема вільні від проявів мобінгу, а також забезпечувати ефективний розгляд скарг працівників щодо фактів психологічного тиску чи переслідування. Працівник зі свого боку має право звертатися із заявами про факти мобінгу до роботодавця, профспілкової організації, Державної служби України з питань праці або до суду.

Крім того, зміни до законодавства передбачили види відповідальності за вчинення мобінгу. Зокрема, Кодекс України про адміністративні правопорушення (ст. 173⁵) встановлює адміністративну відповідальність за вчинення мобінгу у формі штрафу або

громадських робіт. Такий підхід має на меті не лише покарання винних осіб, але й формування нульової толерантності до будь-яких форм психологічного насильства у сфері праці.

Водночас, попри наявність законодавчих норм, їхня реалізація на практиці залишається недостатньо ефективною. Складність доказування фактів психологічного тиску, відсутність чітких механізмів розслідування та недостатня обізнаність працівників щодо своїх прав створюють ситуацію, коли більшість випадків мобінгу залишаються прихованими.

В українській судовій практиці питання доведення фактів мобінгу залишається складним, адже здебільшого працівники не можуть надати належних і допустимих доказів систематичного психологічного тиску чи створення ворожої атмосфери на робочому місці. Так, у справі № 404/3987/23 (постанова Кропивницького апеляційного суду від 6 лютого 2024 р.) позивачка стверджувала, що зазнала психологічного й економічного тиску з боку роботодавця у формі цькування (мобінгу) та дисциплінарних стягнень. Проте суд дійшов висновку, що матеріали справи не містять достатніх доказів, які б підтверджували наявність ознак мобінгу, тому вимоги позивачки були відхилені [9]. Схожа позиція простежується й у справі № 607/17219/23 (постанова Тернопільського апеляційного суду від 20 березня 2024 р.), де позивачка зазначала, що між нею та керівництвом Тернопільської районної державної лікарні ветеринарної медицини виникли неприємні відносини, які мали ознаки мобінгу, а її звільнення є наслідком дискримінаційних дій роботодавця. Суд, однак, встановив, що позивач не змінив предмет або підстави позову відповідно до вимог ЦПК України, і належних доказів вчинення мобінгу не надано, тому рішення суду першої інстанції про відмову в позові залишено без змін [10]. Отже, аналіз судової практики свідчить, що, попри законодавче закріплення поняття мобінгу в ст. 22 КЗпП України, суди досить обережно підходять до його кваліфікації. Основною проблемою залишається складність доказування систематичності, умислу та негативного впливу дій роботодавця або колег, що свідчить про потребу в чіткому визначенні критеріїв мобінгу та розробки методичних рекомендацій щодо збору доказів, які б давали змогу працівникам ефективно захищати свої права в судовому порядку.

Жертвою мобінгу може стати практично будь-який працівник, який з певних причин викликає невдоволення керівництва або окремих членів трудового колективу. Часто об'єктом психологічного тиску стають особи, що не поділяють неформальних правил або поведінкових норм, прийнятих у колективі. Такі працівники нерідко потрапляють до так званої «групи ризику», стаючи мішенню для систематичного цькування.

Водночас помилковим є уявлення, що постраждали від мобінгу самі провокують таке ставлення. У реальності кожен може стати об'єктом психологічного насильства на роботі незалежно від особистих чи професійних якостей. Статистичні дані свідчать, що такі чинники, як національність, раса, соціальний або сімейний стан, вік чи рівень кваліфікації, не є захистом від проявів мобінгу. Це свідчить про універсальний характер явища, яке може торкнутися будь-кого в умовах дисбалансу влади або токсичного корпоративного середовища.

У контексті забезпечення належних умов праці та реалізації принципу поваги до людської гідності особливого значення набуває питання захисту прав працівників, які

зазнали мобінгу, а також визначення обов'язків роботодавця щодо запобігання таким проявам. Адже ефективна протидія психологічному насильству на робочому місці можлива лише за умови, коли працівники усвідомлюють свої законні права та механізми їхньої реалізації, а роботодавці – покладену на них відповідальність за створення безпечного, толерантного та здорового робочого середовища [3]. Саме взаємна проінформованість, правова культура та дотримання трудового законодавства є запорукою формування колективів, у яких мобінг не лише не допускається, а й своєчасно виявляється та припиняється.

