

РЕЦЕНЗІЯ

на дисертаційну роботу Кухар Ксенії Олександрівни на тему
«Правовий захист працівників від мобінгу», подану на здобуття наукового
ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право»

Актуальність теми дослідження. Глобалізація та інтенсифікація праці, що характеризуються зростаючою конкуренцією на ринку праці та підвищенням вимог до продуктивності працівників, створюють сприятливе середовище для виникнення психологічного тиску та конфліктів на робочому місці. Це, у свою чергу, підвищує ризик появи та поширення мобінгу в професійних колективах. Трансформація організаційних структур, зокрема перехід до більш гнучких та горизонтальних моделей управління, може призводити до розмивання традиційних ієрархій та ускладнення міжособистісних відносин. Така ситуація також потенційно збільшує ризик виникнення мобінгу, оскільки нові форми взаємодії можуть створювати невизначеність у розподілі ролей та відповідальності. Економічна нестабільність та періоди криз посилюють конкуренцію між працівниками та створюють атмосферу страху втрати роботи, що теж може стати каталізатором мобінгу. Водночас технологічні зміни та діджиталізація робочих процесів породжують нові форми психологічного насильства, такі як кібермобінг, що вимагають окремого вивчення та розробки специфічних стратегій протидії. У сучасному динамічному світі праці, де конкуренція та психологічний тиск досягають безпрецедентних рівнів, проблема мобінгу набуває особливої актуальності та потребує ґрунтовного наукового осмислення. Мобінг, як форма систематичного психологічного та/або економічного тиску в трудовому колективі, становить серйозну загрозу не лише для психологічного благополуччя окремих працівників, але й для ефективності функціонування організацій в цілому.

Вивченням питань мобінгу в трудовому праві займалася чимало вчених, зокрема: К. О. Дробинська, С. Г. Рудакова, Л. В. Щетініна, О. В. Качмар, О. І. Сердюк, І. М. Шупта, Л. П. Червінська, Т. В. Красюк та ін. Утім численні дослідження на обрану тематику не зменшили цікавість учених до неї, а найголовніше не вирішили всіх проблем, питань та дискусій, які повсякчас виникають як у теорії трудового права, так і на практиці.

Відтак актуальність теми дисертації Кухар Ксенії Олександрівни на тему «Правовий захист працівників від мобінгу» не викликає сумнівів, проведене дослідження є своєчасною науковою працею, розкриває особливості правового захисту працівників від мобінгу.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації. В цілому зміст дисертації характеризується високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. Наукові положення дисертаційної роботи розкривають особливості правового захисту працівників від мобінгу в умовах сьогодення.

Дисертантка досить вдало обрала методи дослідження (логіко-семантичний, логіко-юридичний, порівняльно-правовий, системно-структурний, системно-функціональний, методи групування, аналізу, синтезу та узагальнення), відтак аналіз і синтез наукової літератури, нормативно-правових актів та узагальнення отриманої інформації, обумовили всебічність, повноту й об'єктивність отриманих наукових результатів.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є глибоким та комплексним дослідженням, яке проведене на високому науково-

методологічному рівні та характеризується змістовністю, коректністю наукової полеміки та логікою викладення матеріалу.

Одержані авторкою результати дослідження розв'язують ключові науково-прикладні питання. Зокрема, у ході дисертаційної роботи дисертанткою було вдало вирішено низку важливих завдань, серед яких: – охарактеризувати правове забезпечення мікроклімату на підприємствах, установах, організаціях, визначити зв'язок між таким поняттям як мобінг; – визначити сутність, ознаки мобінгу в трудових відносинах, розмежувати такі категорії як «мобінг», «булінг» та «дискримінація»; – встановити прояви мобінгу та визначити його форми; – виокремити та піддати комплексному опрацюванню нормативно-правові акти, які застосовуються при регулюванні протидії мобінгу; – надати характеристику зарубіжному досвіду правового регулювання захисту працівників від мобінгу та визначити правові шляхи адаптації зазначеного досвіду в законодавстві України; – визначити особливості розірвання трудового договору у зв'язку із вчиненням мобінгу; – розкрити підстави та порядок відшкодування працівникові шкоди, спричиненої мобінгом; – окреслити проблеми та можливі напрямки вдосконалення чинного законодавства, що регулює правовий захист працівників від мобінгу.

