

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-11-75-87>

УДК 349.2

Сидоренко А.С., Галеев Я.В.

Полтавський юридичний інститут

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

МОБІНГ ЯК ОСОБЛИВИЙ ВИД ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ

Анотація. У статті авторами піднімається питання щодо мобінгу як особливого виду трудового конфлікту. Авторами проаналізовано зарубіжну доктрину, погляди науковців, а також європейський підхід до розуміння мобінгу як форми психологічного насилля на робочому місці. Зокрема, виділено два можливих способи вирішення такого трудового конфлікту. Перший спосіб шляхом застосування антидискримінаційного законодавства. Ця форма ґрунтується на законодавчих положеннях щодо такої форми дискримінації як утиск, як поведінки небажаної для особи та/або групи осіб, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери. Другий спосіб вирішення, шляхом застосування системного аналізу положень законодавства відносно охорони праці, зокрема, щодо безпечності та нешкідливості умов праці. Проаналізовано національну та закордонну судову практику.

Ключові слова: мобінг, трудовий конфлікт, утиск, охорона праці.

Sydorenko Anna, Halieiev Yaroslav

Poltava Law Institute

Yaroslav Mudryi National Law University

MOBBING AS A SPECIAL KIND OF LABOR CONFLICT

Summary. The article raises the issue of mobbing as a particular type of labor conflict, which creates psychological discomfort for the subjects of labor law, especially workers, and makes it impossible to exercise a proper right to work. The authors analyze foreign doctrine, the views of scholars, and the European approach to understanding mobbing as a form of psychological violence in the workplace. In particular, the authors draw attention to the lack of regulatory regulation of this issue in national legislation. In particular, the authors are reviewing the currently withdrawn draft laws on countering and preventing mobbing and ensuring proper working conditions. The authors paid special attention to the comparison of the normatively proposed definitions and theoretical developments. In particular, the authors pointed out the existence of shortcomings in the formulation of definitions, which in turn could lead to inefficient application of the rules, as well as to some regulatory confusion. The authors also compared these bills. The authors investigate the experience of settling this issue in Germany, Finland, France, as well as pan-European norms. Analyzing foreign experience, the authors identified two possible ways to solve mobbing as a particular type of labor conflict. The first way is by applying anti-discrimination legislation. This form is based on legal provisions regarding such forms of discrimination as harassment, such as conduct that is undesirable for a person and / or group of persons, the purpose or effect of which is to humiliate their human dignity on certain grounds or to create, in such a person or group, a tense, hostile, abusive or abusive person. derogatory atmosphere. In particular, the authors emphasize that the case law has examples of the use of harassment as a way of protecting the infringed law. The authors also explored the practice of harassment in employment in European countries, such as the United Kingdom. The second solution is to apply a systematic analysis of the provisions of the legislation on labor protection, in particular, on the safety and safety of working conditions, which is a regulatory requirement for the employer in the organization of work.

Keywords: mobbing, labor conflict, harassment, labor protection.

Постановка проблеми. Чинним трудовим законодавством України гарантується право працівника на безпечні і нешкідливі умови праці на підприємствах, установах та організаціях. Разом з цим, зазвичай, умови щодо психологічної комфортності праці залишаються поза увагою роботодавців через відсутність розуміння необхідності впровадження цього.

Забезпечення психологічної комфортності праці наразі виступає одним з невід'ємних елементів права на працю та є соціально обумовленим елементом. Наразі, формується стала тенденція девіації психологічної складової праці, котра беззаперечно впливає на рівень мотивації та здібності працівника виконувати свою основну трудову функцію. Головним негативним проявом такого дисбалансу виступає – мобінг, як крайній прояв соціально-психологічної девіації.

Незважаючи на закріпленість гарантії на безпечні і нешкідливі умови праці, чинне законодавство України не виділяє системи захисту

та протидії мобінгу як особливому виду трудового конфлікту, що призводить до обмеження права на працю у його сучасному розумінні.

Проте, важливо враховувати те, що існували спроби законодавчого врегулювання цього питання, зокрема законопроекти: Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії мобінгу [1] та Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу. Однак, наразі ці проекти відкликані, нові проекти відсутні [2].

