

УДК 349.2

А.О. Грецьких,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені проф. О. І. Процевського
ХНПУ імені Г. С. Сковороди
<https://orcid.org/0009-0007-1401-5093>

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ВІД ПРОЯВІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ, МОБІНГУ ТА ХАРАСМЕНТУ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Анотація. У поданій статті здійснюється комплексний теоретико-правовий та практичний аналіз механізмів захисту працівників від таких негативних явищ як дискримінація, мобінг і харасмент у контексті сучасної концепції гідної праці. Актуальність дослідження зумовлена визнанням на рівні Всесвітньої організації охорони здоров'я, Міжнародної організації праці та Європейського суду з прав людини прямої залежності між безпечними умовами праці та психологічним благополуччям людини. Підкреслюється, що право на повагу до людської гідності є абсолютним немайновим правом, яке потребує надійних правових гарантій реалізації в трудовому колективі. Автор акцентує увагу на наявній у науковій доктрині та судовій практиці проблемі термінологічного і сутнісного змішування понять дискримінації, мобінгу та домагань (харасменту), що суттєво ускладнює процес захисту порушених прав. У роботі проводиться послідовне розмежування зазначених правопорушень на основі їхніх індивідуальних кваліфікуючих ознак. Обґрунтовується, що загальним об'єктом посягання для них виступає честь, гідність і ділова репутація працівника, який через специфіку трудового договору перебуває у завідомо вразливому та підлеглому становищі щодо роботодавця. При цьому правова природа кожного делікту має яскраво виражену специфіку. Дискримінація розглядається як необґрунтована нерівність, що вимагає встановлення відсутності легітимної мети та пропорційності при різному ставленні до осіб в аналогічних обставинах. Мобінг виокремлюється як систематичний і цілеспрямований психологічний або економічний тиск, що потребує доведення умислу на створення ворожого середовища та наявності конкретної мети, найчастіше спрямованої на примус до звільнення. Харасмент, у свою чергу, характеризується процесуальною та матеріальною автономністю, оскільки не потребує наявності порівняльної бази для доказування і може виявлятися як у систематичних, так і в разових діях, що посягають на недоторканність і гідність особи. Особлива увага у статті приділяється процесуальним аспектам захисту порушених прав, зокрема специфіці розподілу тягара доказування. Зазначається, що процесуальний обов'язок позивача полягає у наданні фактичних даних, які дають суду підстави припускати наявність правопорушення, після чого тягар доказування правомірності своїх дій переходить до



роботодавця. На основі аналізу актуальної судової практики виявляються ключові проблеми правозастосування, серед яких високий відсоток відмов у задоволенні позовів через недоведеність фактів, проблеми з визнанням аудіозаписів допустимими доказами та складність спростування мобінгу, замаскованого під формально законні управлінські рішення чи дисциплінарні стягнення. Наприкінці дослідження аргументується теза про недостатню ефективність виключно юрисдикційної форми захисту. Підкреслюється, що судові рішення констатує порушення, але не здатне оздоровити зруйнований психологічний клімат у колективі, внаслідок чого поновлений на роботі працівник найчастіше звільняється за власним бажанням. На підставі цього робиться обґрунтований висновок про стратегічну необхідність зміщення фокусу правового регулювання із заходів юридичної відповідальності постфактум на механізми корпоративної превенції, впровадження політик нульової толерантності в локальні нормативно-правові акти та посилення активної ролі роботодавців і профспілок у профілактиці конфліктів.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові відносини, захист, гідна праця, особисті немайнові права, мобінг, харасмент, дискримінація, функції, трудовий договір, право на працю.

Постановка проблеми. У спільному політичному брифінгу Всесвітньої організації охорони здоров'я та Міжнародної організації праці акцентується увага на прямому зв'язку між умовами зайнятості та психологічним благополуччям. Підкреслюється, що гідна праця є корисною для психічного здоров'я, і всі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці [1]. В офіційних документах ВООЗ також зазначається, що безпечні та здорові умови праці є не лише фундаментальним правом, а й з більшою ймовірністю зводять до мінімуму напруженість і конфлікти на робочому місці [2].

