

DOI: 10.35774/app2020.04.035
УДК 342.9

Марина Ковальова,

кандидат юридичних наук, доцент
доцент кафедри адміністративного права і
процесу та митної безпеки
Університету Державної фіскальної служби
України
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7439-8563>

Ірина Божук,

здобувач другого (магістерського) рівня
освіти Навчально-наукового інституту
права Університету Державної фіскальної
служби України
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2307-151X>

АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА МОБІНГ: ПЕРСПЕКТИВИ ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Мобінг, як торнадо, що відірвався від весняного дощу, – палкий, колективний напад, який виростає зі звичайного конфлікту.

Кеннет Уестус, канадський соціолог

Досліджено теоретико-практичні аспекти та юридичні особливості мобінгу як суспільного явища. Наведено думки різних науковців щодо визначення поняття та ознак мобінгу. Зазначено, що українське суспільство потребує негайного врегулювання цієї проблеми, тому дослідникам варто глибше дослідити цю тему з юридичної точки зору.

Вказано, що законодавство деяких зарубіжних країн унормувало заборону мобінгу (психологічного тиску) на робочому місці. Сформульовано висновок, що в інших країнах захист гідності працівника під час трудової діяльності є такою самою важливою складовою, як і інші умови праці. Досвід розвинутих країн необхідно вивчати та запроваджувати в Україні з метою покращення умов праці працівників, у тому числі через створення комфортної психологічної атмосфери та розробки механізму відповідальності винних осіб.

Проаналізовано основні аспекти законопроекту № 4306 та надано йому позитивну оцінку. Закцентовано увагу на необхідності призначення адміністративної відповідальності за мобінг.

Ключові слова: мобінг, булінг, цькування, адміністративна відповідальність, психологічний тиск, психологічне насильство, зарубіжний досвід.

Ковальова М., Божук І.

Административная ответственность за моббинг: перспективы внесения изменений в законодательство Украины

Исследуются теоретико-практические аспекты и юридические особенности моббинга как общественного явления. В работе приведены мнения различных ученых относительно определения понятия и признаков моббинга. Отмечено, что украинское общество требует немедленного урегулирования данной проблемы, так ученым стоит глубже исследовать данную тему с юридической точки зрения.

Указано, что законодательство некоторых зарубежных стран урегулировало запрет моббинга (психологического давления) на рабочем месте. Сформулирован вывод, что в других странах защита достоинства работника во время трудовой деятельности является такой же важной составляющей, как и другие условия труда. Опыт развитых стран необходимо изучать и внедрять в Украине с целью улучшения условий труда работников, в том числе через создание комфортной психологической атмосферы и разработки механизма ответственности виновных лиц.

Проанализированы основные аспекты законопроекта №4306 и ему предоставлено положительную оценку. Сосредоточено внимание на необходимости назначения административной ответственности за моббинг.

Ключевые слова: моббинг, буллинг, травля, административная ответственность, психологическое давление, психологическое насилие, зарубежный опыт.

Kovalyova M., Bozhuk I.

Administrative responsibility for mobbing: prospects for changing the legislation of Ukraine

The article examines the theoretical and practical aspects and legal features of mobbing as a social phenomenon. The article presents the opinions of various scientists on the definition of the concept and characteristics of mobbing. It is noted that the Ukrainian society demands an immediate settlement of this problem, so scientists should study this topic more deeply from a legal point of view.

The purpose of the article is to study the essence and content of the concept of mobbing, to analyze its legal features, to describe the main aspects of the legislation of some foreign countries to combat and prohibit mobbing, as well as to identify its application. The article pays considerable attention to the study of topical issues of legal regulation of prohibition and counteraction to mobbing in the legislation of Ukraine, prospects for the introduction of administrative liability for mobbing through the adoption of the bill №4306, as well as identifying its positive and negative aspects.

It is stated that the legislation of some foreign countries has regulated the prohibition of mobbing (psychological pressure) in the workplace. It is concluded that in other countries the protection of the dignity of the employee during employment is as important a component as other working conditions. The experience of developed countries needs to be studied and implemented in Ukraine in order to improve the working conditions of workers, including through the creation of a comfortable psychological atmosphere and the development of a mechanism for liability of perpetrators.