Залежно від суб'єктного складу та спрямованості дій, у науковій літературі та правозастосовній практиці розрізняють кілька видів мобінгу. Найпоширенішим є вертикальний мобінг, коли ініціатором цькування є керівник або, навпаки, підлеглі щодо свого безпосереднього начальника. У першому випадку йдеться про низхідний (директивний) мобінг, що проявляється у приниженні працівника, безпідставних доганах, обмеженні в доступі до інформації чи завищених вимогах. У другому випадку – про висхідний мобінг, коли група підлеглих чинить психологічний тиск на керівника, прагнучи усунути його з посади або дискредитувати.

Окремо виокремлюють горизонтальний мобінг, який виникає між працівниками одного рівня, зазвичай унаслідок професійної конкуренції, заздрощів або внутрішніх конфліктів. Існує також змішаний тип мобінгу, коли в процес цькування одночасно залучені як керівники, так і співробітники, що створює замкнуте коло психологічного насильства в колективі. Така типологія дає змогу глибше зрозуміти природу мобінгу та визначити найефективніші напрями його запобігання на кожному рівні трудових відносин.

Фахівець із персоналу компанії «Ганза-Україна» Є. Малигіна слушно зазначає, що якщо в керівника високі моральні якості, він будуватиме стосунки з людьми на відповідному рівні. Чим нижче моральний рівень управління, який досяг високої позиції, тим гірше він буде вчиняти з підлеглими [2].

Усвідомлення різновидів і специфіки проявів мобінгу має важливе практичне значення, оскільки саме характер психологічного тиску визначає подальші дії, потрібні для ефективного захисту працівника. Кожна форма цькування – чи то вертикальна, чи горизонтальна, чи змішана – потребує різних підходів до виявлення, фіксації та подолання наслідків. У багатьох випадках саме своєчасна реакція постраждалої особи або належна позиція роботодавця може запобігти переростанню конфлікту в систематичне переслідування, що має серйозні наслідки для психічного стану працівника й морального клімату в колективі.

Водночас ефективна протидія мобінгу неможлива без належного нормативного забезпечення та правової обізнаності учасників трудових відносин. Працівники повинні знати свої права, розуміти алгоритм дій у разі виникнення ситуації цькування та мати реальні механізми для їхнього захисту. Не менш важливим є усвідомлення роботодавцем своєї відповідальності за створення безпечного й шанобливого робочого середовища, вільного від будь-яких проявів дискримінації чи психологічного насильства. Саме тому особливого значення набуває питання реалізації прав працівників, які зазнали мобінгу, та визначення обов'язків роботодавця щодо запобігання таким проявам і реагування на

них у межах чинного законодавства, адже ефективна протидія психологічному насильству на робочому місці можлива лише за умови, коли працівники усвідомлюють свої законні права та механізми їх реалізації, а роботодавці – покладену на них відповідальність за створення безпечного, толерантного та здорового робочого середовища. Взаємна проінформованість, правова культура та дотримання трудового законодавства є запорукою формування колективів, у яких мобінг не лише не допускається, а й своєчасно виявляється та припиняється [4].

Отже, ефективна профілактика мобінгу передбачає не лише формальне існування відповідних законодавчих норм, а й їхнє практичне застосування на рівні кожного трудового колективу. У цьому процесі важливу роль відіграє активна позиція працівника, який повинен знати свої права, уміти їх відстоювати та користуватися передбаченими законом механізмами захисту. Адже лише за умови усвідомлення власної правової захищеності працівник може протистояти психологічному тиску та вимагати справедливого ставлення до себе. Саме тому питання реалізації прав працівників, які зазнали мобінгу, посідає центральне місце у системі заходів, спрямованих на запобігання та подолання цього явища.