У національній доктрині трудового права ця позиція цілком підтримується. Зокрема, О. Коваленко [3, с. 234], а також Т. Михайліна та Л. Амелічева [4, с. 225] обґрунтовано пов'язують прояви мобінгу з прямим порушенням права працівника на здорові та безпечні умови праці.

На рівні міжнародного судового захисту посягання на психічне здоров'я в трудовому колективі розглядається як порушення базових прав людини. Європейський суд з прав людини кваліфікує випадки мобінгу та харасменту крізь призму ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (право на повагу до приватного життя). У рішенні у справі «С. v. Romania» суд прямо постановив, що жорстокий психологічний тиск на роботі, такий як мобінг, може торкнутися права людини на повагу до її приватного життя, у зв'язку з чим держави несуть позитивне зобов'язання забезпечити ефективну правову базу для захисту осіб від такої поведінки [5].

Таким чином, висока соціальна небезпека психологічного тиску, визнана на рівні МОП, ВООЗ та ЄСПЛ, на тлі частого ототожнення дискримінації, мобінгу та харасменту в доктрині й правозастосовній практиці, зумовлює

гостру наукову необхідність формування ефективних механізмів правового розмежування та протидії цим автономним негативним явищам.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика дискримінації, мобінгу та харасменту як правопорушень у сфері трудового права останнім часом досліджується досить активно. Системним вивченням цих питань займаються такі вітчизняні науковці, як Л. П. Амелічева, О. О. Коваленко, Т. М. Колеснік, Т. В. Михайліна, та інші. Однак, переважна більшість наявних наукових праць зосереджена на аналізі лише одного конкретного правопорушення з цієї групи. Водночас комплексного порівняльного аналізу всіх трьох негативних явищ у їх системному взаємозв'язку на сьогодні фактично не проводилося. Така фрагментарність теоретичних досліджень не повною мірою відповідає актуальним запитам правозастосовної практики, оскільки відсутність чітких доктринальних критеріїв розмежування цих суміжних понять безпосередньо впливає на вибір належного способу захисту та знижує загальну ефективність правозахисних механізмів.

Метою статті є здійснення комплексного порівняльно-правового аналізу дискримінації, мобінгу та харасменту у сфері праці для виокремлення їх індивідуальних кваліфікуючих ознак, а також розробка теоретичних і практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності механізмів захисту особистих немайнових прав працівників.

Виклад основного матеріалу. Дискримінація, мобінг та харасмент належать до негативних явищ у суспільстві, які мають ознаки правопорушень і потребують ефективних механізмів боротьби з ними. Такі механізми захисту мають міжгалузевий характер, і санкції за вчинення таких правопорушень передбачені як у Кодексі України про адміністративні правопорушення, так і в Кримінальному кодексі України, що підтверджує рівень суспільної небезпеки цих протиправних діянь. Однак саме у сфері трудового права цим правовим категоріям приділяється найбільша увага. Це зумовлено декількома факторами. По-перше, специфіка трудових відносин виражається в необхідності підпорядкування працівника управлінським рішенням роботодавця. Це, у свою чергу, створює підвищені ризики для зловживань з боку роботодавця своїм домінуючим становищем. По-друге, виконання трудової функції здійснюється в трудовому колективі, у якому взаємодіють люди з різними характерами, світоглядом та іншими індивідуальними особливостями, що створює сприятливе підґрунтя для конфліктів, у тому числі тих, що мають ознаки дискримінації, мобінгу або домагань.

Прояви мобінгу, дискримінації або домагань справляють негативний вплив не лише на працівника, а й на весь трудовий колектив, що впливає на продуктивність праці. Від цього страждають інтереси всіх учасників трудового

процесу. Саме тому сучасна доктрина трудового права та міжнародна практика у сфері праці все більше уваги приділяють психологічному клімату в трудовому колективі, акцентуючи увагу на боротьбі з тими негативними явищами, які впливають на психологічне здоров'я людини. Концепція гідної праці, яка характеризує нинішній етап розвитку сфери трудового права, включає як основний елемент не лише безпечні для фізичного здоров'я працівника умови праці, а й психологічно безпечні умови праці. Саме тому одним із найважливіших завдань сучасних правових систем є створення ефективних механізмів забезпечення здорової психологічної обстановки для кожного працівника. Як слушно зазначають А. М. Юшко та Д. Р. Чехун, 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 [6, с. 233]. Це саме стосується всіх інших негативних явищ, які завдають психологічної шкоди працівникові.