The main aspects of the draft law №4306 were analyzed and given a positive assessment. Emphasis is placed on the need to assign administrative responsibility for mobbing. It should be emphasized that the chosen topic remains insufficiently studied by domestic scientists and needs a deeper analysis for its regulation.

Keywords: mobbing, bullying, harassment, administrative liability, psychological pressure, psychological violence, foreign experience.

Постановка проблеми. Право на повагу честі й гідності людини потрібно трактувати як таке, що гарантоване державою та міжнародною спільнотою, що нерозривно пов'язані з особою носія. Вказане право – це конституційна цінність, яка наповнює сенсом людське буття, є фундаментом для усіх інших конституційних прав, мірилом визначення їхньої сутності та критерієм допустимості можливих обмежень таких прав.

Наведене опосередковано підтверджується унікальним значенням людської гідності в Конституції України, за якою, зокрема, людина, її життя і здоров'я, честь і гідність визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ч. 1 ст. 3); усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах (ст. 21); кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей (частина перша статті 68) [1].

У цьому контексті варто зазначити, що ст. 2 Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод (надалі – Конвенція) гарантує, що усі сторони Конвенції зобов'язані поважати права людини [2].

Однією з проблем у контексті реалізації працівником свого права на гідність, тобто забезпечення умов, що сприяють нормальній трудовій активності, є проблеми психологічного тиску або «мобінгу».

Під мобінгом потрібно розуміти систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету та психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення. Поняття «мобінг» з'явилося в Україні порівняно недавно і на законодавчому рівні норми щодо заборони мобінгу та відповідальності за нього відсутні. У чинному законодавстві України не передбачено механізму захисту честі й гідності працівника внаслідок мобінгу.

Про мобінг, як про негативне соціально-психологічне явище, в Україні заговорили зовсім нещодавно. Водночас кількість осіб, які потерпають від мобінгу, зростає з кожним днем. Складається враження, що йдеться про епідемію нової соціальної хвороби.

Враховуючи те, що фактично порушення прав людини внаслідок мобінгу існує, але юридичного механізму захисту та відповідальності за це в Україні немає, наша держава не просто неефективно вибудовує законодавство, а й прямо порушує ст. 13 Конвенції, яка регламентує що кожен, чії права та свободи, визнані в цій Конвенції, було порушено, має право на ефективний засіб юридичного захисту в національному органі, навіть якщо таке порушення було вчинене особами, які здійснювали свої офіційні повноваження [2].

Вказаний феномен став предметом наукових досліджень та врегульований нормативними актами у багатьох країнах, проте в Україні все ще відсутні юридичні інструменти протидії. Тому дослідження

законодавства цих країн в окресленій сфері стане науковим підґрунтям для удосконалення законодавства України в контексті захисту гідності працівника під час виконання ним трудової функції. Водночас аналіз запропонованого законопроекту № 4306 та досвіду зарубіжних країн стане ще одним кроком до визнання цієї проблеми на науковому рівні з подальшим її урегулюванням на законодавчому рівні.

Мета статті полягає в тому, щоб провести дослідження сутності та змісту поняття «мобінг», проаналізувати його юридичні особливості, охарактеризувати основні аспекти законодавства деяких зарубіжних країн щодо протидії та заборони мобінгу, а також визначити особливості його застосування. У статті значна увага приділена дослідженню актуальних питань правової регламентації заборони та протидії мобінгу в законодавстві України, перспективам впровадження адміністративної відповідальності за мобінг шляхом ухвалення законопроекту № 4306, а також визначення його позитивних та негативних аспектів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Зважаючи на те, що проблема мобінгу у правовому полі України є порівняно новою, напрацьовань щодо цієї теми небагато, проте частково досліджували її юристи-науковці Л. В. Котова, Н. А. Чередніченко, Л. П. Гаращенко, юристи-практики С. Попов, Д. Новіков. Варто зазначити, що з точки зору педагогіки та психології, цю проблему аналізували більш детально Ю. В. Железнякова, О. О. Корабльова, О. Т. Смук, Г. В. Лещук та інші.