Законодавче закріплення поняття мобінгу стало важливим кроком до реального забезпечення прав працівників на гідні та безпечні умови праці. Відповідно до статті 2¹ Кодексу законів про працю України кожен працівник має право на працю, вільну від будь-яких форм дискримінації, зокрема психологічного чи економічного тиску. Це означає, що в разі виникнення ситуації мобінгу працівник не лише може, а й має право вимагати від роботодавця негайного припинення неправомірних дій і відновлення сприятливих умов праці [5].

Працівник, який зазнав мобінгу, має право звертатися:

- до роботодавця – із письмовою скаргою або заявою про вжиття заходів реагування;
- до профспілкової організації, якщо така діє на підприємстві, – для захисту своїх трудових прав;
- до Державної служби України з питань праці, яка уповноважена проводити перевірки фактів мобінгу та притягати винних осіб до адміністративної відповідальності;
- до суду – з позовом про захист честі, гідності, ділової репутації, а також про відшкодування моральної та матеріальної шкоди, заподіяної внаслідок цькування.

Крім того, працівник має право на відмову від виконання роботи, якщо умови праці створюють загрозу його життю, здоров'ю або порушують його права та гідність (згідно зі ст. 6 Закону України «Про охорону праці»). Це положення поширюється й на випадки, коли морально-психологічна атмосфера в колективі унеможливує нормальну трудову діяльність.

Важливо зазначити, що законодавство передбачає гарантії захисту працівників від переслідувань за звернення зі скаргою на мобінг. Будь-яке негативне ставлення з боку керівництва чи колег у відповідь на подання заяви вважається окремим порушенням трудових прав і може бути підставою для притягнення винних осіб до відповідальності. Такий підхід покликаний стимулювати відкритість працівників і формування нульової толерантності до будь-яких проявів цькування в трудовому середовищі.

Отже, реалізація прав працівників, які зазнали мобінгу, є невід'ємною складовою забезпечення принципів соціальної справедливості та поваги до людської гідності у сфері праці. Проте ефективний захист цих прав неможливий без активної участі роботодавця, на якого покладено обов'язок створювати безпечне, етичне та сприятливе для професійної діяльності середовище. Саме роботодавець є ключовою фігурою у формуванні корпоративної культури, що ґрунтується на взаємоповазі, рівності та нетерпимості до будь-яких проявів психологічного насильства. Тому логічним продовженням питання захисту працівників є визначення обов'язків роботодавця щодо запобігання та реагування на мобінг, які мають практичне значення для забезпечення здорових трудових відносин [6].

Роботодавець як основний організатор трудового процесу несе ключову відповідальність за створення умов праці, у яких вилучаються будь-які прояви психологічного насильства, приниження чи дискримінації. Законодавство України покладає на нього ряд обов'язків, спрямованих на запобігання мобінгу, а також на належне реагування в разі його виявлення.

Відповідно до статті 29 Кодексу законів про працю України роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором та іншими локальними актами, що регулюють поведінку на робочому місці. У сучасних умовах ці документи повинні містити положення, спрямовані на попередження мобінгу, визначення форм неприпустимої поведінки, а також механізми подання скарг і процедуру внутрішнього розслідування.

Крім того, роботодавець повинен забезпечити функціонування ефективних каналів комунікації, які дають працівникам змогу без страху повідомляти про факти цькування або інші порушення трудової етики. Такий підхід не лише сприяє оперативному виявленню конфліктних ситуацій, а й формує в колективі довіру до адміністрації, що є важливою умовою психологічного комфорту на роботі.

Важливим напрямом профілактичної діяльності є проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи, навчань і тренінгів із питань етики спілкування, корпоративної культури й запобігання насильству. Саме формування нульової толерантності до мобінгу є ознакою зрілого трудового середовища та високого рівня соціальної відповідальності роботодавця.

