

ВІДГУК

офіційного опонента – доктора юридичних наук, доцента Сірохи Дмитра Ігоровича на дисертаційну роботу Кухар Ксенії Олександрівни на тему «Правовий захист працівників від мобінгу», подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право»

Аналіз матеріалів дисертації К. О. Кухар, присвяченої проблемам правового захисту працівників від мобінгу, ознайомлення з його науковими публікаціями, дають підстави зробити комплексний висновок, що дисертація має унікальний характер. Дисертанткою проведено комплексний науковий аналіз теми, актуальної як у теоретичному, так і в прикладному плані, виділено новизну опрацьованих питань, сформульовано власні висновки та пропозиції, що виносяться на захист, котрі заслуговують на увагу, є затребуваними для сучасної правової науки.

Актуальність теми дослідження та її зв'язок з планами відповідних галузей наук. Обравши євроінтеграційний курс Україна намагається гармонізувати власне законодавство, зокрема і трудове до стандартів своїх європейських партнерів. Внесення змін до Кодексу законів про працю України, після набуття чинності Закону України від 11 грудня 2022 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», дозволило Україні приєднатися до низки європейських країн (Франція, Німеччина, Італія, Польща), де мобінг на роботі став заборонений законодавством. У новій статті КЗпП 2-2 маємо не лише пряму заборону мобінгу, але визначення поняття та його форми. Зміни до Кодексу закріпили обов'язок щодо протидії мобінгу не лише за роботодавцем, а і за державою. А саме в абз. 8 ч. 1 статті 5-1 зазначається, що державою гарантується правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення, окрім того, гарантується захист честі та гідності працівника під час виконання ним трудової діяльності. Однак, вважаємо, що

питання протидії мобінгу не може бути вирішено лише шляхом включення нових положень до КЗпП України. Оскільки на практиці залишаються невирішеними велика кількість питань, щодо конкретизації заходів, які можуть бути впроваджені для протидії мобінгу на рівні соціального діалогу, як саме довести факт мобінгу на робочому місці, як встановити межу між порушенням трудової дисципліни та психологічним тиском на працівника та ін.

В Україні вивченням означеного питання займаються Л. П. Амелічева, В. М. Андріїв, В. Я. Бурак, С. Я. Вавженчук, І. В. Венедіктова, Л. П. Гаращенко, Ю. М. Грішина, С. І. Запара, М. І. Іншин, Т. В. Колеснік, Т. А. Коляда, О. О. Корабльова, І. В. Лагутіна, О. Є. Луценко, О. А. Любчик, О. А. Мазуренко, О. В. Москаленко, П. Д. Пилипенко, О. Г. Серeda, А. С. Сидоренко, Г. І. Чанишева, М. М. Шумило, О. А. Яковлєв, О. М. Ярошенко та ін. Однак залишилося чимало невирішених питань, що вимагають наукового осмислення й відповідних рекомендацій. Зміни у соціально-економічній сфері, що відбулися за останні роки, викликають потребу подальшого вдосконалення законодавства в частині правового регулювання, а теоретичні дослідження проблем мобінгу у трудових відносинах носять фрагментарний характер, і потребують системного та ґрунтовного підходу для вироблення способів протидії цим явищам. Проблематика захисту емоційної сфери працівника у структурі особистих немайнових прав у науці трудового права поки що не була піддана всебічному науковому аналізу, але вона як ніколи актуалізується. Це зумовлено насамперед тим, що у сучасному інформаційному суспільстві, коли змінюється звичний уклад трудових відносин, на перший план виходить проблематика захисту гідності працівника.

Отже, є на часі проведення комплексного наукового дослідження правового захисту працівників від мобінгу з метою надання обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення юридичного впорядкування в означеній сфері.

Також необхідно зауважити, що дисертація К. О. Кухар виконана, в межах планів наукових досліджень та цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960). Крім того, тема дослідження спрямована на виконання Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, схвалених Указом Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019 та пов'язана з підготовкою змін до національного законодавства та безпосередньо стосується Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 24 березня 2021 р. № 119/2021. Також робота спирається на акти Національної академії правових наук України, зокрема Пріоритетні напрямки фундаментальних та прикладних наукових досліджень у галузі права, визначені Стратегією Національної академії правових наук України на 2021–2025 рр., що затверджена постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 26 березня 2021 р. № 12-21 тощо.

Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Зміст дисертації в цілому характеризується досить високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. За допомогою чітких визначень понять, проведеної систематизації та класифікації тощо, автору вдалося обґрунтовано свою думку щодо проблемних питань особливостей правового захисту працівників від мобінгу.

Загалом дисертація, яка виконана у формі спеціально підготовленого рукопису, становить цілісне і повністю завершене наукове дослідження із абсолютно чіткими та зрозумілими висновками, які варто вважати напрацюваннями, які доповнять існуючу трудо-правову науку.

Обґрунтованість дослідження К. О. Кухар визначається, насамперед, його різнобічною джерельною базою (180 джерел). Розробляючи власну теоретичну концепцію та пропонуючи свої визначення, авторка використовує

широкий спектр наукових джерел, що репрезентують різні академічні підходи та юридичні школи. Емпіричною та нормативною базою дослідження слугували норми чинного законодавства України, а також міжнародні правові акти, ратифіковані Верховною Радою України. Глибокий аналіз цих джерел сприяв повному й послідовному досягненню мети дисертаційної роботи та вирішенню поставлених у ній завдань.

Особливо слід відзначити концептуальну цілісність роботи. Завдяки виваженій структурі й логічній побудові викладу авторці вдалося ґрунтовно висвітлити ключові аспекти тематики дослідження, сформулювати переконливу аргументаційну базу, що відображає не лише об'єкт і предмет дослідження, а й власну авторську позицію. Усі положення роботи подано в чіткій, логічній та витриманій формі, що створює враження цілісного, добре структурованого наукового дослідження. Композиційна організація тексту, зумовлена ретельно розробленим планом, підкреслює системний характер виконаної праці.

Увагу привертає впевнене й глибоке володіння авторкою матеріалом, що засвідчує високий рівень опанування темою, обізнаність у використаних джерелах та здатність до аналітичного осмислення правових проблем. Авторка демонструє вміння застосовувати сучасні наукові методи для розв'язання актуальних теоретико-правових питань, поставлених у межах дослідження, що формує належне теоретичне підґрунтя.

Так, використання логіко-семантичного та логіко-юридичного методів дозволило сформулювати авторські визначення поняття «мобінг», «мікроклімат» та ін. (підрозділи 1.1; 1.2). Порівняльно-правовий метод було застосовано при дослідженні досвіду зарубіжних країн (підрозділ 2.2). За допомогою системно-структурного методу досліджено особливості розірвання трудового договору у зв'язку із вчиненням мобінгу, а також відшкодування працівникові шкоди здоров'ю, спричиненої мобінгом (підрозділи 3.1; 3.2). Метод групування та системно-функціональний метод застосовано при аналізі правового забезпечення мікроклімату на підприємствах, установах, організаціях, а також при визначенні проявів та форм

мобінгу і правової регламентації їх заборони (підрозділи 1.1; 2.1). Використання методів аналізу, синтезу та узагальнення дало можливість сформулювати пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства в сфері правового захисту працівників від мобінгу (підрозділ 3.3).

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація К. О. Кухар характеризується високим рівнем наукової новизни та аргументованості. Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є комплексним дослідженням особливостей правового захисту працівників від мобінгу.

Досліджуючи проблематику особливостей правового захисту працівників від мобінгу, дисертантка сформулювала низку особистих висновків, пропозицій та рекомендацій, які вирішують важливу наукову проблему.

Ознайомлення з результатами даного наукового дослідження та змістом роботи дає змогу виокремити такі ключові положення автора, що репрезентують наукову новизну дисертації.

