Чернявська Л.,
мол. наук. співроб., НЮБ НБУВ

В УКРАЇНІ ЗАБЕЗПЕЧЕНО ЗАКОНОДАВЧИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ВІД МОБІНГУ

Опубліковано: Чернявська Л. В Україні забезпечено законодавчий захист працівників від мобінгу // Громадська думка про правотворення. 2023. №1.

Наприкінці 2022 р. набули чинності два закони України щодо боротьби з мобінгом:

11 грудня 2022 р. набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX (далі – Закон № 2759), який доповнює Кодекс законів про працю України новою ст. 2-2 «Заборона мобінгу (цькування)» і яким визначено поняття «мобінг» та врегульовано на законодавчому рівні права та гарантії для працівників, які постраждали від проявів цього негативного явища на робочому місці;

23 грудня 2022 р. набув чинності Закон України № 2806-IX «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» (далі – Закон № 2806).

Законом № 2759, зокрема, визначено, що мобінгом (цькуванням) є 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.

Закон визначає, що 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, в 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 зростання;

– 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.

Тож відтепер вчинення мобінгу в українському суспільстві законодавчо заборонено. А особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу, мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

Законом № 2759 також передбачені нові підстави для звільнення: 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 стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення.

Законом № 2759 передбачено, що працівнику, який звільняється через вчинення мобінгу, гарантовано виплату вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку.

У свою чергу роботодавець теж має право розірвати трудовий договір зі своєї ініціативи (ст. 40 та 41 КЗпП):

– з працівником у випадку вчинення ним мобінгу;

– з керівником підприємства, установи, організації у випадку вчинення ним мобінгу незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення.

Водночас такі звільнення можуть відбуватися тільки у разі, коли вищевказані факти мобінгу встановлені судовим рішенням, яке набрало законної сили.

Щодо адміністративної відповідальності за мобінг, Законом № 2806 Кодекс про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X доповнено новою ст. 173-5 «Мобінг (цькування)». Відповідно до вказаної статті вчинення мобінгу тягне за собою накладення штрафу від 100 до 150 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (1700 – 2550 грн) або громадські роботи на строк від 20 до 40 годин.

Вчинення такого діяння групою осіб або повторно протягом року після накладення адміністративного стягнення, – тягне за собою накладення штрафу від 200 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (3400 – 5100 грн) або громадські роботи на строк від 40 до 60 годин.

Як зазначали у пояснювальній записці автори Закону № 2806, явище мобінгу є однією з форм дискримінації і пов’язане саме з трудовими відносинами, хоча в Україні донедавна залишалося як невидимим для суспільства, так і не відображеним у законодавстві.

Отже, своїми рішеннями Верховна Рада України визнала мобінг порушенням і наголосила на неприпустимі цього явища.

Як зазначила народна депутатка, членкиня Комітету Верховної Ради з питань освіти, науки та інновацій Ю. Гришина, в Україні є доволі велика кількість випадків, коли люди на роботі потерпають від системних цькувань, образ, психологічного чи економічного тиску. Це явище, фіксується в усьому світі і давно вже врегульовано в більшості демократичних держав. Нарешті Україна також ухвалила відповідні законопроєкти. Для захисту себе, пояснила парламентарій, потерпілим потрібно:

– зафіксувати діяння колег чи свого керівництва. Наприклад, записати на диктофон розмови, зберегти електронне листування, зробити копії розпоряджень про преміювання та документа, який визначає підстави додаткових нарахувань;

– потім написати скаргу та разом із доказами відправити її до Держпраці. Відомство призначить перевірку, додатково зафіксує докази, випише протокол;

– це все надішлють до суду, який має встановити наявність мобінгу та призначити штраф кривдникам;

– потерпілий також може клопотати про відшкодування матеріальної чи моральної шкоди. Для цього потрібно надати суду докази такої необхідності. Наприклад, чеки про оплату консультацій з психологом або купівлю ліків для усунення негативних наслідків мобінгу.

Закон покладає на роботодавця обов’язок здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу. Так, роботодавець зобов’язаний:

– вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров’я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруження на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу;

– відшкодувати працівнику витрати на лікування у разі ушкодження його здоров’я внаслідок мобінгу та/або моральну шкоду.

Прогнозується, що реалізація цього Закону сприятиме забезпеченню захисту учасників трудових відносин від різних форм мобінгу.

