

**ЗВО «УНІВЕРСИТЕТ КОРОЛЯ ДАНИЛА»**

# **НАУКОВО- ІНФОРМАЦІЙНИЙ ВІСНИК**

**ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ ПРАВА  
ІМЕНІ КОРОЛЯ ДАНИЛА ГАЛИЦЬКОГО:  
ЖУРНАЛ. СЕРІЯ ПРАВО**

Видається 2 рази на рік  
Заснований у 2010 р.

Ювілейний випуск до дня пам'яті засновника навчального закладу  
академіка отця Івана Луцького

## **Випуск 15 (27). Том 1**

Івано-Франківськ  
2023

УДК 34

DOI: 10.33098/2078-6670.2023.15.27.1

**Засновник та видавець**  
ЗВО «Університет Короля Данила»

**Свідоцтво про державну реєстрацію**  
серія КВ №17191-5961 ПР від 23.11.2010

**Журнал включений до переліку наукових фахових видань**  
(Наказ МОН України №1188 від 24.09.2020 р.,  
відповідно до якого журналу надано категорію «Б»)

**Мови видання**  
українська, російська, англійська, польська.

*Рекомендовано до друку*  
*рішенням Вченої ради ЗВО «Університету Короля Данила»*  
*(протокол № 8 від 15.03.2023 р.).*

**Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького: журнал. Серія Право. Івано-Франківськ: Редакційно-видавничий відділ ЗВО «Університет Короля Данила», 2023. Вип. 15 (27). Т. 1. 290 с.**

У журналі досліджуються проблемні питання сучасної української юридичної науки, здійснюється розробка проблем державотворення в Україні, наукових концепцій щодо вдосконалення вітчизняного законодавства.

In the magazine to research the modern Ukrainian lawyers, conducted a scientific discussion of a state in Ukraine, development of scientific concepts to improve national law.

За достовірність інформації, що міститься в опублікованих матеріалах, відповідальність несуть автори.

При використанні наукових ідей та матеріалів цього випуску посилання на це видання є обов'язковим.



УДК 349.2

DOI: 10.33098/2078-6670.2023.15.27.1.189-196

## ЗАБОРОНА МОБІНГУ В КОНТЕКСТІ ЕФЕКТИВНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

**Загурський Олександр Богданович,**

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри права та публічного  
управління ЗВО «Університет Короля Данила»,  
вул. Липова буд. 43 кв. 8, м. Тисмениця Івано-Франківської області, Україна, 77400  
e-mail: [oleksandr.zahurskyi@ukd.edu.ua](mailto:oleksandr.zahurskyi@ukd.edu.ua)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0797-8864>

**Мета.** Сформулювати авторські підходи щодо розуміння правових засад механізму заборони мобінгу крізь призму реалізації політики у сфері трудових відносин та ефективного гарантування права на працю. **Методика.** Методика включає комплексний аналіз та узагальнення наявного науково-теоретичного матеріалу та формулювання відповідних висновків та рекомендацій. Під час дослідження використовувались наступні **методи** наукового пізнання: термінологічний, логіко-семантичний, функціональний, системно-структурний, логіко-нормативний. **Результати.** В процесі дослідження визнано, що існує різноманітність у підходах щодо тлумачення правових засад механізму заборони мобінгу крізь призму реалізації політики у сфері трудових відносин та ефективного гарантування права на працю. Разом з тим, до певної міри це обґрунтовується наявністю різних концепцій та дієвого міжнародного та європейського досвіду щодо осмислення та протидії феномену мобінгу в сучасних умовах державотворення. **Наукова новизна.** В процесі дослідження встановлено, що ефективна реалізація політики в сфері протидії та запобігання мобінгу може, з одного боку, належним чином стати елементом дієвого захисту конституційних прав працівників і способом створення нормальної атмосфери на робочому місці, зокрема у трудовому колективі, а з другого боку, є велика ймовірність недобросовісної поведінки як зі сторони роботодавця, так і працівника. **Практична значимість.** Результати дослідження можуть бути використані під час розробки положень, висновків та рекомендацій щодо державної соціальної політики у сфері зайнятості України, для підвищення рівня прийняття відповідних державних рішень у цій галузі, а також для подальшого удосконалення трудового законодавства

**Ключові слова:** мобінг, роботодавець, працівник, трудове законодавство, дискримінація.

---

**Oleksandr Zagurskyy**

PhD, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Law and Public  
Administration of the Higher Education Institution "King Danylo University"  
43/8 Lipova Street, Tysmenytsia, Ivano-Frankivsk Region, Ukraine, 77400  
e-mail: [oleksandr.zahurskyi@ukd.edu.ua](mailto:oleksandr.zahurskyi@ukd.edu.ua)

## PROHIBITION OF MOBING IN THE CONTEXT OF EFFECTIVE IMPLEMENTATION OF THE LABOR LEGISLATION OF UKRAINE

**Purpose.** Formulate copyright approaches to understanding the legal basis of the mechanism of mobing prohibition through the prism of implementation of policy in the field of labor relations and effective guaranteeing the right to work.