Уперше визначено співвідношення змісту терміну «мобінг» з іншими термінами, зокрема такими як «дискримінація» та «булінг». Наприклад, головною відмінністю між булінгом і мобінгом є форма і масштаб агресії. Булінг зазвичай виконується одним або кількома агресорами щодо однієї особи, і часто включає фізичні або прямі словесні атаки. Мобінг, навпаки, це більш колективна дія, коли група людей поступово, але постійно чинить психологічний тиск на одну особу. Ще одна відмінність - це середовище, де ці явища найчастіше трапляються: булінг частіше зустрічається в дитячих і підліткових колективах, тоді як мобінг є характерним для робочих колективів дорослих людей, де динаміка влади й конкуренція можуть призводити до групового тиску на одного з членів команди. У випадку мобінгу, особа може піддаватися тривалим періодам дискримінації й соціальної ізоляції, що ускладнює її роботу та загальну продуктивність (с. 40 дис.).

Проаналізувавши шляхи удосконалення захисту від мобінгу, зазначено, що без належного законодавчого регулювання ефективна боротьба з мобінгом залишається малоімовірною, оскільки відсутність чітких норм відкриває простір для суб'єктивних тлумачень та зловживань. Тому *уперше* запропоновано передбачити кримінальну відповідальність за вчинення мобінгу, якщо це призвело до тяжких наслідків (наприклад, суїциду жертви) і доповнити ст. 172 КК України відповідним положенням. «У контексті кримінальної відповідальності, мобінг можна розглядати як спосіб доведення до самогубства та кваліфікувати такі діяння відповідно за ст. 120 КК (с. 163 дис.).

Авторкою систематизовано зарубіжний досвід, за результатом аналізу якого запропоновано: 1) створити при Держпраці Асоціації 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; 2) прийняти окремий Закон України «Про заходи щодо покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі», яким би чітко визначалися механізми протидії мобінгу, дискримінації та іншим формам негативної поведінки на робочому місці, встановлення обов'язків роботодавця щодо забезпечення безпечного робочого середовища (с. 169 дис.).

Позитивним є те, що здобувачка слушно відзначає, що аналіз судової практики свідчить, що довести мобінг у суді надзвичайно складно з кількох причин. По-перше, мобінг часто має приховані форми, такі як ігнорування, розповсюдження чуток, створення несприятливих умов роботи. Відсутність прямих доказів (наприклад, письмових наказів про дисциплінарні стягнення) значно ускладнює процес доведення. По-друге, оцінка мобінгу має суб'єктивний характер і багато в чому залежить від суб'єктивного сприйняття потерпілим ситуації, що ускладнює формування об'єктивних критеріїв. По-третє, хоча законодавство передбачає визначення мобінгу, на практиці виникають труднощі із його застосуванням у конкретних випадках, оскільки

відсутні чіткі механізми кваліфікації. По-четверте, доведення мобінгу вимагає значного обсягу доказів, що є складним завданням для працівника, особливо якщо у нього немає належної юридичної підтримки (с. 164 дис.).

Дисертанткою удосконалено підхід до розуміння змісту мобінгу та зауважено, що він є негативним явищем, яке може мати вплив не лише на особу, яка постраждала, але й загалом на трудовий колектив. Зокрема, до наслідків мобінгу для трудового колективу можемо віднести: 1) зниження ефективності та продуктивності праці колективу; 2) ігнорування правил внутрішнього розпорядку та інших встановлених у трудовому колективі норм; 3) спад довіри між працівниками та керівництвом; 4) збільшення кількості випадків, коли працівники беруть відпустки за власний рахунок або за станом здоров'я; 5) збільшення випадків звільнення за власний рахунок, відповідно плінність кадрів, відтік високо кваліфікованих працівників (с. 52 дис.).

Авторкою влучно зауважено, що на сьогодні, згідно чинного законодавства, мобінг може проявлятися у двох формах: 1) у формі психологічного тиску (погрози, висміювання, наклепи, створення ворожої атмосфери, безпідставне негативне виокремлення з колективу); 2) у формі економічного тиску (безпідставне позбавлення премій, бонусів чи інших заохочень, нерівність можливостей для кар'єрного росту, нерівна оплата за рівну працю, нерівномірний розподіл трудового навантаження). Однак, на наш погляд, можливий ще також мобінг у формі сексуального тиску, зокрема сексуальні домагання, дискримінація за статевою ознакою. (с. 159 дис.).