Кабінет Міністрів України протягом трьох місяців з дня набрання чинності даними законами повинен буде привести свої нормативно-правові акти у відповідність, а також забезпечити приведення міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цих законів.

Сьогодні в більшості країн світу на законодавчому рівні регулюється протидія мобінгу.

Так, директива Європейського Союзу від 27.10.2000 № 2000/78/ЄС встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, принижуючої гідність людини або образливої обстановки як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав. Вона чітко окреслює види дискримінацій на

роботі та зобов'язує держави-члени організації всіляко сприяти запобіганню. Це стосується дискримінації за статевою ознакою, віком, сексуальною орієнтацією та іншим критеріям, коли це відбувається у трудовому колективі. Директива є обов'язковою для країн-членів союзу. Також про запровадження заходів щодо протидії мобінгу йдеться в Директиві Європейського Союзу № 89/391/ЄС від 12 червня 1989 р. Вони покликані заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. У Польщі, Франції та Швеції мобінг взагалі вважається різновидом психологічного насилля.

Відповідно до статті 26 Європейської соціальної хартії, держави взяли на себе зобов'язання сприяти запобіганню систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців. У багатьох іноземних країнах порушення законодавчих норм щодо мобінгу карається штрафами і звільненням.

В Україні до цього часу окремі статті трудового законодавства, які би захищали працівників від мобінгу, були відсутні. Найближчим до поняття мобінгу як психологічного знущання є поняття утисків, наведене у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012). Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

Як зазначає доктор юридичних наук Т. Колєснік, запровадження прийнятих українським парламентом законодавчих норм є гармонійним продовженням політики боротьби з порушеннями права людини на повагу і спрямовані захист її честі й гідності. До того ж законодавчі ініціативи сприяють реалізації євроінтеграційного курсу України і націлені на забезпечення прав і свобод учасників трудових правовідносин як однієї із цінностей, закріплених в установчих актах ЄС.

Як відомо, Україна має міжнародні зобов'язання щодо протидії мобінгу.

21 грудня 2006 р. наша держава ратифікувала Європейську соціальну хартію та зобов'язалася виконувати ч. 2 ст. 26, яка закріплює право на гідне ставлення на роботі. Зокрема сприяти запобіганню систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців.

У червні 2019 р. було прийнято Конвенцію МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці (далі – Конвенція МОП № 190) та супровідну Рекомендацію МОП № 206, які є першими міжнародними трудовими нормами із забезпечення загальної основи запобігання та викорінення насильства та домагань у сфері праці, включаючи гендерно-обумовлені насильство та домагання. Вперше в міжнародному праві Конвенція

містить конкретне визнання права кожного на вільну від насильства та домагань сферу праці, та визначає обов'язок поважати та сприяти реалізації цього права (ст. 4).

Відповідно до ст. 9 Конвенції МОП № 190 кожна держава-член МОП повинна прийняти закони та нормативні акти, що вимагають від роботодавців вжиття відповідних заходів для запобігання насильству та домаганням у сфері праці, зокрема: прийняти та впровадити, політику на робочому місці щодо насильства та домагань; враховувати насильство та домагання та пов'язані з ними психосоціальні ризики при управлінні охороною праці.

Конвенція МОП № 190 передбачає забезпечення дотримання правових актів, доступ до засобів правового захисту і надання допомоги, як ключовий компонент будь-яких зусиль із припинення насильства і домагань. Це, зокрема, механізми врегулювання спорів на рівні підприємств і поза їх межами, суди і трибунали, а також доступ до підтримки, послуг і засобів правового захисту, зокрема для жертв гендерно-обумовленого насильства і домагань.

У Рекомендації МОП № 206 визнано також важливість отримання та моніторинг даних щодо випадків мобінгу. Відповідно до п. 22 Рекомендації держави-члени МОП повинні докладати зусиль для збору і публікації статистичних даних із розбивкою за статтю, формою насильства і домагань та сектором економічної діяльності, а також за характеристиками груп, які перебувають у вразливому становищі. Це необхідно для обґрунтування і моніторингу політичних заходів реагування, спрямованих на запобігання насильству і домаганнь у сфері праці та на викорінення цих явищ.

Тож ухвалення парламентом України законів № 2806 та 2759 є важливим кроком на шляху виконання нашою державою міжнародних зобов'язань щодо протидії мобінгу.