**Methodology.** The methodology includes a comprehensive analysis and a synthesis of available scientific and theoretical information. It includes the formulation of relevant conclusions and recommendations. Such **methods** of scientific knowledge were used: terminological, logical-semantic, functional, systemic-structural, logical-normative. **Results.** It was determined, that there is a diversity in the approach to interpret the legal basis for the mechanism of mobing prohibition through the prism of implementation of policy in the field of labor relations and the effective guarantee of the right to work. However, to some extent, this is justified by the presence of different concepts and effective international and European experience in comprehending and counteracting the phenomenon of mobing in the current conditions of state formation. **Originality.** In the course of the study, it is established that the effective implementation of a policy in the field of counteraction and prevention of mobing can, on the one hand, become properly an element of effective protection of the constitutional rights of workers and the way of creating a normal atmosphere in the workplace, in particular in the labor collective, and on the other, there is a high probability of unscrupulous behavior from both the employer and the employee. **Practical**

**significance.** The results of the research can be used during the development of provisions, conclusions and recommendations on state social policy in the field of employment of Ukraine, to increase the level of adoption of relevant state decisions in this field, as well as to further improve the labor legislation of Ukraine.

**Key words:** mobing, employer, employee, labor law, discrimination.

**Постановка проблеми.** Неправильна поведінка щодо працівників та колег – це явище, відоме дуже тривалий період часу, але концепція «мобінгу» є досить молодого. Повне його визначення в сучасному розумінні даного інституту започатковано лише у 1980-х років Конрадом Лоренцом, австрійським етологом, який заклав підстави для формулювання концепції мобінгу, описуючи ситуацію щодо груп дрібних тварин для єдиної великої людини, яка була спрямована на її залякування [10].

В описі цього явища вперше було використано концепцію «мобінгу». Ще раз Хайненман використовував цю концепцію, яка спостерігала подібну поведінку між дітьми, які відвідували дитячі садки та школи. Виходячи з дослідження, він дійшов висновку, що «діти відчувають потребу мучити інших, що дає їм відчуття переваги над ними» [11-12].

Звідси випливає, що належні гарантії конституційного права на працю повинні знаходитися в площині належної реалізації правозастосовної політики в сфері трудового законодавства України. Особливо яскраво це простежується саме в період воєнного стану, соціально-економічних перетворень, масштабної трудової міграції населення України.

Повага до гідності і самовираження кожної людини у всіх сферах її життєдіяльності – це основа будь-якого цивілізованого суспільства. Зокрема, у трудових відносинах не повинно бути місця дискримінації за статтю, національністю чи якимись іншими ознаками, кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Як наслідок, важливість правової заборони мобінгу на робочому місці є належним та ефективним елементом механізму захисту суб'єктів сучасних трудових правовідносин. Проблема цькування або несприятливого ставлення колег на роботі в Україні була і залишається актуальною. І якщо колись такі дії кривдників замовчувалися або могли не братися до розгляду роботодавцем чи уповноваженим органом, то на сьогоднішній день за згадані вище діяння законодавством України передбачена адміністративна відповідальність.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окремі проблеми правових засад механізму заборони мобінгу в контексті здійснення ефективної реалізації сучасного трудового законодавства були предметом наукових праць багатьох науковців, таких як Т. Ф. Алексеєнко, Т. В. Колеснік, О. О. Корабльова, І. В. Лагутіна, А. І. Маренич, О. С. Матвійчук, Н. Г. Мехеда, О. І. Сердюк та ін.

Тим не менше, більшість праць вітчизняних і зарубіжних вчених та практиків присвячено дослідженню переважно правової природи мобінгу, з'ясуванню європейського та міжнародного досвіду в сфері його запобігання. В той же час, проблема удосконалення правових засад механізму заборони мобінгу в контексті здійснення ефективної реалізації сучасного трудового законодавства є надзвичайно актуальною в сучасних умовах розвитку України і зумовила вибір даної теми дослідження.