Реагування на випадки мобінгу також має бути чітко врегульованим. Роботодавець зобов'язаний провести службове розслідування, за потреби залучити профспілку, комісію з трудових спорів чи інші уповноважені органи, а також ужити заходів дисциплінарного впливу до винних осіб. Водночас надзвичайно важливо забезпечити об'єктивність, конфіденційність і захист потерпілого працівника від повторного психологічного тиску [7].

Отже, виконання роботодавцем своїх превентивних і реагуювальних функцій є фундаментом ефективної боротьби з мобінгом у трудових колективах. Саме через системну політику запобігання, навчання та невідворотність відповідальності формується безпечне робоче середовище, у якому повага до особистості працівника стає справжньою, а не декларативною цінністю.

Незважаючи на те, що в українському законодавстві вже закріплено поняття мобінгу та встановлено відповідальність за його прояви, на практиці механізм захисту

працівників залишається малоефективним. Основною проблемою є невідповідність між нормами законодавства та реальними можливостями їхнього застосування в трудових відносинах.

По-перше, законодавче визначення мобінгу має оцінний характер, що створює труднощі в його доведенні. У більшості випадків психологічний тиск проявляється у формі натяків, ігнорування, приниження чи позбавлення працівника комунікації з колективом, тобто дій, які складно підтвердити документально. Відсутність чітких критеріїв розмежування мобінгу від звичайних конфліктних ситуацій або дисциплінарних заходів призводить до того, що навіть очевидні випадки цькування залишаються без належної правової оцінки.

По-друге, недосконалість процедур фіксації та розслідування випадків мобінгу ускладнює притягнення винних до відповідальності. На практиці роботодавці рідко ініціюють службові розслідування, а працівники часто не мають доказової бази для звернення до суду чи Державної служби з питань праці. Відсутність ефективних механізмів збору та збереження доказів психологічного насильства (записів, листування, свідчень колег тощо) фактично не дає змогу доведення факту цькування.

По-третє, низький рівень правової обізнаності та правової культури як працівників, так і роботодавців залишається суттєвою перешкодою. Багато працівників не знають, куди звертатися у випадку мобінгу, а керівники не завжди усвідомлюють свою відповідальність за створення безпечного робочого середовища. У результаті порушення трудових прав часто замовчуються, а жертви психологічного насильства обирають звільнення як єдиний вихід із ситуації.

По-четверте, недостатня ефективність діяльності контролювальних органів також негативно впливає на реалізацію правових гарантій. Державна служба з питань праці, яка уповноважена реагувати на випадки мобінгу, не завжди має достатні ресурси, повноваження чи інструменти для оперативного втручання та проведення об'єктивних перевірок.

Зрештою, недостатня судова практика у справах, пов'язаних із мобінгом, не дає нагоду сформувати сталий підхід до кваліфікації таких дій і визначення справедливих заходів відповідальності. Судові органи лише починають напрацьовувати позиції щодо розмежування мобінгу та інших форм порушення трудових прав, що створює невизначеність у правозастосуванні.

Отже, ефективна реалізація правових механізмів захисту від мобінгу потребує не лише вдосконалення законодавства, а й підвищення рівня правової культури в суспільстві, створення реальних інструментів доказування фактів психологічного тиску та забезпечення належної діяльності контролювальних і судових органів. Лише системний підхід, що поєднує правові, організаційні та просвітницькі заходи, здатен забезпечити реальний захист працівників від проявів психологічного насильства на робочому місці.

Аналіз правових механізмів показує, що, попри наявність основних нормативних засад, практична реалізація права працівників на захист від цькування залишається ускладненою через ряд чинників: недосконалість законодавчих формулювань, складність доведення фактів психологічного тиску, низький рівень правової культури та неефективність державного контролю.

Для забезпечення реальної дії правових норм потрібно вжити комплексних заходів. Зокрема:

- удосконалити законодавство через чітке визначення ознак мобінгу та процедур його фіксації;
- посилити повноваження органів, уповноважених наглядати за дотриманням трудового законодавства;
- запровадити ефективні механізми внутрішнього розгляду скарг у трудових колективах;
- розвивати систему психологічної та юридичної допомоги постраждалим працівникам;
- підвищувати рівень правової культури роботодавців і працівників через освітні та просвітницькі програми.