Як зазначають експерти, явище мобінгу на робочому місці поширене у всьому світі, як у приватних компаніях, так і у державних структурах. Уперше воно було описане на початку 80-х років XX ст.

Дослідження показують, що рівень мобінгу на робочому місці становить майже 50 % у США, 4 % в Італії та 5–10 % в Європі. В Австралії за останні три роки повідомлення про знущання на робочому місці зросли на 70 %. Ще одне опитування (за результатами workplacebullying.com) показало, що 70 % осіб, які провокують насильство – чоловіки, а понад 60 % потерпілих від мобінгу припадає на жіночу стать. В Україні, на жаль, не ведеться статистика щодо фіксування випадків мобінгу, що свідчить про масштаби правової неврегульованості цього явища і потребу у проведенні як якісних досліджень, так і моніторингу.

Тож позитивний зарубіжний досвід у питаннях протидії ознакам мобінгу на робочому місці є хорошим прикладом для України. Загалом на законодавчому рівні заборона мобінгу та його проявів запроваджена у Данії, Норвегії, Німеччині, Польщі, Італії, США, Великобританії, Квебеку, Франції.

Санкції за мобінг можуть варіюватися від штрафів або вилучення ліцензій до позбавлення волі. В Ірландії, Німеччині, Великій Британії, через принцип відповідальності роботодавця за дії інших осіб роботодавець відповідає за насильство – діяння, вчинені їх найманим працівником, – у тому разі, якщо роботодавець не може довести, що він перешкоджав цьому працівникові скоїти акт насильства. У Фінляндії компенсаційні виплати за мобінг поширюються на агресивні дії третіх сторін, якщо роботодавцем не були вжиті належні заходи до того, щоб пом'якшити ризики. У Японії суди передбачають можливість виплати компанією компенсації родинам працівників, що покінчили життя самогубством внаслідок сприйняття себе як жертви насильства на роботі.

У скандинавських країнах заборона мобінгу на законодавчому рівні була запроваджена у Данії – з 1975 р., Швеції та Норвегії – з 1977 р.

21 вересня 1993 р. у Швеції був прийнятий Указ Шведської національної ради з охорони праці щодо протидії віктимізації на робочому місці. Такий нормативний акт накладає на роботодавця обов'язок щодо розробки системи для виявлення та виправлення незадовільних умов праці, проблем організації роботи або недоліків співпраці, які можуть призвести до віктимізації (ст. 4). Також роботодавець повинен мати процедури надання допомоги або підтримки працівникам, які зазнають віктимізації (ст. 6). Наслідуючи шведський досвід, багато європейських країн запровадили власні закони, що забороняють знущання на робочому місці.

У Норвегії, на відміну від Швеції, не було прийнято спеціального нормативного акта щодо заборони мобінгу. Чинне законодавство було удосконалено шляхом внесення змін до нього, а саме до Закону про захист робочого середовища, який був прийнятий ще у 1977 р. Так, 24 червня 1994 р. було включено окрему статтю (n. 41). Стаття цього нормативного акта наголошує на тому, що працівники не повинні підлягати впливу несприятливих фізичних або психічних факторів і не повинні зазнавати переслідувань або підпадати під інший негативний вплив. Вказується також на те, що робота має бути організована таким чином, щоб не принижувати гідність працівника.

17 січня 2002 р. Франція ухвалила спеціальний Закон «Про захист працівників від морального переслідування на робочому місці». І до трудового законодавства Франції було внесено доповнення щодо способів захисту права на гідність працівника під час трудової діяльності. Згідно зі ст. L.1152-1 Трудового кодексу Франції, «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, негативно впливати на його фізичне та психічне здоров'я або перешкоджати його професійному майбутньому». Трудовий кодекс Франції також передбачає санкції стосовно моберів – позбавлення волі (до одного року) і/або грошовий штраф у розмірі 3750 євро. Кодекс уповноважує роботодавця дисциплінарно судити працівника, який здійснює мобінг, і містить положення про захист жертви мобінгу. Так, працівник, який став жертвою, може ініціювати

спеціальну процедуру посередництва для вирішення ситуації, що склалася. Так само забороняється проводити будь-які санкції чи розривати трудові відносини із працівником, який став жертвою мобінгу або відмовився його терпіти. Трудовий кодекс Франції містить також і норми із запобігання психологічному тиску, а саме ст. L.1152-2, згідно з якою роботодавець повинен ужити всіх необхідних заходів для запобігання поведінки знущань; ст. L.4121-1 закріплює обов'язок роботодавця вжити необхідних заходів із гарантування безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, а саме: превентивні заходи із приводу соціально-психологічного клімату в колективі, інформаційні та навчальні заходи із проблемних питань. Роботодавець повинен забезпечити адаптацію цих заходів з метою врахування мінливих обставин і спрямувати їх на поліпшення наявних ситуацій.