Тобто, можливо стверджувати про наявність суспільних відносин, які необхідно врегулювати, але відсутній інтересу з боку законодавця щодо цих відносин. Тому, актуальним є дослідження цього питання у порівняльно-правовому аспекті, а також крізь призму національного законодавства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання сутності мобінгу та протидії досліджували велика кількість закордонних вчених, зокрема: Х. Лейман, К. Лоренц, Д. Ольвеус,

наукові погляди яких лягли в основу доктрини психологічного насилля на робочому місці. Серед українських вчених, особливу увагу цьому питанню приділяли: О. Качмар, О. Трюхан, А. Колот, О. Кораблева, О. Сорока, І. Філіпова.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. Наразі в системі національного законодавства відсутнє розуміння поняття «мобінг», а також будь-які можливі способи протидії або попередження. В процесі дослідження автори спробують надати пропозиції щодо вирішення такого типу трудового конфлікту.

Постановка завдання. Завданням даної статті є дослідження мобінгу як особливого виду трудового конфлікту, вироблення способів захисту від мобінгу на робочому місці та системи вирішення конфлікту.

Виклад основного матеріалу. Мобінг є специфічним явищем, яке виникає виключно у трудових правовідносинах, тобто, це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [3, с. 123]. Тобто, це відносини які виникають в процесі реалізації громадянами їх права на працю та належного їх юридичного оформлення.

Трудовий конфлікт – це явище, яке характерне для трудових відносин, оскільки розбіжності між працівником і роботодавцем щодо умов праці є сталими. Ми погоджуємося з думкою М.В. Іншина, що трудовий конфлікт – це розбіжності інтересів і потреб сторін трудового або колективного договорів, які вони намагаються вирішити самостійно під час безпосередніх переговорів [9, с. 74]. Найчастіше, такі конфлікти виникають щодо умов праці, особливо щодо безпеки та гігієни праці.

Відповідно до ч. 1 ст. 153 Кодексу Законів про працю (далі – КЗпП): «на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці» [10]. На нашу думку, мобінг є одним із основних чинників, які призводять до порушення безпечних та нешкідливих умов праці у сучасних умовах, тому, з'ясування сутності цього явища є важливим елементом цього дослідження.

Незважаючи на відкриття проектів Законів, щодо протидії та запобіганню мобінгу, на нашу думку є доцільним звернення до них для аналізу сутності поняття «мобінг» з точки зору законодавця. Оскільки, враховуючи специфічність явища належність відображення його ключових характеристик є нагальною умовою перспективного захисту трудових прав.

Враховуючи той факт, що законопроекти подавалися як альтернативні, то доцільно також провести їх порівняння.

Першим законопроектом є Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу 10118 від 01.03.2019. Цей законопроект містив виключно систему правок до чинного законодавства, без розборки спеціалізованого законодавства, як в деяких європейських державах.

Відповідно до законопроекту мобінг слід визначати як: «Мобінг (цькування), тобто діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами або такою особою стосовно інших учасників трудових відносин з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи» [2]. Дане формулювання передбачалося для Кодексу України про адміністративні правопорушення у спеціальній статті 173-5, слідом за поняттям «булінг».

На нашу думку, таке формулювання містить ряд суттєвих недоліків. По-перше, додаткове позначення «цькування» могло призвести до дисонування юридичної термінології, оскільки первинне пояснення через поняття «цькування» містить розуміння «булінгу» у ст. 173-4. По-друге, пояснення сутності поняття через набір однорідних ознак виду діяння (полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій), які вже закріплені для іншого діяння – булінг. По-третє, незрозумілим є включення до поняття «мобінг» такої форми діяння як «економічне насильство», оскільки його співвідносити з сутністю мобінгу як такого, крім того, будь-які порушення щодо економічної складової права на працю становлять окрему систему.

Разом з цим, позитивними елементами визначення є: по-перше, передбачення можливості виникнення лише трудових відносинах, зокрема, закріплення кола суб'єктів (особливо щодо фізичних осіб – підприємців); по-друге закріплення мети мобінгу, яка завжди присутня є однією з ключових ознак, яка відрізняє мобінг від конфлікту.

Законопроект передбачав закріплення ряду ознак мобінгу, а саме:

систематичність (повторюваність) діяння;
наявність сторін – кривдник, потерпілий (жертва мобінгу), спостерігачі (за наявності);
дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого, примушування до зміни місця роботи» [2].

На нашу думку, відображені ознаки у повній мірі співпадають з ознаками булінгу, разом із цим, можливо стверджувати про схожість цих понять за ознаками прояву, але значною різницею у сфері існування.

