

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Кухар Ксенії Олександрівни на тему «Правовий захист працівників від мобінгу», поданій на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», підготовлений та затверджений на підставі публічної презентації наукових результатів дисертації та її обговорення кафедрою трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (протокол № 2 від 18 вересня 2025 року)

Обґрунтування вибору теми дослідження та її зв'язок із планами наукових робіт університету. 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.

Мобінг, як форма психологічного тиску на робочому місці, підриває фундаментальні принципи гуманізму, принижуючи гідність працівника та створюючи токсичне робоче середовище. Психологічний тиск і цькування на робочому місці, є серйозною проблемою сучасного ринку праці, яка негативно впливає як на окремих працівників, так і на трудовий колектив загалом. Це явище характеризується систематичним приниженням, дискримінацією чи психологічним насильством з боку колег або керівництва, що призводить до значних моральних, психологічних і навіть фізичних наслідків для потерпілих. Мобінг у трудових відносинах негативно впливає на честь, гідність і ділову репутацію працівника, оскільки систематичні психологічні переслідування, приниження та ізоляція з боку роботодавця чи колективу підривають особистісну самооцінку, створюють відчуття втрати професійної придатності та формують у професійному середовищі стійкий негативний образ працівника, що може мати як моральні, так і правові наслідки для його соціального статусу.

Актуальність теми мобінгу обумовлена кількома факторами. По-перше, в умовах сучасного ринку праці, де стрес, конкуренція та невизначеність є звичними супутниками, випадки мобінгу стають дедалі частішими. По-друге, хоча законодавство вже включає положення про заборону цькування, недостатня поінформованість про цю проблему та механізми захисту від неї залишають багато питань без відповіді. По-третє, розуміння причин виникнення мобінгу, його проявів та наслідків є важливим для формування здорового робочого середовища, що безпосередньо вплине на продуктивність працівників та їхнє психічне благополуччя.

Дослідження проявів мобінгу та ефективних механізмів захисту дозволить не лише підвищити усвідомленість працівників і роботодавців, а й сприяти створенню безпечного та підтримуючого робочого середовища, що є критично важливим для розвитку української економіки та суспільства в цілому.

Методологія дослідження ґрунтується на доктринальних напрацюваннях таких науковців, як 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, Д. І. Сіроха, А. С. Сидоренко, Г. І. Чанишева, М. М. Шумило, О. А. Яковлєв, О. М. Ярошенко та ін.

Незважаючи на певні наукові дослідження, тема мобінгу все ж є новою для нашої правової системи й поки перебуває на етапі становлення. То ж вибір теми дисертації належним чином є обґрунтованим та зумовлений необхідністю сконцентрувати увагу на правовому захисті працівників від мобінгу, запропонувати шляхи вдосконалення відповідних механізмів, у тому числі звертаючи увагу на позитивний зарубіжний досвід.

Дисертацію виконано на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого згідно цільової комплексної програми «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960), а також відповідно до Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» та Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р.

Наукове завдання, розв'язання якого отримано в дисертації. *Мета* дисертації полягає в тому, щоб з урахуванням концептуальних розробок юридичної науки, доктрини трудового права, вимог чинного законодавства визначити особливості правового захисту працівників від мобінгу, а також сформулювати ідеї щодо вдосконалення застосування законодавства в даній сфері.

Для досягнення окресленої *мети* були поставлені такі *дослідницькі завдання*:

- 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 й 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.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є комплексним дослідженням особливостей правового захисту працівників від мобінгу. За результатами проведеного дослідження сформульовано низку нових положень, висновків та пропозицій, які виносяться на захист. Основні з них такі:

вперше:

- 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 короткий 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 й 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;

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

удосконалено:

– механізм оцінки мобінгу, що включає положення щодо того, що не вважаються мобінгом «вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, а також переведення працівника на іншу роботу в зв'язку зі скороченням штату або чисельністю працівників, позбавлення премії за невиконання дорученої роботи, притягнення до дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, ненадання відпустки поза межами графіку, відмова в наданні відпустки без

збереження заробітної плати, у дистанційній або надомній роботі, в установленні неповного робочого часу або гнучкого режиму робочого часу, якщо такий обов'язок не встановлений чинним законодавством»;

– підходи щодо розуміння поняття «мобінг». Запропоновано визначати мобінг як систематичні дії або бездіяльність членів трудового колективу, спрямовані на цькування, приниження честі та гідності, ділової репутації, соціальну ізоляцію окремого працівника або групи працівників з метою приниження такої особи чи осіб, примушування до певної поведінки, які можуть проявлятися у формі психологічного, економічного та/або сексуального тиску;

– обґрунтування доцільності прийняття окремого Закону України «Про заходи щодо покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі», яким би, зокрема, чітко визначалися механізми протидії мобінгу, дискримінації та іншим формам негативної поведінки на робочому місці, встановлювалися обов'язки роботодавця щодо забезпечення безпечного робочого середовища;

набули подальшого розвитку:

– наукова позиція щодо необхідності встановлення обов'язку інспектора Державної служби України з питань праці зберігати в таємниці дані про особу, яка звернулася зі скаргою на мобінг;

– обґрунтування пропозиції щодо необхідності нормативного закріплення трьох форм, в яких може проявлятися мобінг, а саме: 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); 3) у формі сексуального тиску (сексуальні домагання, дискримінація за статевою ознакою);

– положення, відповідно до якого факт вчинення мобінгу, а також звернення потерпілої особи до суду, не є підставою для увільнення працівника від виконання своїх обов’язків. Тобто роботодавець має право застосовувати заходи дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, якщо такі будуть установлені, попри те, що в судовому порядку розглядається справа щодо встановлення факту мобінгу;

– пропозиція щодо доповнення ст. 13 Закону України «Про охорону праці» положеннями, які зобов’язують роботодавця: 1) розробляти та впроваджувати внутрішню політику протидії мобінгу; 2) створювати безпечні канали для повідомлення про випадки мобінгу (у т.ч. анонімні); 3) запроваджувати систематичний моніторинг психологічного клімату в колективі.