У Німеччині відсутній окремий нормативний акт, присвячений забороні мобінгу або психологічного переслідування працівників. Однак існують окремі нормативні акти, які так чи інакше стосуються регулювання цього питання. Зокрема, німецький уряд 12 грудня 1995 р. ухвалив рішення щодо створення Асоціації по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом. Згідно з позицією цієї організації мобінг означає знущання, конфлікт на робочому місці, який здійснюється у прямій або в опосередкованій формі протягом тривалого періоду, тобто систематично. Крім того, багато підприємств Німеччини на локальному рівні встановлюють правила й норми щодо запобігання мобінгу та боротьби зі стресами на роботі. Федеративний суд Німеччини з трудових спорів поняття «мобінг» визначає як «систематичний прояв ворожості, знущання та дискримінації – як серед найманих працівників, так і щодо підлеглих з боку керівництва». Підписання так званих «антимобінгових угод» є поширеним у Німеччині та Люксембурзі.

У Бельгії в 2002 р. теж був прийнятий Закон «Про захист від насильства, мобінгу та сексуального домагання на роботі». Закон передбачає специфічні правила щодо усунення насильства, сексуального домагання та загалом мобінгу на робочому місці. Закон регулює обов'язки роботодавця забезпечувати швидке, об'єктивне розслідування та підтримку жертви мобінгу, необхідне навчання та інформацію і навіть застосовувати превентивні заходи для усунення стресу та поліпшення клімату серед персоналу. Тягар доказу лягає на особу, яка звинувачується в мобінгу і якій необхідно довести, що відповідні дії з її боку не є мобінгом. У всіх працівників є обов'язок брати активну участь в профілактиці психологічного тиску й утримуватися від будь-яких дій, які можуть бути розцінені як мобінг.

Порівняно з іншими країнами, в Італії відмінною особливістю підходу до захисту працівника від мобінгу є те, що у таких справах працівник повинен довести факти, що свідчать про домагання, шкоду здоров'ю і причинний зв'язок між ними, на відміну від інших країн, де мобер має виправдовувати себе та свої дії. У правовій системі Італії захист від мобінгу врегульовано конституційним і цивільним законодавством. Так, ст. 32 Конституції Італії

встановлює право на захист здоров'я як одне з основних прав людини. Ст. 35 Конституції Італії захищає працю у всіх її формах і проявах. Здійснення приватної господарської діяльності не повинно суперечити суспільним потребам і шкодити безпеці, свободі та людській гідності. В Італії терміном «мобінг» позначаються явища психологічного тиску, погане ставлення, вербальна агресія. Вживаються також терміни «психологічний тиск» і «психологічний тероризм». У цій країні захист працівника від мобінгу будується на широкому судовому тлумаченні необхідності захисту особистості працівника (ст. 2087 Цивільного кодексу Італії) і метою боротьби з пресингом є забезпечення захисту гідності найманого працівника. Також в Італії була утворена асоціація для боротьби з мобінгом у 1996 р. Її головною метою є:

– сприяння, підтримка та координація наукових досліджень, консультаційних досліджень, публікацій і семінарів по темі мобінгу;

– підвищення обізнаності, тобто інформаційні послуги;

– профілактика, догляд і фізична і психологічна реабілітація особам, постраждалим від мобінгу, як у соціальному, так і професійному середовищі, у тому числі проходження стаціонарного лікування.

У Німеччині подібна організація – Асоціація по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом (Gesellschaft gegen psychosozialen Streß und Mobbing e.V.) – була створена 12 грудня 1995 р.

У Канаді насильство на робочому місці заборонено в законодавстві про працю та у законодавстві про недопущення дискримінації.

На Мальті насильство на робочому місці заборонене в трудовому й кримінальному законодавстві та у законодавстві про недопущення дискримінації.

