

**ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ****Пижова М.О.,***доктор юридичних наук, доцент,  
проректор з наукової роботи, адвокат  
Державного податкового університету***Чиж Б.І.,***кандидат юридичних наук,  
начальник юридичного відділу  
Національного університету фізичного  
виховання і спорту України,  
адвокат, заступник голови  
Комітету Національної асоціації адвокатів України з питань  
захисту прав осіб з інвалідністю*

УДК 349.2

DOI 10.32782/2663-5666.2024.3.8

**МОБІНГ ТА ДИСКРИМІНАЦІЯ ЯК РІЗНОВИДИ ПОРУШЕННЯ  
ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ**

**Вступ.** Тенденції сучасного ринку праці формуються під впливом різних факторів, включаючи економічні кризи, геополітичну напруженість, трудову міграцію та еміграцію кваліфікованих працівників. Економічна нестабільність, невпевненість у завтрашньому дні та зруйнованість багатьох підприємств сприяли зростанню безробіття та загостренню конкуренції серед професіоналів. Така динаміка ставить працівників у вразливе становище, сприяючи формуванню культури на робочому місці, де порушення їхніх прав, принизливе ставлення та психологічне насильство з боку роботодавців можуть сприйматися з «толерантністю», оскільки працівники бояться втратити роботу і, як наслідок, не мати можливості утримувати себе та свої сім'ї.

Серед різних форм не гідного поводження на робочому місці мобінг став гострою соціальною проблемою, що посідає чільне місце в галузі психології праці та соціології. У міжнародних дослідженнях мобінг часто визначається як постійне моральне, психологічне, а іноді й фізичне переслідування на робочому місці [1]. Це явище порівнюється до психологічного або фізичного булінгу, а конкретні дії, взаємодії чи процеси, що вважаються цькуванням, домаганнями, повинні повторюватися на регулярній основі [2]. Хайнц Лейманн, який уперше описав мобінг, охарактеризував його як психологічний терор, що включає систематично повторюване вороже й неетичне поводження одного або декількох людей, спрямоване проти іншої людини [3].

Поряд із мобінгом, дискримінація залишається одним із найсерйозніших порушень трудових прав працівників. У той час як мобінг часто виникає через міжособистісну напруженість, не пов'язану із захищеними соціальними характеристиками, дискримінація конкретно спрямована на людей на основі таких ознак, як раса, стать, вік або релігія. На відміну від мобінгу, дискримінація ґрунтується на упередженнях і має на меті обмежити можливості та доступ до ресурсів для певних груп.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Питання сутності мобінгу та заходів протидії йому привернули увагу багатьох науковців як за кордоном, так і в Україні. Серед іноземних дослідників варто виділити роботи Х. Леймана, який був одним з перших дослідників цього явища і розглядав мобінг як форму психологічного терору на робочому місці, а також К. Лоренца і Д. Ольвеуса, які вивчали його в контексті поведінкових моделей та профілактики булінгу.

В Україні проблематика мобінгу також привертає увагу науковців, особливо в контексті трудових прав і забезпечення гідних умов праці. Серед українських учених важливі дослідження у цій сфері здійснювали О. Качмар, яка аналізувала трудове законодавство щодо захисту прав працівників, та О. Трюхан, яка приділила увагу соціально-психологічним аспектам мобінгу на робочому місці. А. Колот розглядав мобінг як форму психологічного насильства в колективі, яка впливає на соціальний клімат у трудовому

колективі та продуктивність праці. В. Філіпова зосереджувалась на правових і психологічних механізмах захисту працівників від мобінгу та дискримінації.

**Мета статті** – провести порівняльний аналіз мобінгу та дискримінації, дослідити їхні подібності та відмінності як форм порушення трудових прав.

