УДК 349.2:331.45(477)

https://doi.org/10.68134/ah.2026-11-20.032

Кус Мирослава Юріївна
студент, Дніпровський державний університет внутрішніх справ

Киян Володимир Якович
кандидат юридичних наук, доцент завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, Дніпровський державний університет внутрішніх справ

ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ВІД МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО ТИСКУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Анотація. Правове регулювання захисту працівників від мобінгу (цькування) в Україні ґрунтується на визнанні психологічної безпеки невід'ємною складовою належних умов праці та гарантією реалізації трудових прав людини. Законом України від 16.11.2022 № 2759-IX Кодекс законів про працю України доповнено статтею 2-2, якою мобінг визначено як систематичні, повторювані, тривалі умисні дії або бездіяльність, спрямовані на приниження честі, гідності та ділової репутації особи. Адміністративно-правовий механізм протидії мобінгу передбачає штрафні санкції та громадські роботи відповідно до статті 173-5 КУпАП. Судовий захист охоплює встановлення факту цькування, розірвання трудового договору, виплату вихідної допомоги в розмірі не менше тримісячного середнього заробітку та відшкодування моральної шкоди. Перспективним напрямом є формування превентивної системи управління психосоціальними ризиками на рівні підприємств, запровадження локальних антимобінгових політик і розвиток альтернативних процедур урегулювання трудових конфліктів, зокрема медіації. Ефективність правового захисту визначається здатністю правової системи забезпечити своєчасне виявлення психологічного насильства, припинення протиправних дій та запобігання повторним випадкам цькування.

Ключові слова: мобінг, цькування, психологічний тиск, захист працівників, трудові права, адміністративна відповідальність, психосоціальні ризики.

Abstract. Legal regulation of the protection of employees from mobbing (bullying) in Ukraine is based on the recognition of psychological safety as an integral component of proper working conditions and a guarantee of the realization of labour rights. The Law of Ukraine of 16.11.2022 No. 2759-IX supplemented the Labour Code of Ukraine with Article 2-2, which defines mobbing as systematic, repeated, prolonged intentional actions or inaction aimed at humiliating a person's honour, dignity and professional reputation. The administrative-law mechanism for combating mobbing provides for fines and community service under Article 173-5 of the Code of Administrative Offences. Judicial protection encompasses establishing the fact of bullying, termination of the employment contract, payment of severance pay of at least three months' average earnings, and compensation for moral damage. A promising direction is the development of a preventive psychosocial risk management system at the enterprise level, the introduction of local anti-mobbing policies, and the development of alternative dispute resolution procedures, in particular mediation. The effectiveness of legal protection is determined by the capacity of the legal system to ensure timely detection of psychological violence, termination of unlawful actions, and prevention of repeated cases of bullying.

Keywords: mobbing, bullying, psychological pressure, employee protection, labour rights, administrative liability, psychosocial risks.

Вступ

Правове регулювання захисту працівників від мобінгу (цькування) в Україні ґрунтується на визнанні психологічної безпеки невід’ємною складовою належних умов праці та гарантією реалізації трудових прав людини. Важливим етапом формування відповідного механізму стало прийняття Закону України від 16.11.2022 № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [3],

яким Кодекс законів про працю України доповнено статтею 2-2 [1]. Відповідно до цієї норми мобінг визначається як систематичні, повторювані, тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників чи групи працівників, спрямовані на приниження честі, гідності та ділової репутації особи шляхом психологічного або економічного тиску.

Аналіз нормативного визначення дозволяє виокремити три основні юридичні ознаки мобінгу: систематичність протиправної поведінки, її умисний характер і спрямованість на приниження працівника. При цьому законодавство розмежовує мобінг та правомірну реалізацію роботодавцем управлінських повноважень, зокрема обґрунтоване встановлення виробничих завдань, контроль результатів роботи чи застосування дисциплінарних заходів. Наприклад, одноразове зауваження керівника щодо порушення трудової дисципліни не утворює складу мобінгу, тоді як систематичне публічне приниження працівника, його безпідставне усунення від професійних нарад, необґрунтоване позбавлення премій та створення умов для вимушеного звільнення можуть свідчити про наявність цькування.