Слід зазначити, що дискримінація, мобінг і харасмент мають як спільні, так і відмінні риси. Ці поняття часто в законах, науці та судовій практиці не розмежовуються. Так, Конвенція МОП № 190 об'єднує в одному документі протидію насильству та домаганням, ставлячи їх в один понятійний ряд [8]. У проєкті Трудового кодексу протидії всім трьом негативним явищам присвячена окрема стаття. Аналіз судової практики також показує, що у своїх зверненнях до суду позивачі в одній і тій самій поведінці відповідача вбачають ознаки дискримінації та мобінгу.

У науці також спостерігається певне змішування цих понять. Так, одні автори відносять мобінг до видів дискримінації [7, с. 139], а К. Захожай відносить до видів дискримінації, крім мобінгу, також і харасмент [8, с. 109]. Інші автори об'єднують домагання (харасмент) і мобінг (булінг), відносячи їх до видів насильства, а не дискримінації [9, с. 100]. Такі випадки змішування не є випадковими та обґрунтовуються наявністю спільних рис у розглядуваних правопорушеннях. Це, у свою чергу, впливає і на особливості захисту від цих негативних явищ.

До спільних рис дискримінації, мобінгу та харасменту слід віднести їхню спрямованість на приниження людської гідності працівника і, як наслідок, права працівника на гідні умови праці. Право на повагу до гідності є особистим немайновим правом кожної людини та належить до категорії абсолютних прав. Протидія порушенню цього права здійснюється шляхом закріплення в законі заборони на його порушення, яка поширюється на всіх і кожного. У такому випадку захист також здійснюється проти кожного порушника.

У зв'язку з тим, що ці негативні явища часто трапляються саме в межах трудових правовідносин, заборона на дискримінацію, мобінг і харасмент поширюється на кожного учасника трудових відносин (інших працівників, роботодавця тощо).

При цьому постраждалим від таких правопорушень у трудових правовідносинах, як правило, є саме працівник. Причиною поширення цих негативних явищ саме у сфері трудового права є те, що працівник зазвичай пов'язаний бажанням зберегти роботу, а тому перебуває у вразливому становищі як щодо роботодавця, так і щодо інших членів колективу. Крім того, вразливість працівника зумовлена самою юридичною природою трудового договору, що передбачає підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку та владі роботодавця. Таке вразливе становище часто змушує працівника терпіти протиправне ставлення та психологічний тиск з боку роботодавця та інших членів трудового колективу, що створює підвищені ризики для зловживань з боку суб'єктів, які перебувають у сильнішій позиції.

Абсолютний характер порушеного дискримінацією, мобінгом або харасментом особистого немайнового права зумовлює і способи захисту від таких порушень. Якщо ці порушення мають триваючий характер, то основним способом захисту є вимога про припинення дій, що порушують права працівника. У тих же випадках, коли на момент ухвалення рішення суду протиправна поведінка була завершена, основним способом захисту є вимога про відшкодування шкоди (як правило, моральної), завданої правопорушенням.

Слабкіша позиція працівника, який потерпів від дискримінації, мобінгу та харасменту, зумовлює і розподіл тягаря доказування у справах про захист від цих негативних явищ. Відповідно до процесуального законодавства, на працівника покладається обов'язок навести фактичні дані, які дають суду підстави обґрунтовано припускати наявність дискримінації, мобінгу або харасменту. Тільки після цього на відповідача переходить обов'язок довести факт відсутності в його діях ознак цих правопорушень. Тобто відповідач зобов'язаний довести, що всі його дії, які працівник сприймає як протиправні, ґрунтувалися на законі. Перелік таких дій, які не належать до дискримінації або мобінгу, прямо закріплено у статтях 2-1 та 2-2 КЗпП.