Альтернативним законопроектом було запропоновано таке визначення: «Мобінг – це психологічний та/або економічний тиск, цькування, створення нестерпних умов з метою доведення працівника до звільнення чи настання інших несприятливих для працівника наслідків» [1]. Таке розуміння значно відрізняється від попереднього запропонованого, в першу чергу, своєю абстрактністю та лаконічністю. Важливим є те,

що автори законопроекту врахували основну форму прояву мобінгу – психологічний тиск. Разом з цим, знову постає проблема щодо прояву діяння, а саме, включення економічної форми прояву, яка не є доцільною на нашу думку. Також, постає питання щодо ознак мобінгу, оскільки у даному проекті відсутні будь-які відомості, які б могли відмежувати мобінг зі звичайним конфліктом, який може статися між працівниками.

Таким чином, підводячи проміжні висновки, щодо наявних законопроектів, які наразі відкриті, можливо стверджувати про наявність певного законодавчого інтересу і намагання доповнити чинне законодавство нормативним визначенням поняття «мобінг», разом із цим, варто наголошувати, на тому, що у кожному законопроекті наявні прогалини (зокрема, змістові), щодо тлумачення цього поняття, що не дозволило у повній мірі захистити належне суб'єктивне право на працю.

У зв'язку з відсутністю в національному законодавчому полі будь-яких відомостей про «мобінг» доречно звернутися до закордонного досвіду, зокрема, європейського.

На нашу думку, важливим актом у системі протидії мобінгу на загальноєвропейському рівні є Директива Ради ЄС № 78: «Щодо встановлення загальних рамок рівності, оправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності» (далі – Директива) [4]. Директива не використовує поняття «мобінг», проте дає нормативне визначення йому: «поведінка, пов'язана цілком або результатом якої є приниження гідності людини та створення напруженої, ворожої, зневажливої, принизливої або образливої ситуації є виявом дискримінації трудових прав». Таке розуміння «мобінгу» – є класичним, оскільки, якщо звернутися до доктринальних розробок західних вчених, можливо зробити висновок, про схожість розуміння. Наприклад, дослідник Хайнц Лейман, якого вважають одним із фундаторів теоретичних розробок щодо мобінгу, визначає це явище, як: «психологічний терор, який включає систематично повторюване вороже і неетичне відношення одного або кількох людей, спрямоване проти іншої людини, в основному однієї» [5].

Дослідник Е. Руллан, запропонував під «мобінгом» розуміти фізичні або соціальні негативні дії, що систематично здійснюються протягом тривалого часу однією або декількома особами і спрямовані проти того, хто не має можливості захистити себе в актуальній ситуації [6, с. 23].

Тобто, можливо стверджувати, що в першу чергу, під мобінгом розуміють систематичну негативну поведінку, яка ґрунтується на несприйнятті трудовим колективом (або його членом) спрямована на завдання шкоди (на нашу думку, психологічної) та з метою подальшого припинення трудових відносин працівником.

Варто наголосити на тому, що Директива включає мобінг як різновид дискримінації на робочому місці. Таке розуміння, дає можливість створити належну систему захисту трудових прав працівників та розглядати мобінг, як особливий різновид трудового конфлікту.

Якщо звернутись до національного антидискримінаційного законодавства, то Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» у п. 7 ст. 1 передбачає таку

форму дискримінації як утиск. Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення тосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери [7].

Якщо проаналізувати наведені поняття «утиск» та «мобінг», то можливо дійти до висновку про схожість внутрішнього наповнення понять, але різницю у формі виразу.

Наприклад, у рішенні The Equality Tribunal (United Kingdom) in A Complainant v. A Company» [8, р. 5], трибунал визнав утиском поведінку по відношенню до молоді працівниці її колеги, у першому випадку вони публічно насміхалися та ображали працівницю, зокрема, називали її: «малим дурним дівчиськом, якому бракує досвіду, але яке всюди лізе зі своїми ідеями», у другому випадку працівниця зазначила щодо неточностей роботи колеги на що колега їй у грубій формі відповів: «Ти – замала та задурна, аби робити зауваження мені, бо я пропрацював на цій роботі більше 30 років, – кричав він, тикаючи пальцем, – Пропрацюй стільки ж, наберися досвіду й уму-розуму, а потім приходь зі своїми порадами!». Після цих інцидентів, працівниця звернулася до керівника, який проігнорував її.

На думку Трибуналу, у даному випадку був утиск по відношенню до молоді працівниці, який ґрунтувався на її молодому віці. Разом з тим, утиск можливо кваліфікувати як мобінг, оскільки, наявні всі необхідні ознаки: сфера виникнення – трудові правовідносини; суб'єктний склад – працівники; негативна поведінка, яка має на меті приниження гідності людини та створення напруженої, ворожої, зневажливої, принизливої або образливої ситуації на робочому місці.