**Виклад основного матеріалу.** В Німеччині у 1995 році створена Асоціація по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом. В Італії захист від мобінгу врегульовано конституційним і цивільним законодавством. Стаття 35 Конституції Італії захищає працю у всіх її формах і проявах. Тут термін «мобінг» вперше було застосовано у судовій практиці. У 1999 році судом міста Турін було розглянуто справу найманого працівника, який звернувся з вимогою відшкодувати шкоду, яку він отримав внаслідок депресії, що стала наслідком переслідування і приниження її з боку керівника відділу [4].

Захист від проявів мобінгу на робочому місці дійсно стає тенденцією сучасного ринку праці, оскільки працівники переступають «межу страху» і починають відстоювати свої права, передусім гідне поводження зі сторони роботодавця. Необхідно згадати, що міжнародно-правові акти безапеляційно забороняють мобінг, зокрема стаття 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) визначає право всіх працівників на гідне ставлення до них на роботі шляхом поглиблення поінформованості, поширення інформації про сексуальні домагання та про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на роботі або у зв'язку з її виконанням, та сприяти запобіганню таким домаганням та діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

Міжнародна організація праці (далі – МОП) теж акцентує увагу своїми актами. Це Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.). Стаття 1 визначає дискримінацію як будь-яке розрізнення, виняток або перевагу за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження або соціального стану, що порушує рівність можливостей чи ставлення у сфері праці та занять [5]. А також Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці (2019 р.). Стаття 4 вимагає від держав-членів поважати та заохочувати право кожного на світ праці, вільний від насильства та домагань, у тому числі гендерно зумовленого

насильства, що принижує гідність працівників. Стаття 6 стверджує, що кожен член Організації повинен застосовувати, відповідно до національного законодавства та умов, інклюзивний, комплексний та гендерно-орієнтований підхід для запобігання та ліквідації насильства та домагань у сфері праці [6].

Вищезазначені нормативно-правові акти містять поняття дискримінація, ми відразу маємо акцентувати увагу, що на наше переконання мобінг та дискримінація – це два різновиди порушення трудових прав, вони дійсно можуть мати схожі характеристики, водночас їх не можна ототожнювати, оскільки вони різні за своїм правовим підґрунтям, мотивами, навіть засобами доказування.

Поняття мобінгу визначено на законодавчому рівні, у статті 2<sup>2</sup> Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) визначено, що мобінг (цькування) – це 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 [7].

Аналізуючи наведене визначення, можна виділити такі характерні ознаки мобінгу, як: 1) приналежність трудовим правовідносинам; 2) систематичність (повторюваність) дій; 3) умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників стосовно працівника; 5) мета: приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі набуття, зміна або припинення працівником його трудових прав та обов'язків; 6) форма прояву: психологічний та/або економічний тиск [10].

Психологічний тиск, відповідно до статті 22 КЗпП України, може проявлятися в таких формах, як: – 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);

До форм економічного тиску належать: – нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; – 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.

Водночас, хочемо звернути увагу, що цей перелік не є вичерпний, і кожна конкретна ситуація на підприємстві може мати інший прояв мобінгу.

Можна припустити, що основними причинами мобінгу можуть бути конфлікти інтересів, професійна заздрість, особисті антагонізми або намагання підкреслити свою вищість. Жертвами мобінгу часто стають новачки, представники менших соціальних груп або особи, які відрізняються від загальноприйнятого стандарту в колективі. Необхідно зауважити, що мобінгу можуть піддаватися і ті працівники, які знаходяться у відпустці, зокрема, у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку. Це важливо розуміти, оскільки такий працівник не перестає бути працівником, мати права та користуватися юридичними гарантіями [8].

Якщо говорити про визначення поняття «дискримінація», то воно чітко відображено у Конвенції про дискримінації в галузі праці та занять № 111 Міжнародної організації праці надає широко визначення щодо дискримінації, а саме:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведіння в галузі праці й занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведіння в галузі праці й занять [6].

Відповідно до КЗпП, дискримінація – це порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав [7].