Обґрунтованість і достовірність отриманих результатів дослідження. Положення, висновки та рекомендації, що містяться в дисертації, достатньою мірою науково обґрунтовані й достовірні. Для досягнення поставленої мети в роботі були застосовані загальнонаукові та спеціальні методи наукового дослідження. 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).

Теоретичною базою дисертаційного дослідження стали наукові праці як українських, так і зарубіжних учених у сфері трудового права, а також теорії права.

Нормативною основою дослідження є положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, Кодексу України про адміністративні правопорушення, законів України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, директиви та рекомендації Європейського парламенту і Ради та інші нормативно-правові акти.

Емпіричну основу дослідження становлять статистичні дані, аналітичні матеріали та судова практика судів усіх інстанцій.

Практичне значення отриманих результатів. Викладені в дисертації положення, висновки й пропозиції можуть бути використані 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* – процесі вдосконалення 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.

Апробація результатів дисертації. Публічна презентація наукових результатів, отриманих у процесі написання дисертації, відбулася на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції автора доповідалися на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови» (м. Київ, 10 листоп. 2023 р.), «Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту» (м. Харків, 19 квіт. 2024 р.), «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.), «Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту» (м. Харків, 25 квіт. 2025 р.).

Повнота викладу матеріалів дисертації в публікаціях здобувача. Ключові теоретичні і прикладні положення рукопису знайшли відбиття у 7 наукових публікаціях, зокрема в 3 статтях, опублікованих у фахових юридичних виданнях, а також у тезах 4 доповідей і наукових повідомлень на перерахованих конференціях.

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Кухар К. О. Запобігання та протидія мобінгу у трудових відносинах: нормативно-правове забезпечення в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 1. С. 308–312.

2. Кухар К. О. До питання розірвання трудового договору у зв'язку з мобінгом на робочому місці. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 2. С. 426-430.

3. Кухар К. О. Щодо відшкодування моральної шкоди працівнику внаслідок мобінгу на робочому місці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2025. № 88. С.140-145.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Кухар К. О. Мобінг у трудових відносинах: невирішенні питання. *Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної*

відбудови : матеріали Всеукр. міждисциплінарної наук.-практ. конф. (м. Київ, 10 листоп. 2023 р.). Київ, 2023. С. 207–210.

2. Кухар К. О. Мобінг у трудових відносинах: сутність, характерні ознаки. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2024. С. 417–421.

3. Кухар К. О. Щодо права на судовий захист працівника, який зазнав мобінгу на робочому місці. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / уклад. : О. Г. Середа, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов ; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. С. 522–526.

4. Кухар К. О. До питання відповідальності за вчинення мобінгу на робочому місці. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 квіт. 2025) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2025. С. 340–344.

Публікації, в яких висвітлені наукові результати дисертації здобувачки, відповідають вимогам пунктів 8, 9 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 (зі змінами).

Опубліковані статті містять належним чином обґрунтовані наукові результати відповідно до поставленої мети та висновків.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертацію виконано українською мовою з правильним вживанням юридичної та спеціальної термінології. Стиль викладення матеріалу дослідження – науковий.

Загальний висновок. Дисертація Кухар К. О. «Правовий захист працівників від мобінгу» є кваліфікаційною науковою роботою, містить нові науково обґрунтовані результати, які виконують конкретне наукове завдання, яке полягає в тому, щоб з урахуванням концептуальних розробок юридичної науки, доктрини трудового права, вимог чинного законодавства дослідити особливості правового захисту працівників від мобінгу, а також сформулювати ідеї щодо вдосконалення застосування законодавства в даній сфері.

Дисертація є самостійною науковою працею, яку виконано з дотриманням академічної доброчесності. Наукова новизна, висновки та пропозиції сформульовані автором самостійно й обґрунтовані на підставі особистих досліджень.

Дисертація Кухар Ксенії Олександрівни на тему «Правовий захист працівників від мобінгу» відповідає вимогам до оформлення дисертації, затвердженим Наказом Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017 № 40 (зі змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України № 759 від 31.05.2019), 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 (зі змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 341 від 21.03.2022, № 502 від 19.05.2023, № 507 від 03.05.2024) та може бути подана до разової ради для захисту на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

Головуюча на засіданні:

завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
докторка юридичних наук, професорка



Олена СЕРЕДА

18 вересня

2025 р.



Підпис	<i>Серета О.</i>
Засвідчую	<i>[Signature]</i>
Нач.ВК	<i>[Signature]</i>
	<i>19. 2023</i>