

*Володимира Гнатюка. Серія: педагогіка. 2026. № 1. С. 170–177.
URI: <https://doi.org/10.32782/2415-3605.26.1.20>*

6. Старжець В. І., Левдер А. І. Сучасні підходи до формування громадянської компетентності учнів на уроках історії України в 10–11 класах. *Вісник науки та освіти (Серія «Педагогіка»). 2024. № 6(24). С. 944–956. URI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-6\(24\)-944-956](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-6(24)-944-956)*

Змієвська Катерина Анатоліївна,
*учениця 10 класу Обласного наукового ліцею в м. Рівне
Рівненської обласної ради*

Бондарець Олександр Іванович,
*вчитель правознавства Обласного наукового ліцею в м. Рівне
Рівненської обласної ради*

Кузьма Тетяна Миколаївна,
*кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри міжнародних
відносин Рівненського державного гуманітарного університету*

МОБІНГ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: РЕАЛІЇ ПРАВОВОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ

Мобінг у трудових колективах є однією з найбільш актуальних проблем сучасних трудових відносин, оскільки негативно впливає як на психологічний стан працівника, так і на ефективність функціонування всього колективу. Відповідно до положень Кодексу законів про працю України мобінг визначається як систематичні та тривалі дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників чи групи працівників, спрямовані на приниження честі, гідності та ділової репутації особи, створення ворожої атмосфери та порушення її трудових прав. Основними ознаками мобінгу є повторюваність дій,

наявність сторін конфлікту, а також спрямованість на моральний чи економічний тиск [2].

Формами прояву мобінгу в трудових відносинах виступають психологічний та економічний тиск. Психологічний мобінг проявляється через образи, погрози, висміювання, ізоляцію працівника, приниження його професійних якостей чи втручання в особисте життя. Економічний мобінг передбачає створення фінансових та організаційних перешкод: позбавлення премій, нерівну оплату праці, відмову у професійному розвитку або навмисне створення несприятливих умов праці. У науковій літературі та законодавстві виділяють різні види мобінгу, зокрема авторитарний, дискримінаційний, сексуальний, відбірковий та мобінг «посвяти», кожен із яких має свої особливості прояву та наслідки для працівника [4; 6].

Законодавство України передбачає комплекс механізмів захисту прав працівників у разі мобінгу. Працівник має право звернутися до роботодавця, профспілкової організації, Державної служби України з питань праці, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також до суду. Особливе значення має фіксація доказів мобінгу – електронного листування, скріншотів, свідчень колег, аудіо- та відеоматеріалів. Водночас важливим альтернативним способом врегулювання конфлікту виступає медіація, яка сприяє досягненню компромісу між сторонами без судового розгляду та дозволяє зберегти трудові відносини [2; 7; 5; 8].

Важлива роль у протидії мобінгу належить роботодавцю, який зобов'язаний забезпечувати безпечне та недискримінаційне трудове середовище. До основних профілактичних заходів належать розроблення антидискримінаційної політики, проведення тренінгів і просвітницьких заходів для працівників, контроль психологічного клімату в колективі, а також створення ефективного механізму розгляду скарг. Оперативне реагування на випадки мобінгу, проведення службових розслідувань та застосування дисциплінарних санкцій до порушників сприяють запобіганню повторним проявам

психологічного насильства та підтриманню здорової атмосфери в колективі [1; 2].

Мобінг має суттєві правові наслідки як для працівників, так і для роботодавців. Працівник, який став жертвою мобінгу, має право на захист своїх трудових прав, відшкодування моральної та матеріальної шкоди, а також можливість розірвання трудового договору за власним бажанням у зв'язку з порушенням його прав. Для осіб, які вчиняють мобінг, законодавством України передбачено дисциплінарну, адміністративну та цивільно-правову відповідальність. Зокрема, мобінг може стати підставою для накладення штрафу, громадських робіт або навіть звільнення працівника за рішенням суду. Таким чином, правове регулювання мобінгу спрямоване на забезпечення гідності, рівності та безпеки всіх учасників трудових відносин [2; 3].

Отже, мобінг у трудових відносинах є складним соціально-правовим явищем, яке поєднує психологічний, економічний та моральний тиск на працівника. Його прояви негативно впливають не лише на постраждалу особу, а й на загальний морально-психологічний клімат у колективі, ефективність праці та репутацію організації. Законодавство України передбачає систему механізмів захисту працівників від мобінгу, а також встановлює відповідальність за його вчинення. Водночас ефективна протидія мобінгу можлива лише за умови поєднання правових механізмів із належною корпоративною культурою, профілактикою дискримінації та формуванням безпечного трудового середовища. Саме тому проблема мобінгу потребує подальшого наукового дослідження та вдосконалення практики захисту трудових прав працівників.

Література

1. Данилюк В. Протидія мобінгу в Україні: механізми захисту працівників і судова практика. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/239126_protidya-mobnngu-v-ukran-mekhanzmi-zakhistu-pratsvnikv--sudova-praktika (дата звернення: 29.10.2025).

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 17.10.2025).
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. ВВР. 1984, додаток до № 51, с. 1122. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 19.10.2025).
5. Мобінг – поняття, ознаки, причини та яке покарання чекає кривдника за вчинення мобінгу. 2023. URL: <https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/mobing-ponyattya-oznaky-prychyn-tya-yake-pokarannya-chekaye-kryvdnyka-za-vchynennya-mobingu/> (дата звернення: 19.10.2025).
6. Про медіацію: Закон України від 16 листопада 2021 р. ВВР. 2022. № 7. С. 51. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 01.12.2025).
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16 листопада 2022 р. ВВР. 2023. № 52. С. 147. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення: 17.11.2025).
8. Про внесення змін до деяких законів України щодо організації трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 9 жовтня 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4630-20#Text> (дата звернення: 17.11.2025).
9. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23 грудня 1997 р. ВВР. 1998. № 20. С. 99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97%D0%B2%D1%80/ed20121119#Text> (дата звернення: 29.10.2025).