Тобто, коли йде мова про дискримінацію ми маємо чітко розуміти про: 1) факт дискримінації, це будь-яке розрізнення, виокремлення, недопущення або перевага; 2) причину, тобто чому цей факт стався (через що), може бути через раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження, упереджене ставлення тощо; 3) наслідок, який призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведіння в галузі праці та занять.

Таким чином, мобінг, як правило, зумовлений особистими конфліктами, напруженістю в колективі, заздрістю або навмисними діями колег чи керівництва, спрямованими на маргіналізацію чи усунення певного працівника. На відміну від дискримінації, мобінг часто не має прямого зв'язку з будь-якою конкретною соціальною характеристикою, оскільки він спрямований на людину з причин, не пов'язаних із захищеними ознаками, такими як раса, стать або вік. Метою мобінгу зазвичай є остракізм працівника, створення ворожого робочого середовища або витіснення його з організації. Така поведінка може бути зумовлена динамікою влади, суперництвом або внутрішньою політикою і проявлятися у вигляді пліток, виключення з командної діяльності або постійної критики роботи працівника, часто не пов'язаної з його реальними досягненнями.

У свою чергу дискримінація невід'ємно пов'язана з упередженням щодо певних соціальних груп і ґрунтується на стереотипах або упередженнях щодо характеристик, які не пов'язані з виконанням роботи або навичками працівника. Дискримінаційні дії мотивовані негативним ставленням до таких ознак, як раса, стать, релігія, інвалідність або інших захищених харак-

теристик. Метою дискримінації часто є відмова в рівних можливостях, обмеження кар'єрного зростання або маргіналізація людей на основі цих характеристик. На відміну від мобінгу, який може бути спрямований на будь-яку особу, дискримінація цілеспрямовано націлена на людей через притаманні їм риси, а отже, прив'язана до захищених законом категорій.

Саме ці відмінності підкреслюють унікальні виклики у протидії мобінгу та дискримінації. У той час як мобінг часто підживлюється міжособистісними проблемами, і його складніше вирішувати юридично через його дифузну та різноманітну природу, дискримінація має чіткіші юридичні параметри. Ці параметри передбачають конкретні засоби правового захисту відповідно до антидискримінаційного законодавства, що полегшує пред'явлення судових позовів.

Саме тому доведення факту мобінгу в Україні пов'язане зі значними труднощами через відсутність спеціальних законодавчих положень, які б регулювали цю проблему, а також через високий доказовий тягар, покладений на заявника. Щоб довести факт мобінгу, працівник, як правило, повинен надати значну кількість доказів, включаючи свідчення колег, медичну документацію, що підтверджує психологічну шкоду, а також записані розмови або повідомлення. Мобінг часто відбувається у витончених або прихованих формах, таких як пасивна агресія, ізоляція або постійне підривання авторитету, що ускладнює його виявлення та фіксацію. Як наслідок, українські суди часто не визнають мобінг окремим юридичним правопорушенням, і натомість розглядають його в рамках більш загальних положень трудового або цивільного права, яким бракує специфіки, необхідної для врахування нюансів переслідування на робочому місці. Підтвердженням цього є наявна судова практика. Так, Івано-Франківський окружний адміністративний суд у своєму рішенні від 25 вересня 2023 р. справа № 300/1808/23 не встановлює факту мобінгу, а визнає протиправними дії роботодавця щодо усунення працівника (заступника міського голови) від виконання посадових повноважень із здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій в непередбачений законом спосіб; безпідставного незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник (заступник міського голови), відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів брала участь та має брати участь; безпідставного позбавлення працівника (заступника міського

голови) частини виплат (премій, надбавок та інших заохочень); розмебловання робочого кабінету працівника (заступника міського голови) та зобов'язання утриматися від вчинення таких дій стосовно працівника (заступника міського голови) [9]. Хоча позивач подавав позов про визнання протиправними дій, які містять ознаки мобінгу, стягнення невиключеної заробітної плати і моральної шкоди. У рішенні суд взагалі обходить момент, щодо визнання дій роботодавця мобінгом.