Оскільки позивач має надати первинні фактичні дані щодо порушення, то у справах цієї категорії на перший план виходять кваліфікуючі ознаки кожного діяння. Аналіз судової практики показує, що однією з позовних вимог у цій категорії справ є встановлення факту дискримінації, мобінгу або харасменту. І оскільки ці діяння відрізняються одне від одного, то позивачеві необхідно довести наявність фактичних даних вчинення саме того правопорушення, про яке він заявляє. Кваліфікуючі ознаки кожного з досліджуваних явищ якраз і

дають змогу індивідуалізувати та розмежувати ці схожі між собою правопорушення.

Відповідно до Конвенції МОП № 111, термін "дискримінація" включає будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що ґрунтується на ознаках раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження або соціальної належності та має на меті знищити або порушити рівність можливостей чи поводження в галузі праці та занять [10]. Такий самий підхід спостерігається і в національному законодавстві України, зокрема у статті 2-1 КЗпП та Законі "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні [11]". Аналіз цього поняття дає підстави для висновку про те, що дискримінація має місце за наявності двох умов: порушення рівних можливостей та наявності однієї або декількох захищених ознак. Верховний Суд у своїх правових позиціях системно підкреслює, що дискримінація – це менш прихильне поводження з людиною, ніж з іншими в аналогічній ситуації, через певні ознаки цієї людини [12].

Оскільки при правовому регулюванні трудових відносин цілком природним є диференційний метод, практика ЄСПЛ виробила підходи для розмежування дискримінації та правомірних обмежень. Так, у справі "Пічкур проти України" ЄСПЛ зазначив, що дискримінація констатується за відсутності об'єктивного та розумного обґрунтування відмінностей у поводженні з особами, які перебувають в аналогічних обставинах. Таким чином, ключовим є не сам факт відмінності у правах, а відсутність легітимної мети або явна непропорційність між засобами її досягнення та бажаним результатом. Аналогічний підхід застосовує і Конституційний Суд України, підкреслюючи, що будь-які законодавчі обмеження або диференціація правового статусу мають бути об'єктивно виправданими та справедливими, інакше такі заходи кваліфікуються як порушення конституційного принципу рівності [13].

З огляду на це, правова природа дискримінації визначається не просто як нерівність, а як необґрунтована нерівність. Для визнання дій дискримінаційними необхідно встановити відсутність об'єктивних причин для відмінного ставлення до осіб, які перебувають в аналогічних обставинах, а також відсутність легітимної мети та пропорційності між обмеженням прав і переслідуюваною суспільною користю.

Аналіз судової практики свідчить, що саме на підставі відсутності протиправності в диференційованому ставленні до працівника суди й відмовляють у задоволенні позовів про встановлення факту дискримінації. Слід також зазначити, що на відміну від мобінгу та харасменту, у трудових правовідносинах дискримінація може виявлятися виключно як правопорушення з боку роботодавця щодо працівника або групи працівників.

На відміну від дискримінації, поняття мобінгу з'явилося в правовій системі України відносно недавно. Аналіз визначення мобінгу, закріпленого у статті 2-2 КЗпП, дає підстави для виділення низки його ознак. Насамперед це систематичність або повторність. Як слушно зазначає В. Сушко, ключовими характеристиками мобінгу є системність, оскільки він не є випадковим явищем, а являє собою цілеспрямовані дії, спрямовані на одну й ту саму особу, та тривалість [14, с. 321]. Критерій систематичності вимагає наявності щонайменше двох об'єктивно підтверджених епізодів тиску, що утворюють єдиний умисел на створення ворожого середовища. Це означає, що мобінгом не може визнаватися одноразове діяння.

Наступною ознакою є умисний характер діяння, яке може вчинятися як у формі дій, так і у формі бездіяльності. Крім того, мобінг може виражатися у формі психологічного та (або) економічного тиску, орієнтовний перелік якого закріплено у законі. Важливою є специфіка суб'єктного складу правопорушення, де потерпілим є працівник, а правопорушниками - роботодавець, окремі працівники або група працівників. Слід особливо підкреслити, що категорично не можна погодитися з тим, що працівника, стосовно якого вчиняється мобінг, слід відносити до об'єкта [15, с. 317]. Об'єктом є честь, гідність і ділова репутація працівника, на які і здійснюється посягання.