У дисертації також акцентовано увагу на необхідності законодавчо закріпити обов'язки роботодавця щодо запобігання та протидії мобінгу. Відповідно до цього, запропоновано доповнити статтю 13 Закону України «Про охорону праці» положеннями, які зобов'язують роботодавця: 1) розробляти та впроваджувати внутрішню політику протидії мобінгу, а саме розробити внутрішні акти, що регулюють питання запобігання мобінгу, де визначити прояви мобінгу, механізми його виявлення, заходи впливу на

порушників та порядок підтримки постраждалих працівників; 2) створювати безпечні канали для повідомлення про випадки мобінгу (передбачити можливість подання анонімних та конфіденційних скарг про факти цькування та запровадити спеціальні комісії або уповноважених осіб, які займатимуться розглядом скарг та контролем за дотриманням антимобінгових заходів, запровадити відповідальність уповноважених осіб у випадку ігнорування скарг від працівників); 3) запроваджувати систематичний моніторинг психологічного клімату в колективі, зокрема проводити внутрішні опитування працівників щодо рівня комфорту в колективі, залучати експертів з аналізу робочої атмосфери.

В дисертації слушно зауважено, що запровадження цих змін сприятиме формуванню здорового робочого середовища, у якому кожен працівник почуватиметься захищеним як фізично, так і психологічно. Це, своєю чергою, підвищить продуктивність праці, знизить рівень конфліктності та створить позитивний імідж організації як відповідального роботодавця (с. 140 дис.).

У дисертації також висловлено ряд інших положень, висновків і пропозицій, які є оригінальними, становлять собою розвиток ідей та наукових поглядів, що стосуються особливостей правового захисту працівників від мобінгу.

Повнота викладу одержаних результатів. Висновки автора повністю були відображені в оприлюднених наукових публікаціях, а також апробовані на різного рівня науково-практичних конференціях. Зокрема, основні результати дисертаційної роботи викладено у 3 статтях, опублікованих у наукових виданнях, включених на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України, а також 4 тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

Практичне значення одержаних результатів. Одержані дисертантом результати дисертації мають практичне значення, яке полягає у можливості застосування теоретичних висновків і пропозицій, розроблених у дисертації у:

- науково-дослідній сфері – для подальшого вивчення проблемних питань правового захисту працівників від мобінгу;
- правотворчості – з метою вдосконалення норм чинного законодавства, які регулюють питання правового захисту працівників від мобінгу;
- 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;
- 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.

Конкретний особистий внесок дисертанта в отриманні наукових результатів, що виносяться на захист. Дисертаційна робота К. О. Кухар є результатом самостійного наукового дослідження, присвяченого аналізу особливостей правового захисту працівників від мобінгу. Представлені в дисертації наукові напрацювання є результатом особистих досліджень здобувачки. Внесок авторки у самостійному формулюванні та обґрунтуванні ключових ідей, положень і висновків, що базуються на опрацюванні відповідної теоретичної літератури та практичного матеріалу з обраної проблематики. Всі рекомендації та узагальнення сформульовані автором індивідуально.

Відсутність порушення академічної доброчесності. У дисертації та інших публікаціях К. О. Кухар не виявлено ознак академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації та інших порушень принципів академічної доброчесності.

Дискусійні положення дисертації. Загалом, відмічаючи такі позитивні риси дисертації К. О. Кухар як актуальність, наукова новизна, практична значущість, методологічна обґрунтованість та доступність до сприйняття,

варто наголосити на тому, що дисертація «Правовий захист працівників від мобінгу», як і кожна вагома творча наукова праця, викликає низку роздумів та відкриває простір для наукової дискусії. Варто зупинитися на окремих дискусійних положеннях, що потребують додаткової аргументації, та побажаннях до її автора, а саме:

1. На сторінках дисертаційного дослідження достатньо часто зустрічається слово «гідність». Приміром, у підрозділі 1.2. «Мобінг у трудових відносинах: сутність, ознаки та відмінності із суміжними категоріями» зазначається, що «право на працю – це невід’ємне право кожної людини, закріплене в міжнародних документах і визнане всіма цивілізованими державами. Воно є основою для забезпечення *гідного* життя, реалізації особистого потенціалу та соціальної інтеграції. Захист прав, свобод та інтересів працівників є одним із визначальних напрямків державної політики. Ця сфера охоплює захист працівників від будь-яких посягань на його *гідність* під час здійснення трудової діяльності». «Гідність» навіть віднесена до ключових слів дисертаційного дослідження.