Водночас у багатьох країнах світу є прогресивні системи протидії мобінгу, що охоплюють також різноманітні профілактичні та освітні заходи, спрямовані на попередження насильства у трудовому колективі. У Швеції, крім нормативного регулювання питання боротьби з мобінгом, існує посада омбудсмена з питань боротьби з порушенням прав у галузі трудових і соціальних відносин. Оскільки розроблення рекомендацій потребує регулювання, то цим повинна займатися група фахівців, яку очолює омбудсмен. У Пакистані також існує федеральний омбудсмен із питань захисту жінок від переслідувань на робочому місці.

Експерти висловлюються за доцільність і в Україні створити аналогічні інституції.

Адвокати А. Франкова і В. Поліщук зазначають, що набуття чинності законами України щодо запобігання та протидії мобінгу стало значущим фактором у сфері захисту трудових прав в нашій державі. Закони усунули прогалини у трудовому законодавстві, а саме захист працівників від дискримінаційних посягань на їхні права, свободи, інтереси. Юристки також зауважують, що до набрання чинності зазначеними Законами позивачі у справах, предметом яких є трудові спори, вже оперували поняттям «мобінг»,

про що свідчить ціла низка судових рішень у справах, позови у яких були задоволені повністю або частково. На думку А. Франкової, законодавство України містить низку імперативних загальних правових норм, що призначені охороняти права, свободи та інтереси людини та протидіяти будь-яким видам дискримінації та мобінгу. Юристки наголошують, що прийняті закони втілюють у правове життя України загальноприйняті міжнародні норми, що сприяє наданню правової визначеності поняттю «мобінг» у судових процесах в Україні, приведенню національного законодавства у відповідність із законодавством ЄС.

Водночас В. Поліщук зазначає, що для зменшення цього явища у колективі доцільно додатково зазначити про заборону мобінгу (цькування) у локальних нормативно-правових актах, де також згадати про порядок розслідування мобінгу на робочому місці та ймовірно і про санкції за мобінг у колективі.

Експерти також звертають увагу на брак досліджень явища мобінгу та суспільного обговорення цієї теми в Україні. І наголошують, що законодавчий захист від цього ганебного явища повинен започаткувати зміну ситуації на краще.

Фахівці Аналітичного центру «ЮрФем» вважають, що для ефективної боротьби з мобінгом в Україні варто проводити активну роботу із суспільством задля підвищення обізнаності щодо цього негативного явища. Це може реалізовуватись через створення соціальної реклами, тренінгів, посібників, інформаційний кампаній, створення застосунків, де можна було б фіксувати мобінг, ведення статистики мобінгу тощо. Також для ефективного провадження адміністративної відповідальності за мобінг потрібна якісна робота з правоохоронними органами щодо належного фіксування випадків насильства на робочому місці, а також навчання суддів для розгляду такого роду справ.

Українські експерти прийняття закону про мобінг загалом оцінюють позитивно – адже проблему визнано і визначено як порушення трудового законодавства. Як зазначає юристка ГО «Трудові ініціативи» Н. Йолкіна, у законі подано вичерпний перелік форм як того, що являється мобінгом, так і тих документів, що є відповідними доказами для суду.

Водночас деякі експерти звертають увагу на недостатню розробку чіткої «карти мобінгу». Так, HR-експертка Т. Пашкіна, зазначає, що, наприклад, у Швеції визнано 45 варіацій поведінки, які є типовими для мобінгу.

Деякі експерти висловлюють думку, що такі злочини буде надзвичайно складно довести.

Окрім того, говорячи про проблему судових розглядів таких справ, юристка О. Степаненко зазначає, що оскільки судова система нині в Україні перевантажена, розгляд таких справ може тягнутися місяцями, а в цей час людина перебуватиме під тиском, який може посилитися. Тому вона наголошує на потребі створення дієвих інструментів, які можна буде застосувати одразу на роботі без суду.

Водночас окремі фахівці, як наприклад А. Шаригіна, яка працювала більше 10 років у сфері управління персоналом, переконані, що протидія мобінгу це справа не законодавчого регулювання, а переважно питання комунікацій та конкуренції. Бо тема мобінгу дуже близька до теми захисту трудових прав і дотримання роботодавцями законодавства про працю. Адже відповідно до Кодексу законів про працю, працівник має право, зокрема, і на гідне ставлення з боку роботодавця та інших працівників.