Ще однією ознакою є цільова спрямованість, яка може полягати у виникненні, зміні або припиненні трудових прав та обов'язків. Мета є обов'язковою ознакою мобінгу – це бажаний для суб'єкта результат, заради досягнення якого вчиняється тиск [15, с. 317]. Судова практика показує, що найчастіше мобінг переслідує мету звільнення працівника за власним бажанням [16]. Усі ці ознаки потребують підтвердження в процесі доказування.

Слід підкреслити, що мобінг може одночасно містити й ознаки дискримінації, якщо психологічний або економічний тиск зумовлений наявністю у працівника певних захищених ознак. При цьому дискримінаційний характер мобінгу не є його кваліфікуючою ознакою [17, с. 14], і за його відсутності працівник не позбавляється захисту від мобінгу. У зв'язку з цим важко погодитися з думкою Р. Дауті, що мобінг за своєю суттю є незаконною, дискримінаційною поведінкою [7, с. 139].

Поняття харасменту в чинному законодавстві як самостійний термін не передбачено. Однак у Законі "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" дається визначення сексуального домагання, під яким розуміються дії сексуального характеру, виражені словесно або фізично, що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудової, службової, матеріальної чи іншої підлеглості. Схоже визначення міститься і в Директиві ЄС 2006/54/ЄС [18], згідно з якою при домаганні має місце небажана поведін-

ка, пов'язана зі статтю особи, метою або наслідком якої є порушення гідності особи та створення залякуючого або ворожого середовища. Відповідно ж до Конвенції МОП № 190 [19], термін "насильство та домагання" у сфері праці позначає низку неприйнятних форм поведінки, чи то поодинокій, чи то повторний випадок, метою або результатом яких є заподіяння шкоди.

З огляду на це, домагання можна охарактеризувати такими ознаками. Воно належить до виду насильства, що може проявлятися у формі фізичного, психічного або економічного впливу. Об'єктом посягання є статева недоторканність працівника, що призводить до приниження його людської гідності. Воно виражається в діях сексуального характеру.

Метою та (або) результатом є створення залякуючого, ворожого, деградуючого, принижуючого або образливого середовища для потерпілого. Важливою відмінністю від мобінгу є те, що домагання може виражатися як у систематичних діях, так і в разових.

Традиційно харасмент відносять до видів дискримінації. Це пов'язано з тим, що посягання здійснюється у зв'язку з належністю працівника до певної статі. Однак, на відміну від дискримінації, при захисті від домагань не вимагається доводити той факт, що роботодавець не вчиняв подібних дій щодо інших осіб. Це підтверджує процесуальну та матеріальну автономність цього інституту і дозволяє розглядати його як самостійний вид правопорушень.

Аналіз судової практики у справах про захист від дискримінації, мобінгу та домагань показує великий відсоток відмов у задоволенні позовів про визнання фактів правопорушень. Найпоширенішою причиною відмови є недоведеність фактів вчинення цих протиправних діянь. Т. Колеснік справедливо зазначає, що більшість справ не містить належних доказів таких фактів, що призводить до використання судами мобінгу лише як підсилюючої ознаки при кваліфікації інших порушень з боку роботодавця [20, с. 31]. Ті ж докази, які подаються працівниками, не завжди оцінюються судами як допустимі. Так, у справі № 642/2981/24 Верховний Суд підтримав суди нижчих інстанцій у тому, що наданий позивачем аудіозапис розмови є неналежним доказом, адже співрозмовників на таких записах не ідентифіковано [21].

Ускладнюється процедура доказування також і тим, що досить часто правопорушення прикриваються цілком законними діями роботодавця, при цьому суди вимагають від працівника спростування формальної правомірності кожного управлінського акта. Так, в одній зі справ Верховний Суд зазначив, що позивачку було звільнено у зв'язку із систематичним невиконанням обов'язків, однак вона не довела факту незаконності застосування до неї дисциплінарного стягнення, що унеможливило встановлення факту цілеспрямованого тиску [22].

У зв'язку з цим на перший план протидії таким негативним явищам у трудових правовідносинах виходять не подальші заходи судового захисту, а превентивні заходи, які мають бути спрямовані на підвищення рівня правосвідомості учасників трудових правовідносин.