**Постановка завдання.** Формулювання авторських підходів щодо розуміння правових засад механізму заборони мобінгу крізь призму реалізації політики у сфері трудових відносин та ефективного гарантування права на працю.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Проблема мобінгу була оприлюднена в Європі та в більшості країн ЄС за останні два десятиліття, а також багато чого робиться для зменшення його масштабів. Новий закон про працю був готовий визначити концепцію мобінгу та регулювання питань юридичної та організаційної допомоги для жертв. У багатьох компаніях були створені телефонні гарячі лінії, в Інтернеті були створені спеціальні веб-сайти, які повідомляють жертв про місця, де вони можуть звернутися за допомогою. Навіть реабілітаційна клініка для жертв мобінгу була створена в Швеції.

Варто зауважити про те, що феномен «мобінгу» включає не лише дії роботодавця чи начальства, але й колег, які з'являються в організаціях незалежно від їх позицій та ділових відносин, а в деяких ситуаціях жертви мобінгу можуть бути навіть начальники. Ця зміна також є одним з найважливіших кроків для адаптації нашого законодавства до законодавчих тенденцій в Європейському Союзі.

До того ж, механізм заборони мобінгу – це надзвичайно дороге явище. Втрати, спричинені ним, хоча вони здаються важкими для обрахування, можуть бути значними. За підрахунками, в окремих країнах ЄС вони досягають багатьох мільйонів євро щорічно. Компанії послаблюють свій потенціал, і це, в свою чергу, означає ослаблення та уповільнення темпів економічного зростання. Потерпілі, які стали жертвою мобінгу, обов'язково потребують професійної допомоги. У західних країнах надається компенсація в розмірі до кількох десятків тисяч євро.

Відповідно до Конституції України, «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [2].

Поруч з цим, протидіяти мобінгу є законодавчою відповідальністю роботодавця. Впровадження реєстрації мобінгу до законодавства про працю України є результатом відносин між роботодавцями та працівниками, начальниками та підлеглими, а також між самими працівниками.

Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI визначено, що «утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, 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. Утиск є формою дискримінації» [5].

Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII у ст. 7-8 встановив, що «у колективному договорі, в угоді на національному рівні, в угоді на галузевому рівні встановлюються заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав» [6].

Визначаючи концепцію мобінгу, нам доцільно звернутися до двох основних джерел. Першим з них є положення чинного законодавства, особливо Кодексу законів про працю України. Друге джерело – це наукова література з питань управління людськими ресурсами, соціології та соціальних явищ. У юридичних нормах ми знаходимо визначення мобінгу, яке чітко і прозоро визначає, що таке поведінка мобінгу, але не вичерпує всіх ознак явища.

Визначення, що містяться в спеціальній літературі, детально описують його суть, даючи більш широкий каталог явищ, класифіковані як мобінг, але через свободу у

формуванні думок та думок окремих авторів вони можуть містити суттєві відмінності в описі концепції.

Призначенням законопроекту № 10118 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» від 01 березня 2019 р. було «врегулювання цього питання на законодавчому рівні є дуже важливим для нашої держави, тому що випадки мобінгу (цькування) учасників трудових відносин є частим явищем. Таке цькування може полягати у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у т. ч. із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із 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» [7].

В пояснювальній записці до проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» (номер, дата реєстрації: 4306 від 02.11.2020 р.) зазначалося про те, що «сьогодні в більшості зарубіжних країн знають, що таке мобінг, і на законодавчому рівні регулюється протидія цьому явищу. Слід виокремити, Директиву Європейського Союзу від 27.10.2000 №2000/78/ЄС, яка встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, принижуючої гідність людини або образливої обстановки як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав. Крім того, відповідно до статті 26 Європейської соціальної хартії, держави взяли на себе зобов'язання сприяти запобіганню систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців» [8].

Як наслідок, в результаті прийняття Верховною Радою України Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» ми отримали нову ст. 2-2 Кодексу законів про працю України, яка чітко визначає «мобінг (цькування) як 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» [9; 3].

До того ж, відповідні зміни були внесені до ст. 141 та ст. 158 КЗпП України, які покладають на роботодавця наступні обов'язки:

- здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню);
- вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників;
- здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці;
- проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) [3].