У дисертаційній роботі знайшло відображення чимало вагомих науково-прикладних здобутків, зокрема *уперше*:

– визначено співвідношення змісту терміну «мобінг» з іншими термінами, зокрема такими як «дискримінація» та «булінг». Зазначається, що булінг і мобінг є формами соціальної агресії, які можуть завдати серйозної шкоди як психологічному, так і фізичному стану жертви. При цьому булінг, як правило, має коротший період і часто пов'язаний із фізичною або словесною агресією, зазвичай виникає в дитячих та підліткових колективах, тоді як мобінг є тривалим, колективним тиском, що

виникає у трудовому колективі. Дискримінація часто виступає складовою частиною мобінгу, тобто є одним із його проявів, водночас не всі випадки мобінгу пов'язані з дискримінацією;

– виокремлено та розкрито характерні ознаки та види мобінгу. Зокрема визначено, що мобінг: 1) може проявлятися у формі дій або бездіяльності; 2) виникає у сфері трудових відносин; 3) може полягати в економічному, сексуальному або психологічному тиску; 4) має регулярність (повторюваність) даних дій або бездіяльності; 5) наслідком можуть бути психологічні травми, приниження, страх, соціальна ізоляція потерпілого, а також примус до вчинення певних дій (наприклад, до звільнення); 6) забезпечена правова регламентація дій, які можуть бути кваліфіковані як мобінг, механізмів захисту прав працівників, видів та форм відповідальності за вчинення мобінгу. Класифіковано мобінг на такі види: 1) вертикальний мобінг, 2) горизонтальний мобінг, 3) «сендвіч-мобінг»;

– з огляду на те, що в категорії справ пов'язаних із мобінгом потерпілій особі складно надати достатні докази цькування щодо неї і як наслідок у більшості випадків суди відмовляють у задоволенні позовних вимог саме через відсутність доказів факту вчинення мобінгу, запропоновано внести зміни в ст. 81 ЦПК України й доповнивши ч. 3 наступним формулюванням «У справах щодо мобінгу позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що мобінг мав місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача»;

– систематизовано зарубіжний досвід, за результатом аналізу якого запропоновано створення при Державній службі України з питань праці Асоціацію по боротьбі з мобінгом та іншими формами негативної поведінки на робочому місці, яка б займалася: а) профілактикою мобінгу, зокрема,

проводила інформаційні та навчальні заходи; б) консультуванням постраждалих осіб;

– обгрунтована необхідність запровадження кримінальної відповідальності за вчинення мобінгу, якщо це призвело до тяжких наслідків (наприклад, суїциду жертви) й доповнити ст. 172 КК України відповідним положенням;

Окрім зазначеного, привертає увагу також значна кількість англomовних джерел за тематикою дослідження, що ще більше підвищує цінність роботи.

Повнота викладу одержаних результатів. Основні наукові ідеї, положення та висновки дисертації повною мірою є апробованими, доступними широкому науковому загалу. Результати наукового пошуку знайшли відбиття у 3 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, затверджених Міністерством освіти і науки України, а також у тезах 4 доповідей і наукових повідомлень, оприлюднених на наукових конференціях.