Для зменшення цього явища доречно використати позитивний досвід європейських країн і додатково зазначити про заборону мобінгу, дискримінації та харасменту в локальних нормативно-правових актах. О. Коваленко [3, с. 233] та А. В. Бурка [23, с. 22] також зазначають, що наявність лише законодавчої норми є недостатньою; підприємствам потрібно впроваджувати політику нетерпимості до дискримінації, детально прописати алгоритм звернення зі скаргами та активізувати роль профспілок в інформаційній роботі.

Ще однією проблемою є досягнення того правового результату, якого прагне позивач, звертаючись до суду. Поширеним наслідком досліджуваних негативних явищ є звільнення працівника. У зв'язку з цим позивач також висуває вимогу про поновлення на роботі. Однак, як абсолютно справедливо відмічає І. Ломакіна, «як показує практика, метою цих суперечок є навіть не бажання справедливості, а бажання «уразити» протилежний бік, довівши свою правоту в суді. Насправді ж, навіть у разі виграшу працівником спору в суді, він не зможе довго продовжувати свою трудову діяльність у колективі. Отримавши омріяну посаду назад, а також виплати, пов'язані з вимушеним прогулом, такий борець із моббінгом, як правило, відразу звільняється – за власним бажанням» [24, с. 71].

Дійсно, сам факт поновлення на роботі не усуває першопричину конфлікту і не гарантує автоматичного відновлення психологічно здорової атмосфери. Судове рішення лише констатує порушення і накладає санкції, однак воно не здатне оздоровити професійне середовище. Тому для реального, а не формального захисту прав працівника потрібні активні дії роботодавця та профспілок щодо усунення організаційних та міжособистісних передумов допущеного порушення. Ефективність концепції гідної праці безпосередньо залежить від готовності сторін соціального діалогу впроваджувати дієві внутрішні механізми медіації та превенції, перетворюючи право на повагу до гідності з декларативної норми на стандарт повсякденної взаємодії всередині трудового колективу.

Висновки. Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що забезпечення психологічно безпечних умов праці є невід'ємною складовою концепції гідної праці. Дискримінація, мобінг та харасмент, незважаючи на спільну спрямованість на приниження честі та гідності працівника, є автономними правопорушеннями з індивідуальними кваліфікуючими ознаками. Їх чітке теоретичне та практичне розмежування має критичне значення для ефективного

захисту порушених прав, оскільки безпосередньо визначає предмет доказування у кожній конкретній справі. Судова практика свідчить про наявність значних труднощів у доведенні фактів цілеспрямованого психологічного чи економічного тиску, особливо у випадках, коли такі дії маскуються під формально легітимні управлінські рішення роботодавця. Крім того, юрисдикційна форма захисту, яка найчастіше зводиться до констатації факту правопорушення та поновлення на роботі, об'єктивно не здатна відновити зруйнований міжособистісний клімат у колективі. З огляду на це, стратегічним напрямом протидії зазначеним негативним явищам має стати зміщення фокусу з інструментів судового реагування постфактум на механізми превенції. Визначальна роль у цьому процесі відводиться локальному правовому регулюванню, запровадженню корпоративних політик нульової толерантності до будь-яких форм тиску, а також активній діяльності роботодавців і профспілок щодо формування етичного та безпечного виробничого середовища.

Конфлікт інтересів. Автор декларує, що немає конфлікту інтересів стосовно даного дослідження – фінансового, особистого, авторського чи іншого, який міг би вплинути на дослідження та його результати, представлені в цій статті.

Політика використання штучного інтелекту. Автор декларує, що під час створення даної роботи не використовував методи штучного інтелекту.