Проблема мобінгу на сучасному етапі розвитку трудових відносин в Україні набула особливої ваги, оскільки стосується не лише правового, а й морально-етичного виміру організації праці.

Попри те, що законодавець уже визнав мобінг окремим видом порушення трудових прав і встановив відповідальність за його прояви, реальна ефективність цих норм залишається недостатньою. Причинами цього є складність у доведенні психологічного тиску, невідпрацьованість процедур внутрішнього реагування, низький рівень правової культури роботодавців і працівників, а також слабка робота наглядових органів. Відсутність системної практики правозастосування призводить до того, що більшість випадків цькування залишаються непоміченими або замовчуються.

Для подолання цієї проблеми потрібно перейти від декларативного захисту до дієвих механізмів профілактики та реагування. Ефективна боротьба з мобінгом передбачає не лише вдосконалення законодавства, а й запровадження корпоративних політик нульової толерантності до будь-яких проявів психологічного насильства, розвиток етичних кодексів поведінки та внутрішніх процедур захисту працівників. Важливим кроком має стати підвищення рівня правової грамотності всіх учасників трудових відносин, створення системи незалежної психологічної підтримки, а також формування судової практики, що забезпечуватиме невідворотність відповідальності за мобінг. Саме поєднання правових, організаційних і просвітницьких заходів дасть змогу створити на українських підприємствах культуру поваги, безпеки та взаємної довіри.

Висновки. Враховуючи викладене вище, можна дійти висновку, що проблема мобінгу актуальна для всього світу, зокрема і для України. Незважаючи на те, що поняття мобінгу в Україні досі законодавчо не врегульоване, позитивні тенденції в цьому напрямі все ж присутні. Наразі процес запровадження механізмів протидії та запобігання психологічному тиску в трудовому колективі лише розпочинається, і його майбутній розвиток безпосередньо сприятиме захисту як найманих працівників, так і роботодавців, підтримці здорового психосоціального клімату в колективі й ефективному розвитку підприємств загалом. Гармонійним продовженням політики боротьби з порушеннями права на повагу честі й гідності стало б запровадження норм законопроекту. До того ж це б посприяло й реалізації євроінтеграційного курсу України, що закріплений на конституційному рівні. Адже забезпечення прав і свобод загалом є однією із основних

цінностей, що закріплені в установчих актах ЄС, а праця, яка відповідає високим вимогам поваги до людської гідності, безпеки працівника, комфортним умовам праці, є невід’ємною складовою частиною правової, соціальної держави [11].

Отже, подолання мобінгу – це не лише питання дотримання законодавства, а й показник цивілізованості суспільства, готовності роботодавців і працівників спільно вибудовувати здорові трудові відносини, засновані на гідності, партнерстві та людяності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Грюхан О. А. Захист працівників від мобінгу на робочому місці: теоретико-правовий аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 4. С. 42–47.
3. Качмар О. Мобінг як різновид психологічного насильства у трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. Вип. 14. С. 58–61.
4. Алексеєнко Т. Ф. Явища мобінгу й булінгу у взаєминах особистості та колективу. *Управління освітою*. 2019. № 4.412. С. 46–53.
5. Кодекс Законів про працю, чинний від 10 січн. 1971 р. № 322-VIII // Законодавство України / Верховна Рада України. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Гірняк К. Вплив мобінгу на формування системи управління персоналом. URL : <http://nvlvet.com.ua/index.php/journal/article/download/.../196>
7. Корабльова О. О. Вплив мобінгу на формування та соціалізацію особистості. URL : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist_2014_2_30.pdf
8. Коляда Т. А. Мобінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2 (49). С. 265–273.
9. Постанова Кропивницький апеляційний суд від 06.02.2024 у справі № 404/3987/23 (провадження № 22-ц/4809/221/24) / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117405741>
10. Постанова Тернопільський апеляційний суд від 20.03.2024 у справі № 607/17219/23 (провадження № 22-ц/817/238/24) / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117908970>
11. Менів Л. Д., Булківська В. А. Актуальні підходи до запобігання мобінгу у трудових відносинах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 4. С. 225–228. DOI : <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-4/48>

REFERENCES

1. Labor Code of Ukraine : Law of Ukraine dated 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Tryukhan, O. A. Protection of Employees from Mobbing in the Workplace: Theoretical and Legal Aspect. *Actual Problems of Domestic Jurisprudence*. 2017. № 4, pp. 42–47.