З цього приводу, Г. Мальцева зауважує про те, що «прийняті норми законів в цілому направлені на протидію та запобігання дискримінації прав людини, пов'язаних саме з трудовими відносинами, однак містять забагато оціночних суджень та визначень («образлива атмосфера», «незапрошення на зустрічі», «виведення із психологічної рівноваги» та таке інше), застосовувати які та встановлювати їх дійсний зміст будуть правники та суди у кожному індивідуальному випадку» [4].

Кодекс законів про працю України явно зобов'язує роботодавця прагнути зробити робоче місце, звільнене від мобінгу тобто з діяльності та поведінки щодо працівника або спрямований проти нього, що складається зокрема щодо систематичних та тривалих домагань та залякування, внаслідок чого працівник недооцінює оцінку професійної корисності, що спричиняє працівника або спрямований на приниження чи насмішки, ізолюючи його від колег або усунення з команди.

Вважаємо, що зловживання слід віднести до ще однієї концепції, яку досить часто використовували під час дослідження питання мобінгу. Встановлено, що домагання слід вважати будь-якою небажаною поведінкою, що є метою або наслідком порушення гідності природної людини та створення проти нього залякуючою, ворожою, принизливою або зневажливою атмосферою.

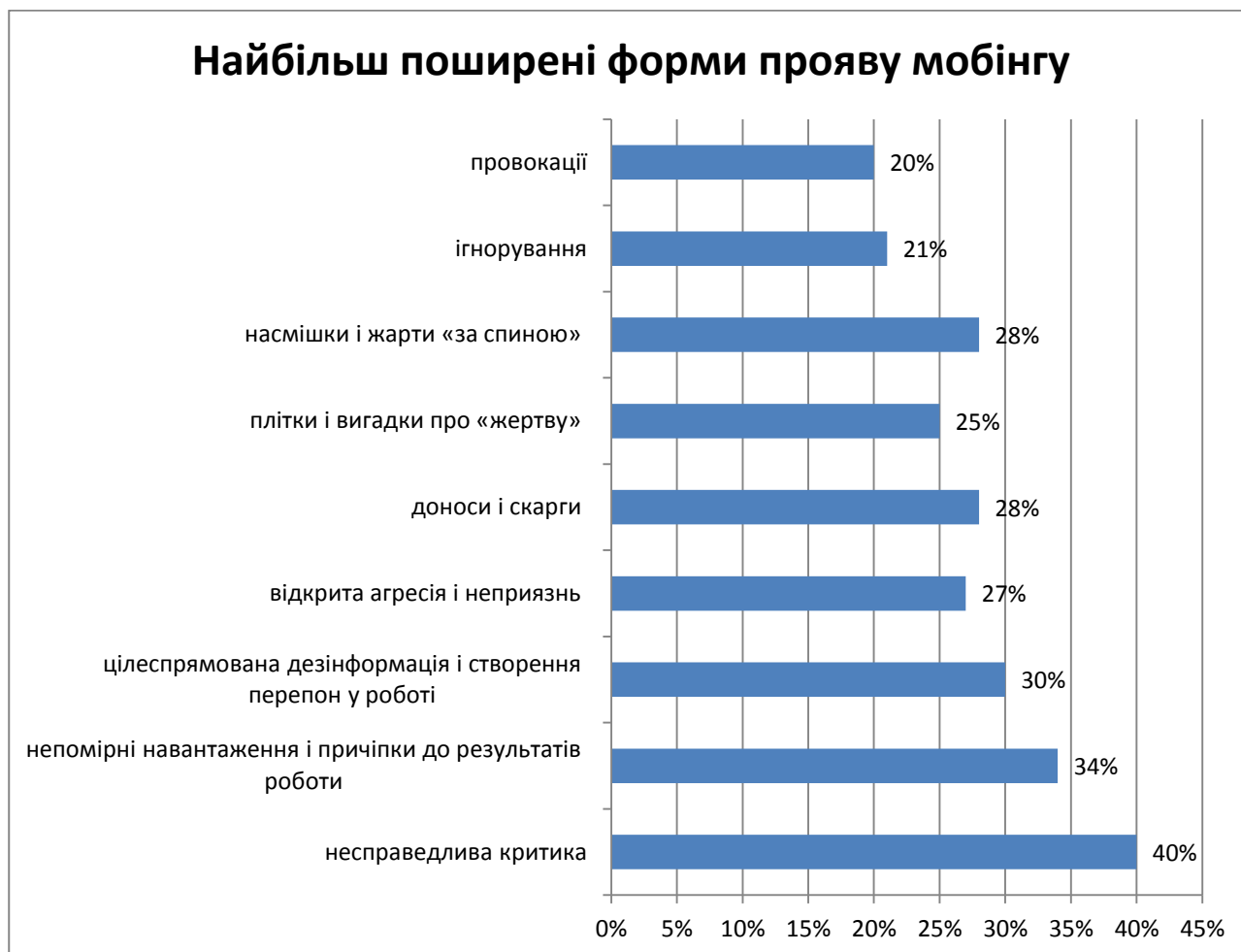
Згідно з цим визначенням, жорстоке поводження набагато схоже на мобінг, ніж дискримінацію, хоча все ще є різниця в частині виникнення поведінки, яку називають цькуваннями та мобінгом. Відповідно до цього, можна стверджувати, що мобінг складається з циклічної поведінки, яку називають цькуваннями.