Література

1. Mental health at work: policy brief. Geneva: World Health Organization and International Labour Organization; 2022. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>.
2. Mental health at work : Fact sheet. World Health Organization. 2024. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
3. Коваленко О. О. Правовий захист працівників від мобінгу: новели українського законодавства. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». 2024. Вип. 40. С. 230–238. DOI: <https://doi.org/10.34142/23121661.2024.40.28>.
4. Михайліна Т.В., Амелічева Л.П. Новели юридичної відповідальності за мобінг у контексті прав людини на особисте життя та належні безпечні і здорові умови праці. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. 2023. Вип. 36. С. 225–223. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/download/744/681> <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7795074>.
5. Case of C. v. Romania (Application no. 47358/20) : Judgment of the European Court of Human Rights, 30 August 2022. HUDOC. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-218865>.
6. Юшко А. М., Чехун Д. Р. Мобінг у трудових відносинах. Право та інновації 2020. № 4 (32). С. 13-19. URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/af71fc9b-1483-4951-af3c-9b44269f310b/content> DOI: 10.37772/2518-1718-2020-4(32)-2.

7. Даути Р. Ефикасност на правната заштита од мобинг во република Северна Македонија. Knowledge: International Journal, 2026, 74.1. URL: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=25454439&AN=191822410&h=qYBeUnVeQaYNgOxYjYg%2FG2InxRsaFtQA%2FrRp0EcL5mHUMMrIWjbybmyaxJjR9Boy0PNungnN6YXGpb5JUT8l2WQ%3D%3D&url=c>.
8. Захожай К. С. Мобінг в Україні: кримінологічний аспект. Вісник Кримінологічної асоціації України. 2024. 33(3). С. 107-113. URL: <https://vca.univd.edu.ua/index.php/vca/article/download/320/325> DOI: <https://doi.org/10.32631/vca.2024.3.09>.
9. Лантух І. Концепт булінгу та співвідношення із суміжними поняттями. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2022. № 1. С. 92-102. URL: <https://visnik.dduvs.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/1439/1224> DOI: 10.31733/2078-3566-2022-1-97-102
10. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція Міжнародної організації праці від 25 черв. 1958 р. № 111. Офіційний вісник України. 2008. № 12. С. 136. Ст. 320.
11. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 32. Ст. 412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.
12. Постанова Верховного Суду у справі № 296/8997/23 (провадження № 61-2702св24) від 10 липня 2023 року. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120425833>.
13. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статей 44, 47, 78, 80 Закону України «Про Державний бюджет України на 2004 рік» від 07.07.2004 № 14-рп/2004. Офіційний вісник України. 2004. № 28. Ст. 1892. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04>
14. Сушко В. В. Мобінг на роботі: захист прав працівників згідно з трудовим кодексом України. Європейські орієнтири розвитку України: науково-практичний вимір в умовах воєнних викликів : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 26 квітня 2024 р.). URL: https://www.researchgate.net/publication/384867045_Susko_Vaceslav_Viktorovic_Nacionalnij_universitet_Odeska_uridicna_akademia_docent_kafedri_kriminalistiki_detektivnoi_ta_operativno-rozsukovoi_dialnosti_kandidat_medicnih_nauk_MOBING_NA_ROBOTI_ZAHIST_P.
15. Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Дробинська К.О. Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників. Проблеми економіки. 2018. № 1. С. 315–320. URL: <https://www.ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e75426be-f3f2-4712-b916-7a0b2453b0e5/content>.
16. Постанова Верховного Суду у справі № 468/981/25 (провадження № 61-12710св25) від 18 березня 2026 року. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/134921404>.
17. Галко О. М. Актуальні аспекти протидії мобінгу як негативному явищу трудових відносин. Особливості правових відносин в Україні під час воєнного стану : зб. праць регіон. круглого столу (м. Хмельницький, 2022). Хмельницький: Хмельницький інститут соціальних технологій Університету «Україна», 2022. С. 13–15. URL: https://hist.km.ua/images/2025/2025_konferentsiji/zbirnik-tz_osoblivosti-pravovikh-vidnosin_2025.pdf#page=13.
18. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. – Art. 2, para 1(c)).

19. Про викорінення насильства та домагань у сфері праці : Конвенція Міжнародної організації праці від 21 черв. 2019 р. № 190. Міжнародне бюро праці. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

20. Колеснік Т. Мобінг: формування судової практики. Актуальні проблеми приватного та публічного права. 2023. С. 30–32. URL: <https://rep.dnuvs.ukr.education/server/api/core/bitstreams/a74e1abb-6ba2-45fb-a254-ca1c1c6d16dc/content>.