Менів Л. Д., Любовець Д. О. Захист працівників від мобінгу: правові механізми та проблеми реалізації

3. Kachmar, O. Mobbing as a Type of Psychological Violence in the Work Collective. *Actual Problems of Philosophy and Sociology*. 2016. Issue 14, pp. 58–61.
4. Alekseenko, T. F. Phenomena of Mobbing and Bullying in the Relations Between Individual and Collective. *Educational Management*. 2019. № 4.412, pp. 46–53.
5. Labor Code, effective from January 10, 1971, № 322-VIII // Legislation of Ukraine / Verkhovna Rada of Ukraine. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Hirniak, K. Influence of Mobbing on the Formation of the Personnel Management System. URL : <http://nvlvet.com.ua/index.php/journal/article/download/.../196>
7. Korablova, O. O. Influence of Mobbing on the Formation and Socialization of the Individual. URL : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist_2014_2_30.pdf
8. Kolyada, T. A. Mobbing in Labor (Service-Labor) Relations: Towards Problem Statement. *Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs*. 2010. № 2 (49), pp. 265–273.
9. Resolution of Kropyvnytskyi Court of Appeal dated 06.02.2024 in case № 404/3987/23 (proceeding № 22-ц/4809/221/24) / Unified State Register of Court Decisions. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117405741>
10. Resolution of Ternopil Court of Appeal dated 20.03.2024 in case № 607/17219/23 (proceeding № 22-ц/817/238/24) / Unified State Register of Court Decisions. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117908970>
11. Meniv L. D., Bulkiivska V. A. Current Approaches to Preventing Mobbing in Employment Relations. *Legal Scientific Electronic Journal*. 2022. No. 4, pp. 225–228. DOI : <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-4/48>

L. D. Meniv, D. O. Liubovets. PROTECTION OF EMPLOYEES FROM MOBBING: LEGAL MECHANISMS AND IMPLEMENTATION CHALLENGES

The article examines the phenomenon of workplace mobbing as one of the most dangerous forms of psychological violence within labor relations, posing a serious threat to the realization of employees' rights to dignified and safe working conditions. The essence, key characteristics, and consequences of mobbing for both employees and organizations are defined. It is emphasized that systematic harassment in the workplace leads not only to emotional and psychological harm but also to violations of labor rights, reduced productivity, and deterioration of the overall organizational climate.

The study analyzes the current state of legal regulation aimed at preventing and combating mobbing in Ukraine. Special attention is paid to recent amendments to the Labor Code of Ukraine, which officially prohibit mobbing as a form of discrimination. The article highlights the rights of employees to protection against psychological pressure and the obligations of employers to ensure a safe and respectful working environment.

The author identifies major problems in the implementation of existing legal mechanisms, such as difficulties in proving mobbing cases, lack of effective investigation procedures, insufficient legal awareness among employees, and weak institutional control.

Finally, the paper proposes directions for improving legislation and practice: clearer legal definitions of mobbing, internal reporting and prevention mechanisms, promotion of legal literacy, and development of a zero-tolerance corporate culture. It concludes that only a comprehensive approach – combining legal, organizational, and educational measures – can ensure real protection of workers and strengthen the principle of human dignity in the workplace.

Keywords: *mobbing, psychological violence, labor relations, protection of employees' rights, dignity of work, discrimination, labor law, employer, mobbing prevention, corporate culture.*

Стаття надійшла до редколегії 21 листопада 2025 року