Звідси випливає, що з точки зору соціальних міркувань найважливішим є низьке становище працівника на ринку праці, який називається допустимо назвати «ринком роботодавців». У таких умовах є спроби використовувати працівників для виконання завдань, що перевищують їхні обов'язки або змушують звільнитися від законних гарантій реалізації працівниками права на працю. Загроза втрати роботи є фактором, що значною мірою сприяє діям суб'єкта, який вчиняє мобінг, оскільки це спонукає працівника прийняти невідповідну модель поведінки.

Найбільш поширені форми прояву мобінгу зображено на рис. 1.

Визначення, що міститься в Кодексі законів про працю України, є фундаментальною основою та визначальним для інших визначень, представлених в національній правовій системі. Міжнародна організація роботи визначає, наприклад, мобінг як «образливу та мстиву поведінку, виражену через жорстокі, зловмисні чи принизливі спроби завдати шкоди індивіду або групі працівників, які стають предметом психічних страждань. Мобінг містить непотрібні зауваження або критику, ізолюючи людину від соціальних контактів, плітки або розповсюдження неправдивої інформації» [11].

«З іншого боку, Європейська комісія визначає мобінг як будь-яке неналежне провадження, що проявляється постійним, повторним або безперервним способом, в поведінці, мовленнєвим чи написаним словом, в справах чи жестах, які поведінка призначена та порушує особистість, гідність або фізична цілісність або психічна думка іншої людини. У свою чергу, за даними Європейського агентства з питань безпеки та здоров'я роботи, мобінг – це неодноразова ірраціональна поведінка щодо працівника або групи працівників, яка створює ризик для здоров'я та безпеки [11].



**Рис. 1. Найбільш поширені форми прояву мобінгу**

*Примітка:* складена автором за [1].

**Висновки.** Таким чином, слід констатувати, що існує різноманітність у підходах щодо тлумачення правових засад механізму заборони мобінгу крізь призму реалізації політики у сфері трудових відносин та ефективного гарантування права на працю. Разом з тим, до певної міри це обґрунтовується наявністю різних концепцій та дієвого міжнародного та європейського досвіду щодо осмислення та протидії феномену мобінгу в сучасних умовах державотворення, включаючи те, що він собою представляє, звідки він походить і чи насправді він існує.

У зв'язку з цим, вказуючи на відмінності визначення між мобінгом та дискримінацією, слід зазначити, що мобінг повинен мати навмисний і довготривалий або повторюваний характер, тоді як дискримінація може бути охарактеризована як одноразове явище. У кінцевому підсумку, ефективна реалізація політики в сфері протидії та запобігання мобінгу може, з одного боку, належним чином стати елементом дієвого захисту конституційних прав працівників і способом створення нормальної атмосфери на робочому місці, зокрема у трудовому колективі, а з другого боку, є велика ймовірність недобросовісної поведінки як зі сторони роботодавця, так і працівника, що може полягати у зловживанні чи шантажі.

