

СЕКЦІЯ 6
ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ESG-ТРАНСФОРМАЦІЙ.
LEGAL MECHANISMS FOR ESG TRANSFORMATIONS

Наталя Горбова, к.п.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування,
Таврійський державний агротехнологічний університет
ім. Дмитра Моторного, м. Запоріжжя, Україна

**МОБІНГ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: ПРАВОВА ПРИРОДА,
ФОРМИ ПРОЯВУ ТА МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ**

Актуальність дослідження зумовлена також зростанням кількості конфліктів у трудовому середовищі, спричинених соціально-економічною нестабільністю, високим рівнем професійного стресу та змінами в організації праці. Особливої ваги проблема мобінгу набула після законодавчого закріплення цього поняття у Кодексі законів про працю України та встановлення юридичної відповідальності за його вчинення. Це свідчить про визнання мобінгу однією з форм порушення трудових прав працівників, що потребує належного правового регулювання та ефективних механізмів протидії.

Крім того, практична реалізація права працівника на захист від мобінгу супроводжується низкою проблем, пов'язаних із доведенням систематичності психологічного тиску, недостатньою обізнаністю працівників щодо механізмів захисту своїх прав та недосконалістю правозастосовної практики.

Таким чином, дослідження правової природи мобінгу, форм його прояву та способів захисту прав працівників є важливим напрямом сучасної юридичної науки та має значне практичне значення для вдосконалення трудового законодавства України.

Відповідно до статті 2-2 Кодексу законів про працю України мобінг (цькування) визначається як систематичні тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників чи групи працівників, спрямовані на приниження честі, гідності та ділової репутації працівника, що проявляються у формі психологічного або економічного тиску.

Законодавче закріплення поняття мобінгу стало важливим етапом розвитку національного трудового законодавства у контексті імплементації міжнародних стандартів захисту прав людини та забезпечення принципу недискримінації у сфері праці.

Серед основних форм прояву мобінгу законодавство визначає:

- створення ворожої, напруженої або принизливої атмосфери;
- психологічний тиск у формі погроз, висміювання, наклепів чи ізоляції працівника;
- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу;
- перешкоджання виконанню трудових функцій;
- нерівність можливостей професійного розвитку;

- безпідставне позбавлення премій, бонусів та інших виплат;
- необґрунтований нерівномірний розподіл трудового навантаження.

Водночас законодавець акцентує увагу на тому, що реалізація роботодавцем управлінських функцій у межах трудового законодавства, зокрема застосування дисциплінарних заходів або зміна посадових обов'язків, не може вважатися мобінгом.

Причини виникнення мобінгу доцільно поділяти на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх належать недосконалість корпоративної культури, низький рівень правової свідомості, толерантність до дискримінаційних практик та відсутність ефективних механізмів реагування. Внутрішні причини пов'язані з індивідуально-психологічними характеристиками суб'єктів трудових відносин, зокрема конфліктністю, прагненням до домінування або психоемоційною нестабільністю.

Правовий механізм захисту працівників від мобінгу передбачає можливість звернення до Державної служби України з питань праці, суду або інших уповноважених органів. Працівник має право вимагати припинення протиправних дій, відшкодування моральної та матеріальної шкоди, а також розірвання трудового договору у разі невжиття роботодавцем заходів щодо усунення порушень.

Окрему увагу слід приділити питанням юридичної відповідальності за мобінг. Відповідно до статті 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення за вчинення мобінгу передбачено адміністративну відповідальність у вигляді штрафу або громадських робіт. Посилена відповідальність встановлюється за повторне вчинення правопорушення або його вчинення групою осіб.

Практична реалізація права на захист від мобінгу ускладнюється проблемами доказування систематичності психологічного тиску, оскільки значна частина проявів цькування має латентний характер. Саме тому важливого значення набуває належна фіксація доказів: службового листування, свідчень колег, медичних висновків та інших документальних підтверджень.

Висновки. Мобінг є однією з найбільш поширених форм порушення трудових прав працівників, що негативно впливає на реалізацію права на гідні умови праці та психологічну безпеку особи. Законодавче закріплення поняття мобінгу та встановлення юридичної відповідальності за його вчинення є важливим кроком у розвитку механізмів захисту трудових прав в Україні. Водночас ефективність протидії мобінгу значною мірою залежить від удосконалення правозастосовної практики, розвитку корпоративної етики та підвищення рівня правової культури у трудових колективах.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07 грудня 1984 р. № 8073-X. Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. Додаток до № 51. Ст. 1122.
3. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2022 р. № 2759-IX. Голос України. 2022. № 236.

4. Грекова М. М. Правове регулювання мобінгу у трудових правовідносинах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 4. С. 112–116.
5. Долинська О. О., Слободян І. Ю., Горбова Н. А. Трудові права працівників у сфері малого та середнього бізнесу. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: "Юридичні науки"*. 2026. № 2.
6. Костюк В. Л. Захист трудових прав працівників в умовах психологічного тиску на робочому місці. *Право та державне управління*. 2023. № 2. С. 85–90.