На відміну від цього, дискримінація має більш чітку правову базу в українському законодавстві і, як така, включає в себе більш встановлені процедури доказування. Якщо працівник вважає, що його права були обмежені або порушені через захищену ознаку (наприклад, расу, стать, вік або інвалідність), законодавство дозволяє йому оскаржити ці дискримінаційні дії. Цей процес може бути менш складним, ніж доведення мобінгу, завдяки існуванню структурованого правового підходу та судових прецедентів. Крім того, у випадках передбачуваної дискримінації часто застосовується принцип «перенесення тягара доведення». Це означає, що після того, як працівник надасть обґрунтовані підстави вважати, що дискримінація могла мати місце, роботодавець повинен продемонструвати, що незаконної дискримінації не було. Такий процедурний підхід полегшує тягар працівника і покладає на роботодавця відповідальність за обґрунтування своїх дій, забезпечуючи працівникам міцнішу основу для відшкодування шкоди.

**Висновки.** Таким чином, контраст між випадками мобінгу та дискримінації підкреслює необхідність створення спеціальної правової бази для боротьби з переслідуваннями на робочому місці в Україні. Має бути процедурна визначеність під час встановлення факту мобінгу, професійний підхід суддів, що сприятиме більш впорядкованому та ефективному судовому процесу, допомагаючи захистити працівників від витончених форм зловживань, які можуть суттєво вплинути на їхнє психічне здоров'я та кар'єру.

Ми маємо розуміти і пам'ятати, що наслідки мобінгу та дискримінації можуть бути катастрофічними для психічного здоров'я працівника: від стресу та депресії до виникнення тривожних розладів та втрати віри в себе. Для організації це може призвести до зниження продуктивності, збільшення відсотка відпусток по хворобі та втрати кваліфікованих кадрів.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Safina, D., & Podgornaya, A. Mobbing as an organizational phenomenon impeding implementation of changes. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2024. 5(18). 187–192. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n18p187>.
2. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper C.L. (2003), The concept of bullying at work: the European tradition (s.3-30). In: *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C.L. Cooper (red.), Taylor & Francis, London and New York.
3. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі/Актуальні проблеми філософії та соціології. № 14/2016. С. 58-61. URL: [http://apfs.nuoua.od.ua/archive/14\\_2016/16.pdf](http://apfs.nuoua.od.ua/archive/14_2016/16.pdf)
4. Мобінг в Україні та у світі. Як подолати це негативне явище?/Інформація з вебсайту Східного міжрегіонального управління Державної служби України з питань праці URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/mobinh-v-ukraini-ta-u-sviti-iak-podolaty-tse-nehatyvnev-iyavshche/>
5. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text)
6. Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці (2019 р.). URL: <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>
7. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>.
8. Пижова М. О. Мобінг як негативна тенденція сучасного ринку праці. Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови: матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Київ, 10 листопада 2023 р.) / за ред. Д.І. Сірохи, С.М. Черноус, І.С. Сахарук; уклад. М.О. Денисюк. Київ: «Видавництво Людина», 2023. 457 с.
9. Рішення Івано-Франківський окружний адміністративний суд від 25 вересня 2023 р. справа № 300/1808/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113693156>
10. Парпан Т. В. Заборона та протидія мобінгу як гарантія гідного ставлення до працівника у трудових відносинах. Юридичний науковий електронний журнал. № 3/2023. С. 250-252. URL: [https://lsej.org.ua/3\\_2023/58.pdf](https://lsej.org.ua/3_2023/58.pdf)