З цього приводу хотілося б почути думки дисертантки щодо гідної праці, адже однією із складових компонентів гідної праці є відсутність будь-якої форми дискримінації.

2. Дисертанткою внесено пропозицію доповнити статтю 13 Закону України «Про охорону праці» положеннями, які зобов’язують роботодавця, зокрема розробити локальні акти, що регулюють питання запобігання мобінгу, де визначити прояви мобінгу, механізми його виявлення, заходи впливу на порушників та порядок підтримки постраждалих працівників. Ця пропозиція дисертантки звичайно заслуговує на схвалення, є слушною в умовах сьогодення. Підтримуємо, що роботодавцеві слід реагувати на зміни в законодавстві щодо унормовування мобінгу й перш за все на локальному рівні. Відтак хотілося би, щоб під час публічного захисту авторка більш детально розкрила свою думку щодо наданої пропозиції.

3. Не зважаючи, що судовий захист є визначальним у захисті прав працівника при доведенні мобінгу (цькування) та надає можливість отримати відшкодування завданої шкоди та притягнути винних осіб до відповідальності, вважаємо під час написання дисертаційної роботи доцільно було б увагу приділити також альтернативним формам захисту трудових прав і правомірних інтересів, зокрема процедурі медіації, яка є досить розповсюдженою у зарубіжних країнах. Як приклад можна відзначити, що французьке законодавство, щоб покласти край справам про знущання на робочому місці передбачає процедуру медіації, яку може ініціювати будь-яка особа, яка вважає, що стала жертвою знущань на робочому місці, або особою, звинуваченою в знущаннях. Медіатор за цією процедурою обирається за домовленістю між сторонами та намагається врегулювати їхні розбіжності та подає письмові пропозиції щодо припинення актів знущань. У разі невдачі медіації медіатор повинен повідомити сторони про їхні законні права для подальшого звернення до суду.

4. В умовах дії правового режиму воєнного стану, дисертантці слід було окремо присвятити увагу аналізу тих змін, які відбуваються в сучасних умовах. Оскільки після повномасштабного вторгнення та початку війни до детермінант, які зумовлюють мобінг, доцільно додати й політичний чинник, оскільки в окремих регіонах та/або трудових колективах працюють близькі особи колаборантів або працівники з прихованими сепаратистськими поглядами, що призводить до мобінгу членів їхніх сімей або родичів з боку колег.

Водночас висловлені пропозиції та зауваження в більшій мірі є переважно дискусійними та не створюють суттєвого впливу на високий рівень виконаної К. О. Кухар дисертаційної роботи. Теоретичні результати й наукові положення, які містяться в даній дисертації, характеризуються єдністю змісту і свідчать про особистий вклад дисертантки в юридичну

науку, насамперед, трудового права. Крім того, висловлені зауваження не ставлять під сумнів значимість роботи, достовірність її висновків, наукову новизну та вагомість одержаних результатів з урахуванням фундаментальності проблематики.

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

Керуючись вищевикладеним, робимо висновок, що дисертація Кухар Ксенії Олександрівни на тему «Правовий захист працівників від мобінгу», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії, відповідає вимогам 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 12.01.2022 № 44 (із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 341 від 21.03.2022, № 502 від 19.05.2023, № 507 від 03.05.2024)., а її автор заслуговує на присудження йому наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право».

Офіційний опонент:

**доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, доцент**

ПІДПИС ЗАСВІДЧУЮ
ВЧЕНИЙ СЕКРЕТАР НАЧ
КАРАУЛЬНА Н.В.
29.10.2025р.