Результати та обговорення

Адміністративно-правовий механізм протидії мобінгу передбачає застосування заходів державного контролю та юридичної відповідальності до осіб, які порушують право працівників на безпечне трудове середовище. Зокрема, стаття 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення встановлює відповідальність за вчинення мобінгу у формі штрафу або громадських робіт. За вчинення відповідного правопорушення громадянами передбачено штраф від 850 до 1700 грн або громадські роботи на строк від 20 до 30 годин, а щодо фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, та посадових осіб – штраф від 1700 до 3400 грн або громадські роботи на строк від 30 до 40 годин. За повторне протягом року вчинення правопорушення або його вчинення групою осіб законодавством передбачено суворіші санкції, зокрема штраф до 6800 грн [2].

Важливу роль у виявленні порушень відіграє Державна служба України з питань праці, до якої відповідно до статті 2-2 КЗпП України працівник має право звернутися зі скаргою. Проте аналіз адміністративно-правового механізму свідчить про наявність проблеми співмірності відповідальності та суспільної шкідливості мобінгу. Зокрема, мінімальний розмір штрафу може не забезпечувати достатнього превентивного впливу на керівників підприємств, для яких економічні наслідки застосування санкцій є незначними порівняно з можливістю примусити небажаного працівника звільнитися. Крім того, адміністративна відповідальність має переважно каральний характер і сама по собі не гарантує відновлення психологічного стану потерпілої особи, що зумовлює необхідність її поєднання з трудовими та цивільно-правовими способами захисту [4, с. 144].

Судовий захист працівників від мобінгу характеризується комплексністю правових засобів, які охоплюють встановлення факту цькування, припинення порушення трудових прав, розірвання трудового договору та відшкодування заподіяної шкоди. Відповідно до частини третьої статті 38 КЗпП України працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням у визначений ним строк у разі вчинення щодо нього мобінгу, факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили. При цьому згідно зі статтею 44 КЗпП України працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку. Додаткову гарантію встановлює стаття 237-1 КЗпП України, яка передбачає можливість відшкодування моральної шкоди у випадках, коли порушення трудових прав, зокрема внаслідок мобінгу, призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв’язків та необхідності докладання додаткових зусиль для організації власного життя [5, с. 122].

Перспективним напрямом удосконалення правових механізмів захисту працівників від мобінгу є формування превентивної системи управління психосоціальними ризиками на рівні підприємств, установ та організацій. Відповідно до статей 141 і 158 КЗпП України

роботодавець повинен вживати заходів щодо забезпечення безпеки та захисту фізичного і психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків і напруження на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання мобінгу. Особливо проблемною є ситуація, коли потенційним суб'єктом мобінгу виступає безпосередній керівник або роботодавець, що ускладнює забезпечення неупередженого розгляду звернень. У зв'язку з цим доцільним є запровадження на підприємствах локальних антимобінгових політик, які передбачатимуть конфіденційні канали повідомлення про психологічний тиск, незалежний розгляд скарг, заборону негативних заходів впливу на заявників, періодичне оцінювання психосоціальних ризиків та навчання керівного персоналу. Додатковим напрямом удосконалення є розвиток альтернативних процедур урегулювання трудових конфліктів, зокрема медіації, за умови добровільної участі сторін і відсутності ризику подальшого тиску на потерпілого.

Висновки

Отже, ефективність правового захисту від мобінгу визначається не лише наявністю законодавчої заборони та адміністративних санкцій, а й здатністю правової системи забезпечити своєчасне виявлення психологічного насильства, припинення протиправних дій, відновлення порушених трудових прав і запобігання повторним випадкам цькування. Важливо також забезпечити належну взаємодію роботодавців, професійних спілок, Державної служби України з питань праці та судових органів.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 09.11.2026)
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Кодекс України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/8073-10 (дата звернення: 09.11.2026)
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20 (дата звернення: 09.11.2026)
4. Красюк Т. В., А. О. Федорченко. Мобінг: причини виникнення та способи подолання. Аналітично-порівняльне правознавство. 2022. С. 140-145.
5. Менів Л. Д., Любовець Д. О. Захист працівників від мобінгу: правові механізми та проблеми реалізації. Ірпінський юридичний часопис. 2025. № 4(21). С. 112–123. DOI: 10.33244/2617-4154-4(21)-2025-112-123