**Пижова М.О., Чиж Б.І., МОБІНГ ТА ДИСКРИМІНАЦІЯ ЯК РІЗНОВИДИ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ**

У науковій статті розглядаються мобінг і дискримінація як два різновиди порушень трудових прав працівників, які набувають актуальності в умовах сучасного ринку праці, позначеного економічною нестабільністю, трудовою міграцією, конкуренцією серед працівників і відсутністю належних правових механізмів захисту. Мобінг визначається як систематичний психологічний тиск, який виявляється у формі морального, психологічного або фізичного переслідування працівника з боку колеги чи керівництва, що призводить до його ізоляції або витіснення з колективу. Дискримінація, натомість, ґрунтується на упередженні до певних захищених характеристик працівника, таких як раса, стать, вік, релігія, і має на меті обмеження його прав через ці характеристики.

У статті представлено порівняльний аналіз цих двох явищ з точки зору їхніх мотивів, проявів і наслідків для працівників. Мобінг часто мотивується особистими конфліктами або змаганнями за позицію в колективі, тоді як дискримінація обумовлена негативним ставленням до певних соціальних ознак. Мобінг може бути прихованим, що ускладнює процес його доказування, особливо у відсутності законодавчого визначення та процедур доведення. Дискримінація, навпаки, має чіткі правові рамки, що дозволяють спростити процес доказування і передбачають переведення тягаря доказування на роботодавця у випадках ймовірного порушення прав працівника.

Розглянуто міжнародні стандарти, які можуть слугувати орієнтиром для вдосконалення національних норм, що забезпечують належний рівень захисту трудових прав.

Результати дослідження показують, що, хоча мобінг і дискримінація мають спільні риси як порушення прав працівників, кожне з них вимагає специфічного підходу для запобігання та захисту від порушень. У статті сформульовані рекомендації щодо вдосконалення правової бази захисту працівників від мобінгу, підвищення ефективності заходів з протидії дискримінації та розвитку культури поваги до прав людини на робочому місці.

**Ключові слова:** мобінг, дискримінація, трудові відносини, працівник, роботодавець, честь, гідність, ділова репутація, гендерна рівність, психологічний тиск, економічний тиск, оплата праці, судові рішення, рівні права, утикс, рівні можливості.

**Pyzhova M.O., Chyzh B.I. MOBBING AND DISCRIMINATION AS TYPES OF VIOLATION OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES: A COMPARATIVE ANALYSIS**

The article examines mobbing and discrimination as two types of violations of employees' labor rights, which are becoming increasingly relevant in the modern labor market, marked by economic instability, labor migration, competition among employees and the lack of proper legal protection mechanisms. Mobbing is defined as systematic psychological pressure that manifests itself in the form of moral, psychological or physical harassment of an employee by colleagues or management, which leads to his or her isolation or expulsion from the team. Discrimination, on the other hand, is based on prejudice against certain protected characteristics of an employee, such as race, gender, age, religion, and aims to restrict their rights because of these characteristics.

The article provides a comparative analysis of these two phenomena in terms of their motives, manifestations and consequences for employees. Mobbing is often motivated by personal conflicts or competition for a position

in the team, while discrimination is caused by a negative attitude towards certain social characteristics. Mobbing can be hidden, which complicates the process of proving it, especially in the absence of a legal definition and proof procedures. Discrimination, on the contrary, has a clear legal framework that simplifies the process of proof and provides for the burden of proof to be shifted to the employer in cases of alleged violation of the employee's rights.

The article also examines international standards that can serve as a guide for improving national norms that ensure an adequate level of labor rights protection.

The results of the study show that, although mobbing and discrimination have common features as violations of employees' rights, each of them requires a specific approach to prevent and protect against violations. The article formulates recommendations for improving the legal framework for protecting employees from mobbing, increasing the effectiveness of anti-discrimination measures and developing a culture of respect for human rights in the workplace.

**Key words:** mobbing, discrimination, labor relations, employee, employer, honor, dignity, business reputation, gender equality, psychological pressure, economic pressure, remuneration, court decision, equal rights, harassment, equal opportunities.