У національній судовій практиці наявні прецеденти застосування «утиску на робочому місці». Наприклад, рішенням Кузнецовського міського суду Рівненської області від 15.10.2015 р., особі було частково відшкодовано моральну шкоду у зв'язку з тривалим досудовим розслідуванням, яке закінчилося після закриття кримінального провадження, але призвело до утиску на роботі, а також, під час реорганізації посада, яку займала позивач фактично не скорочувалася, однак цю посаду особі навіть не пропонували, а була запропонована інша посада [15]. Суд частково відшкодував моральну шкоду позивачки у розмірі 70000 тисяч гривень.

Іншим прикладом, є Постанова Івано-Франківського апеляційного суду на рішення Рожнятівського районного суду від 12 грудня 2018 року, у якому скаржниця окрім вимог про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, вимагала стягнути моральну шкоду, яка виражалася утисками на роботі з боку головного лікаря, надмірним контролем та постійним перебуванням у стані стресу, створенням напруженої, ворожої атмосфери та усвідомлення факту порушення її трудових прав спричинило погіршення стану здоров'я, призвело до душевних, психічних та фізичних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків [16]. У задоволенні апеляційної скарги було відмовлено повністю.

Разом з тим, варто наголосити, що у цих справах не йшлося про застосування Закону України

«Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», проте застосовувалося поняття «утиск» у розумінні Закону.

Тобто, мобінг можливо розглядати як різновид дискримінації працівника у формі утиску. На нашу думку, це перший можливий спосіб захисту порушених прав працівників та доведення факту того, що мобінг є особливим різновидом трудового конфлікту.

Проте, на нашу думку, порушене право на працю, можливо захистити і шляхом звернення до умов праці, безпечність та нешкідливість яких гарантується ст. 153 КЗпП, про що говорилось раніше.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону праці»: «охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності» [11]. Тобто, можливо стверджувати, що охорона праці є комплексною системою заходів щодо забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці. Зокрема, одним із елементів охорони праці є збереження здоров'я людини.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я»: «здоров'я – стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних вад» [12]. Тобто, виходячи з системного тлумачення положень КЗпП, Закону України «Про охорону праці» та Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», можливо стверджувати, що психологічна складова здоров'я є необхідним елементом системи охорони праці, а отже, під це положення підпадає і мобінг.

На нашу думку, таке системне тлумачення дозволяє створити належний спосіб захист порушеного права особи на належні (безпечні та нешкідливі умови праці). Це також узгоджується з практикою європейських держав. Зокрема, якщо звернутися до досвід Фінляндії, Закон «Про охорону праці» покладає на роботодавця обов'язок щодо підтримання психосоціального балансу на робочому місці і з метою нагляду за діяльністю роботодавця в цій сфері створено: Державне управління з охорони праці, служба охорони праці, а також інші експертні служби надають підтримку в питаннях забезпечення безпечних умов праці на робочих місцях [13, с. 300].

У Німеччині, охорона праці розглядається як система заходів, яка спрямована на профілактику професійних та загальних захворювань, зокрема, щодо психофізичних особливостей працівників, запобігання втоми та стресам [14, с. 238].

Тобто, можливо зробити висновок, що наразі у практиці Європейського Союзу два можливих способи боротьби з мобінгом без безпосереднього закріплення цього у законодавстві. Шляхом застосування антидискримінаційного законодавства (у випадку України, через «утиск» відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні») або шляхом захисту безпечних та нешкідливих умов праці (відповідно до системного тлумачення положень КЗпП, Закону України «Про охорону

праці» та Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я»).

На нашу думку, цікаво звернути увагу на процедуру розгляду трудових конфліктів щодо мобінгу у державах ЄС, яка наразі існує. Наприклад, у Франції працює антидискримінаційний спосіб захисту працівника від мобінгу. Відповідно до Трудового кодексу Франції: «Жоден працівник не повинен страждати через численні випадки психологічного тиску проти нього, які спрямовані на погіршення умов праці та можуть порушувати його права і гідність та можуть негативно впливати на його фізичне та психічне здоров'я або перешкоджати його професійному майбутньому» [17]. Французька судова практика, під мобінгом визначає надзвичайно широкий спектр будь-яких агресивних дій, як зі сторони роботодавця, так і зі сторони колег.