21. Постанова Верховного Суду у справі № 642/2981/24 (провадження № 61-1269св25) від 22 січня 2026 року. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/133653293>.

22. Постанова Верховного Суду у справі № 332/6221/23 (провадження № 61-6163св24) від 19 червня 2024 року. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119873430>.

23. Бурка А. В. Харасмент на робочому місці як вид дискримінації в сфері праці. Аналітично-порівняльне правознавство. 2025. Вип. 6. Ч. 2. С. 18-23. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/346304> DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018>. 2025.06.2.2.

24. Ломакіна І. Ю. Проблематика мобінгу, шляхи вдосконалення. Аграрна освіта та наука: досягнення, роль, фактори росту : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Біла Церква, 3 жовт. 2024 р.). Біла Церква : БНАУ, 2024. С. 70–72. URL: https://rep.btsau.edu.ua/bitstream/BNAU/14238/1/Problematyka_mo.pdf

FEATURES OF LEGAL PROTECTION OF EMPLOYEES AGAINST DISCRIMINATION, MOBBING, AND HARASSMENT IN THE SYSTEM OF ENSURING DECENT WORK

A. Gretskeykh

Abstract. This article provides a comprehensive theoretical, legal, and practical analysis of the mechanisms for protecting employees from such negative phenomena as discrimination, mobbing, and harassment in the context of the modern concept of decent work. The relevance of the study is driven by the recognition at the level of the World Health Organization, the International Labour Organization, and the European Court of Human Rights of a direct relationship between safe working conditions and a person's psychological well-being. It is emphasized that the right to respect for human dignity is an absolute non-property right that requires reliable legal guarantees for its realization within the labor collective. The author highlights the existing problem in scientific doctrine and judicial practice of terminological and substantive conflation of the concepts of discrimination, psychological pressure, and harassment, which significantly complicates the process of protecting violated rights. The paper consistently differentiates these offenses based on their individual qualifying features. It is substantiated that their common object of infringement is the honor, dignity, and professional reputation of the employee, who, due to the specifics of the employment contract, is in an inherently vulnerable and subordinate position relative to the employer. At the same time, the legal nature of each tort is highly specific. Discrimination is considered as unjustified inequality, requiring the establishment of the absence of a legitimate aim and proportionality in different treatment of persons in similar circumstances. Mobbing is defined as

systematic and purposeful psychological or economic pressure, requiring proof of intent to create a hostile environment and the presence of a specific goal, most often aimed at coercing dismissal. Harassment, in turn, is characterized by procedural and material autonomy, as it does not require a comparative basis for proof and can manifest itself in both systematic and single actions that infringe on the inviolability and dignity of the person. Special attention in the article is paid to the procedural aspects of protecting violated rights, in particular, the specifics of the allocation of the burden of proof. It is noted that the procedural obligation of the plaintiff is to provide factual data that gives the court grounds to presume the existence of an offense, after which the burden of proving the lawfulness of their actions shifts to the employer. Based on the analysis of current judicial practice, key problems in law enforcement are identified, including a high percentage of claim dismissals due to unproven facts, problems with recognizing audio recordings as admissible evidence, and the difficulty of refuting mobbing disguised as formally legal managerial decisions or disciplinary sanctions. At the end of the study, the thesis of the insufficient effectiveness of the exclusively jurisdictional form of protection is argued. It is emphasized that a court decision finds a violation, but is incapable of healing the damaged psychological climate in the team, as a result of which the reinstated employee most often resigns voluntarily. Based on this, a well-founded conclusion is made about the strategic need to shift the focus of legal regulation from post factum legal liability measures to corporate prevention mechanisms, the implementation of zero-tolerance policies in local regulatory acts, and strengthening the active role of employers and trade unions in conflict prevention.

Keywords: employee, employer, employment relationship, protection, decent work, personal non-property rights, mobbing, harassment, discrimination, functions, employment contract, the right to work.

Стаття надійшла до редакції / Received: 20.02.2026

Прийнята до друку після рецензування / Revised and Accepted: 10.03.2026

Дата публікації статті / Published: 21.04.2026.