Висновки, пропозиції і рекомендації, що містяться у дисертації, мають безперечне теоретичне і практичне значення та можуть бути використані: у *науково-дослідній сфері* – для подальшого вивчення проблемних питань правового захисту працівників від мобінгу; у *правотворчості* – з метою вдосконалення норм чинного законодавства, які регулюють питання правового захисту працівників від мобінгу; у *правозастосуванні* – результати наукового дисертаційного дослідження можуть сприяти вдосконаленню механізмів захисту працівників від мобінгу, а також у судовій практиці та діяльності юристів і посадових осіб державних органів у відповідній сфері; в *освітньому процесі* – при викладанні здобувачам освіти навчальної дисципліни «Трудове право», відповідних спецкурсів, а також

для підготовки підручників, посібників, практикумів та іншої додаткової навчальної літератури для студентів, аспірантів та викладачів.

У цілому дисертація є завершеною науковою працею, яка містить нові положення, що в сукупності вирішують конкретне наукове завдання у сфері трудового права. Теоретичні результати й практичні положення, характеризуються єдністю, аргументованістю наукових висновків і узагальнень, та свідчать про особистий вклад дисертантки в науку трудового права.

Дискусійні положення дисертації. Разом з цим, як і кожна наукова праця, дисертація Кухар К. О. містить дискусійні положення, що потребують додаткового обґрунтування, та стосовно яких можна висловити певні міркування, які можуть бути враховані дисертанткою в подальшій науковій роботі.

1. Як зазначає дисертантка у своїй роботі, «однією із причин зниження ефективності діяльності будь-якого підприємства може стати мобінг, спричиняючи несприятливий робочий клімат, плинність кадрів, зростання кількості помилок, зниження продуктивності та погіршення корпоративної культури». З цих причин власникам та керівникам підприємств і організацій для профілактики мобінгу слід заздалегідь вживати відповідні заходи. Адже основна їх роль передусім підтримувати в робочих колективах здоровий соціально-психологічний клімат.

Відтак, виникає запитання до авторки – які заходи необхідно вжити роботодавцю, щоб запобігти цьому негативному явищу?

2. У дисертації авторкою роботи виокремлено й розкрито характерні ознаки та види мобінгу, зокрема: *вертикальний* мобінг, який полягає в переслідуванні з боку вищого керівництва, де зазвичай ініціатором виступає безпосередній начальник або роботодавець, *горизонтальний* мобінг, який

відбувається між працівниками однієї професійної групи або відділу, де учасниками конфлікту є колеги, й «сендвіч-мобінг» – вид психологічної агресії, що полягає в тискові на одного з працівників як із боку колег, так із боку керівника. Хоча сьогодні технологічні зміни та діджиталізація робочих процесів породжують і нові види мобінгу. Відтак, було б доцільним приділити більше уваги цьому питанню на сторінках дисертації.

3. Вважаємо в межах розділу I дослідження варто було б більше уваги приділити витокам становлення та розвитку правового регулювання захисту працівників від мобінгу, виокремивши основні етапи. Від цього дисертаційна робота значно б виграла та істотно збільшила свою практичну цінність. Однак це скоріше рекомендація, яка може бути взята дисертанткою для подальших наукових пошуків.

Загальний висновок. Дисертаційна робота виконана на високому теоретичному рівні, матеріал дисертації викладено в логічній послідовності, всі висновки отримали необхідну й достатню теоретичну аргументацію та є методологічно обґрунтованими. За своїм змістом і загальною спрямованістю дисертаційне дослідження К. О. Кухар відповідає обраній нею спеціальності 081 – «Право», робота пройшла належну апробацію. Дисертація є самостійною завершеною роботою, в якій відсутні порушення академічної доброчесності. Оформлення дисертації в цілому відповідає встановленим вимогам.

На підставі викладеного можемо зробити висновок, що дисертація Кухар Ксенії Олександрівни на тему «Правовий захист працівників від мобінгу», подана на здобуття ступеня доктора філософії, відповідає вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня

2023 р.), п. 6 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року №44, а її авторка, Кухар Ксенія Олександрівна, заслуговує на присудження їй ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право.

Рецензентка:

Кандидатка юридичних наук, доцентка
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

Олена ЛУЦЕНКО