Крім цього, на роботодавця покладається обов'язок доказування, а сам факт мобінг є презумцією, а під час судового розгляду працівник користується «імунітетом» від будь-яких дисциплінарних стягнень та можливості звільнення, а будь-які неправдиві відомості з боку працівника щодо мобінгу позбавляють його права на захист [18, р. 81].

Цікавим є те, що у Франції передбачена медіація, як один із способів врегулювання трудових конфліктів щодо мобінгу [14, с. 316].

Цікавою на наш погляд є приклад Німеччини, яка пішла шляхом введення особливого різновиду договірних відносин – «антимобінгових угод». Така угода передбачає права та обов'язки сторін щодо запобігання мобінгу, крім цього, з метою доказування в обов'язковому порядку ведеться «щоденник мобінгу» в якому детально фіксуються всі обставини, суб'єкти тощо [19, с. 96].

Висновки і перспективи. Таким чином, мобінг є один фактором, який безпосередньо впливає на можливість людини у повному обсязі реалізувати прав на працю. Наразі, у національному законодавстві відсутні будь-які прямі згадки відносно мобінгу, тому постає гостре питання вирішення трудових конфліктів, які виникають з цього приводу. Наявність законодавчих ініціатив щодо імплементації цього поняття і відповідальності, свідчить про заінтересованість законодавця у врегулюванні цього питання, проте відсутність необхідної політичної волі не стверджує цей напрям захисту прав працівників як особливо перспективний. Разом із тим, у європейській практиці боротьба з мобінгом ведеться двома способами:

По-перше, через антидискримінаційне законодавство, яке стверджує мобінг як форму дискримінації прав працівників. Цей спосіб захисту можливий і в Україні, завдяки наявності у Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» такої форми дискримінація як – утиск.

По-друге, через безпосереднє закріплення цього поняття на законодавчому рівні (звичай, включення до інституту охорони праці). На нашу думку, такий спосіб захисту можливий, оскільки системне тлумачення законодавства доводить факт захищеності психологічного здоров'я працівників.

На нашу думку, дослідження цієї тематики вказує на суспільний інтерес та наявність суспільних відносин, які вимагають належного правового врегулювання.

Список літератури:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії мобінгу : Проект Закону України від 18.03.2019 № 10118-1 / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65695 (дата звернення: 20.11.2019).
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу : Проект Закону України від 01.03.2019 № 10118 / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602 (дата звернення: 20.11.2019).
3. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
4. Щодо встановлення загальних рамок рівності, оправного поведження у сфері зайнятості і професійної діяльності: ДИРЕКТИВА РАДИ 2000/78/ЄС. URL: http://ecmi-epp.org/wp-content/uploads/2015/03/Council-2000_78_EC_UK.pdf (дата звернення: 20.11.2019).
5. Leymann H. Mobbing and Psychological Terrors at Work [Електронний ресурс] / Heinz Leymann. 1990. URL: <http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990.pdf>
6. Как остановить травлю в школе в школе: психология моббинга / Эрлинг Руланн [пер. с норвеж. Наргис Шинкаренко]. Москва : Генезис, 2012. 261 с.
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>
8. Effective legal measures to combat harassment: the Irish experience. URL: <https://www.ewla.org/sites/default/files/documents/events/3rd%20Congress%20%28Paris%29/papers/Paper%20-%20Madeleine%20Reid%20-%20Workshop%203%20Effective%20Legal%20Measures%20to%20Combat%20Harassment.pdf>
9. Іншин М.І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів. *Форум права*. 2006. № 2. С. 71–75 URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-2/06imisk.pdf>
10. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>
11. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/paran67#n67>
12. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>
13. Турченко Т., Котьова В. Міжнародний досвід охорони праці та особливості його впровадження в Україні. *Економічний аналіз*. 2013. Т. 12(1). С. 299–301.
14. Федорова А.Л. Порівняльне трудове право. Підручник. Одеса : Фенікс, 2018. 352 с.
15. Рішення Кузнецовського міського суду Рівненської області від 15.10.2015 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/46672331>
16. Постанова Івано-Франківського апеляційного суду на рішення Рожнятівського районного суду від 12.12.2018 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/80644815>
17. Code du travail. Version consolidée au 10 août 2016 [Ressource Electronique] / Légifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>
18. Sychenko E. Protecting workers from the psycho-social risks: the experience of Europe and its applicability in Russia. Part II: Protection of employees from psychological harassment (harassment). *Trudovoe pravo*, 2014, no 8. pp. 75–85.
19. Федорова Д.О. Застосування закордонного досвіду щодо протидії мобінгу у сфері праці в Україні. *Сучасні виклики українського права у контексті європейської інтеграції*. 2016. № 1(1). С. 95–97. URL: <http://zdr.knu.ua/images/libraryfiles/25.pdf>