### Список використаних джерел

1. В Україні 40 % офісних працівників потерпають від несправедливої критики на роботі. URL: <https://tyzhden.ua/v-ukraini-40-ofisnykh-pratsivnykiv-poterpaiut-vid-nespravedlyvoi-krytyky-na-roboti/>. (дата звернення: 15.02.2023).
2. Конституція України: закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення: 30.10.2022).
3. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (дата звернення: 10.01.2023).
4. Мальцева Г. Мобінг. Дієвий захист для працівника чи зайві обов'язки для роботодавця? URL: <https://borgexpert.com/ru/borh-review/ohliad-rynktiv/mobinh-diievuj-zakhyst-dlia-pratsivnyka-chy-zajvi-obov-iazky-dlia-robotodavtsia>. (дата звернення: 15.02.2023).
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>. (дата звернення: 30.01.2023).
6. Про колективні договори та угоди: закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>. (дата звернення: 20.02.2023).
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу: проект Закону України від 1 вересня 2019 р. № 10118. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=65602](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602). (дата звернення: 25.02.2023).
8. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу: проект Закону України від 2 листопада 2020 р. № 4306. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=70300](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70300). (дата звернення: 20.01.2023).
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): закон України від 16 листопада 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n8>. (дата звернення: 10.01.2023).
10. Łazur A. Mobbing w prawie pracy. 2006. URL: [www.kolopravapraczy.worldpress.com](http://www.kolopravapraczy.worldpress.com). (дата звернення: 20.01.2023).
11. Marciniak J. Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla przedsiębiorców. Wolters Kluwer Polska. Warszawa, 2008. 174 s.
12. Zych M. Mobbing w polskim prawie pracy. С.Н. Beck. Warszawa, 2007. 111 s.

### References

1. In Ukraine, 40% of office workers suffer from unfair criticism at work. Available at: <https://tyzhden.ua/v-ukraini-40-ofisnykh-pratsivnykiv-poterpaiut-vid-nespravedlyvoi-krytyky-na-roboti/>. (accessed 15 February 2023). (in Ukrainian).
2. Constitution of Ukraine: Law of Ukraine of 28 June 1996. The Verkhovna Rada of Ukraine: official website. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text>. (accessed 30 January 2023). (in Ukrainian).
3. The Labor Code of Ukraine: Law of Ukraine of 10 December 1971. The Verkhovna Rada of Ukraine: official website. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (accessed 10 January 2023). (in Ukrainian).
4. Maltseva, H. Mobinh. Diievui zakhyst dlia pratsivnyka chy zaivi oboviazky dlia

robotodavtsia? Available at: <https://borgexpert.com/ru/borh-review/ohliad-rynkiv/mobinh-diievuj-zakhyst-dlia-pratsivnyka-chy-zajvi-obov-iazky-dlia-robotodavtsia..> (accessed 15 February 2023). (in Ukrainian).

5. On the Principles of Prevention and Counteracting Discrimination in Ukraine: Law of Ukraine of 6 September 2012. The Verkhovna Rada of Ukraine: official website. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>. (accessed 30 January 2023). (in Ukrainian).

6. On Collective Agreements and Contracts: Law of Ukraine of 1 July 1993. The Verkhovna Rada of Ukraine: official website. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>. (accessed 20 February 2023). (in Ukrainian).

7. On amendments to certain legislative acts of Ukraine on the prevention and counteraction of mobbing (harassing): Draft Law of Ukraine of 1 September 2019. The Verkhovna Rada of Ukraine: official website. Available at: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=65602](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602). (accessed 25 February 2023). (in Ukrainian).

8. On amendments to the Code of Administrative Offenses on Combing Counteraction: Draft Law of Ukraine of November 2020. The Verkhovna Rada of Ukraine: official website. Available at: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=70300](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70300). (accessed 20 January 2023). (in Ukrainian).

9. On amendments to certain legislative acts of Ukraine on the prevention and counteraction of mobbing (harassing): Law of Ukraine of 16 November 2022. The Verkhovna Rada of Ukraine: official website. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n8>. (accessed 10 January 2023). (in Ukrainian).

10. Łazur, A. (2006). *Mobbing w prawie pracy* [Mobbing in labor law]. Available at: [www.kolopravapraczy.wordpress.com](http://www.kolopravapraczy.wordpress.com). (accessed 20 January 2023). (in Polish).

11. Marciniak, J. (2008). *Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla przedsiębiorców* [Counteracting mobbing in the workplace. A guide for entrepreneurs]. Wolters Kluwer Polska. Warszawa. (in Polish).

12. Zych, M. (2007). *Mobbing w polskim prawie pracy* [Mobbing in Polish labor law]. C.H. Beck. Warszawa.. (in Polish).

*Стаття: надійшла до редакції 09.01.2023*  
*прийнята до друку 30.01.2023*  
*The article: is received 09.01.2023*  
*is accepted 30.01.2023*

**Бібліографія:** Загурський О. Б. Заборона мобінгу в контексті ефективної реалізації трудового законодавства України. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького: Журнал. Серія Право*. Івано-Франківськ: Редакційно-видавничий відділ Університету Короля Данила, 2023. Вип. 15 (27). Т. 1. С. 189-196. DOI: 10.33098/2078-6670.2023.15.27.1.189-196.