Підсумовуючи сказане, можна зазначити, що введення в Україні на законодавчому рівні захисту учасників трудових відносин від різних форм мобінгу є однозначно позитивним. Насамперед ці прийняті закони спрямовані на захист прав людини, її честь та гідність. Передбачено, що мобінг може проявлятися не лише у формі активних дій, а й через бездіяльність чи навіть застосування засобів електронних комунікацій. Окрім легальної дефініції мобінгу, з'явилося визначення його основних ознак, які допомагають, зокрема, під час здійснення правової кваліфікації діяння. Необхідність внесення таких змін в трудове законодавство України назріла вже давно. Цей законодавчий крок наближає норми українського законодавства до європейських стандартів і є необхідним для належного виконання ряду міжнародних зобов'язань та у зв'язку з імплементацією Угоди про асоціацію з ЄС. Він дає надію на створення дієвого механізму для реалізації вимог Законів на практиці, адже честь та гідність українців, безперечно, мають бути недоторканними. Крім того, реалізація положень цих законів, безумовно, сприятиме підвищенню продуктивності праці, яка значною мірою залежить від психологічного клімату в колективі.

Закріплення в законах, локальних нормативно-правових актах норм і правил, що забезпечують кожному працівникові максимальний соціально-психологічний комфорт на робочому місці та гарантують неприпустимість мобінгу, є необхідним кроком у правовому регулюванні праці України на сучасному етапі. Такі норми відображають рівень культури суспільства, його цивілізованість, а також якісно новий характер сучасних трудових відносин, у яких найманий працівник – це добре освічена, висококваліфікована, різнобічно розвинута людина з притаманним їй почуттям власної гідності ***(Статтю підготовлено з використанням інформації таких джерел: Верховна Рада України: Офіційний вебпортал парламенту України (https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-IX#Text; https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-IX#Text; https://www.rada.gov.ua/news/razom/230333.html); Everlegal (https://everlegal.ua/zakon-pro-mobing-chogo-ochikuvaty-robotodavtsyam); Sobitie (https://sobitie.com.ua/ukraine/novyny/za-tskuvannya-na-roboti-vidteper-shtrafuvatymut-zakon-pro-mobinh-nabrav-chynnosti); M.E.Doc (https://medoc.ua/blog/zakon-pro-protidiju-mobingu-chinnij-z-11-grudnja-2022-r); Заборона (https://zaborona.com/v-ukrayini-zmozhut-karaty-za-mobing-zakony-projshly-pershe-chytannya/); Зміст (https://zmist.pl.ua/publications/na-robotu-***

yak-na-katorgu-shcho-take-mobing-na-robochomu-misci); Правовий часопис Донбасу (https://ljd.dnuvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/01/8-kol%D1%94snik.pdf); Портал «TrueUA» (https://trueua.info/news/v-ukraini-pochav-diyati-zakon-pro-mobing-yaki-shtrafi-vin-peredbachaye); Аналітичний центр «ЮрФем» (https://jurfem.com.ua/pravove-reguluvannya-mobingu-ch-1/; https://jurfem.com.ua/pravove-reguluvannya-mobingu-chastyna-2/); Dictio (https://www.dictio.com.ua/news/mobing-pravo-na-zahist); Проблеми економіки (https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2018-1_0-pages-315_320.pdf); Юридична Газета (https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/shchob-ne-zackuvali-protidiya-mobingu-analiz-mizhnarodnih-norm-ta-ukrayinskogo-zakonodavstva.html); Сьогодні (https://ukraine.segodnya.ua/ua/ukraine/mobbing-na-rabote-chto-eto-takoe-i-kak-za-nego-budut-nakazyvat-v-ukraine-1231586.html); Газета по-українськи (https://gazeta.ua/articles/ukraine-newspaper/_za-prinizhennya-koleg-shtrafuvatimut/1111110); Новослобідська громада (https://novoslobidska-gromada.gov.ua/news/1672255592/); Юридична сотня (https://legal100.org.ua/administrativna-vidpovidalnist-za-vchinennya-mobingu-4306-vid-02-11-2020/); «Закон і Бізнес» (https://zib.com.ua/ua/153847-za_ckuvannya_u_kolektivi_zaplatit_robotodavec__priynyato_zak.html); Право та інновації (https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/af71fc9b-1483-4951-af3c-9b44269f310b/content).