References:

1. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny shchodo poperedzhennya ta protydyiyi mobinhu: Proekt Zakonu Ukrayiny. vid 18.03.2019 № 10118-1 / Verkhovna Rada Ukrayiny. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65695 (data zvernennya: 20.11.2019).
2. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny shchodo protydyiyi mobinhu: Proekt Zakonu Ukrayiny vid 01.03.2019 № 10118 / Verkhovna Rada Ukrayiny. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602 (data zvernennya: 20.11.2019).
3. Pylypenko, P.D. (1999). Problemy teoriiy trudovoho prava [Problems of the theory of labor law]. Lviv.
4. Shchodo vstanovlennya zahal'nykh ramok ravnosti, opravnoho povodzhennya u sferi zaynyatosti i profesiyanoi diyal'nosti: DYREKTYVA RADY 2000/78/YeC. URL: http://ecmi-epp.org/wp-content/uploads/2015/03/Council-2000_78_EC_UK.pdf (data zvernennya: 20.11.2019).
5. Leymann, H.(1990). Mobbing and Psychological Terrors at Work. URL: <http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990.pdf>
6. Erlynh Rulann (2012). Kak ostanovyt' travlyu v shkole: psykholohyya mobbynha [How to stop bullying in school: the psychology of mobbing]. Moskva.
7. Pro zasady zapobihannya ta protydyiyi dyskryminatsiyi v Ukrayini: Zakon Ukrayiny vid 06.09.2012 № 5207-VI / Verkhovna Rada Ukrayiny. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>
8. Effective legal measures to combat harassment: the Irish experience. URL: <https://www.ewla.org/sites/default/files/documents/events/3rd%20Congress%20%28Paris%29/papers/Paper%20-%20Madeleine%20Reid%20-%20Workshop%203%20Effective%20Legal%20Measures%20to%20Combat%20Harassment.pdf>
9. Inshyn, M.I. (2006). Trudovi konflikty ta trudovi spory u systemi sotsial'nykh konfliktiv [Labor conflicts and labor disputes in the system of social conflicts]. *Forum Law*, vol. 2, no. 74, pp. 71–75.
10. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny: Zakon vid 10.12.1971 № 322-VIII. / Verkhovna Rada Ukrayiny. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>
11. Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrayiny vid 14.10.1992 № 2694-XII / Verkhovna Rada Ukrayiny. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/paran67#n67>
12. Osnovy zakonodavstva Ukrayiny pro okhoronu zdorov'ya: Zakon Ukrayiny vid 19.11.1992 # 2801-XII / Verkhovna Rada Ukrayiny. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>

13. Turchenyuk, T., Kot'ova, V. (2013). Mizhnarodnyy dosvid okhorony pratsi ta osoblyvosti yoho vprovadzhennya v Ukrayini [International experience of occupational safety and its features in Ukraine]. *Economic Analysis*, vol. 12(1), no. 300, pp. 299–301.
14. Fedorova, A.L. (2018). Porivnyal'ne trudove pravo [Comparative Labor Law]. Odesa.
15. Rishennya Kuznetsovs'koho mis'koho sudu Rivnens'koyi oblasti vid 15.10.2015 r. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/46672331>
16. Postanova Ivano-Frankivs'koho apelyatsiynoho sudu na rishennya Rozhnyativs'koho rayonnoho sudu vid 12.12.2018 r. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/80644815>
17. Code du travail. Version consolidée au 10 août 2016 [Ressource Electronique] / Légifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>
18. Sychenko, E. (2014). Protecting workers from the psycho-social risks: the experience of Europe and its applicability in Russia. Part II: Protection of employees from psychological harassment (harassment). *Trudovoe pravo*, no 8, pp. 75–85.
19. Fedorova, D.O. (2016) Zastosuvannya zakordonnoho dosvidu shchodo protydyi mobinhu u sferi pratsi v Ukrayini [Applying Foreign Experience to Combating Labor Mobility in Ukraine]. *Contemporary Challenges of Ukrainian Law in the Context of European Integration*, vol. 1, no. 96, pp. 95–95.