Обрану тему все ще недостатньо дослідили вітчизняні науковці, тому необхідно здійснити більш глибокий аналіз для її нормативного врегулювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні в кризових умовах, в умовах пандемії Covid-19, агресія та психологічне насильство в суспільстві зростає. Малий та середній бізнес зазнає значних збитків, роботодавці не мають стратегії для збереження своєї справи, а тому напруга у всіх соціальних сферах зростає. Не менше страждають звичайні працівники, які хоч і не зазнають таких фінансових втрат, проте часто стають жертвами психологічно насильства з боку колег чи начальника.

Психологічне насильство у трудовому колективі не з'явилося сьогодні чи вчора, це явище виявляється у світі доволі давно, проте лише нещодавно міжнародна спільнота почала впевнено про це говорити.

Через значні економічні та військово-політичні проблеми Україна донедавна не акцентувала увагу на цій соціальній хворобі. Водночас ерез активне обговорення цієї проблеми на теренах європейського співтовариства та необхідності імплементації норм міжнародного законодавства, в Україні влада все-таки визнала за потрібне законодавчо закріпити механізм захисту від мобінгу.

Тенденції українського законотворчого процесу свідчать: держава намагається послідовно проводити політику із забезпечення права на повагу до честі й гідності особи. Ще у січні набув чинності Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу» [3]. Його положення реалізуються на практиці – і кривдників вже притягають до адміністративної відповідальності. Наступним логічним кроком стала розробка регламентації протидії мобінгу – цькуванню у трудових правовідносинах.

Перш за все, науковий аналіз потрібно розпочати із визначення поняття та сутності терміна «мобінг». Слово «мобінг» походить від англійського «mob»: 1) натовп, юрба; 2) голода, чернь; 3) ватага злодіїв; 4) нападати юрбою, оточувати, юрмитися, товпитися. [4, с. 158].

У сучасному законодавстві зарубіжних країн можемо зустріти різноманітні терміни, які є власне синонімами терміна «мобінг»: «моральне переслідування» («moral harassment»), якому відповідає французький термін «le harcèlement moral», власне «мобінг» (mobbing – тиск) – більш уживаний у Швеції, Німеччині та Італії, «знущання на робочому місці» («workplace bullying») – США, Великобританія, та «психологічне переслідування» («psychological harassment») – у Квебеку. Інші синоніми: жорстокість на робочому місці, психологічне насильство. Вказані терміни характеризують два явища – зловживання на робочому місці та погане ставлення на роботі [5].

Сьогодні значного поширення набуло недотримання загальноприйнятих норм взаємовідносин у трудових колективах, що супроводжується моральним переслідуванням на робочому місці. У більшості країн світу, а також в Україні поступово покращуються умови праці та зростає заробітна плата. Ці два фактори, а також нестабільна економічна ситуація призводять до страху втратити робоче місце. Така ситуація часто викликає некоректну поведінку щодо своїх колег.

Мобінг – це будь-яка форма гоніння, переслідування на робочому місці. Тобто під терміном «мобінг» розуміють вороже, неетичне ставлення однієї людини або групи людей, яке прямо спрямоване і систематично повторюється переважно щодо однієї особи, на якій це переслідування негативно відображається.

Регулярні випадки негідних чи неприємних дій щодо деяких працівників принижують честь і гідність особи настільки, що часто провокують звільнення людини з місця її роботи, важку депресію або самогубство.

Федеративний суд Німеччини з трудових спорів поняття «мобінг» визначає як «систематичний прояв ворожості, знущання та дискримінації – як серед найманих працівників, так і щодо підлеглих з боку керівництва».

Н. Девенпорт визначає сутність поняття «мобінг» як колективний психологічний терор, цькування щодо когось із працівників із боку його колег, підлеглих або начальства, здійснювані з метою змусити його / її піти з місця роботи (Davenport et al, 1999).

Л. Ваніорек вважає, що мобінг – регулярне і цілеспрямоване нанесення шкоди людям на роботі, яке може завдати величезну фізичну та душевну шкоду Waniorek, & Waniorek, 1994).

Термін «мобінг» відносно недовго користується попитом в українській психології та педагогіці, але вже прижився в результаті того, що в нас немає аналогу, який би так влучно передавав суть цього явища. Важливо зазначити, що законодавчо значення цього терміна не закріплено в Україні.

Мобінг – загальний термін, який описує кілька варіантів психологічного цькування, емоційного насилля на робочому місці або навчальному колективі. Варто зазначити, що розрізняють:

– **вертикальний мобінг** – вид психологічної агресії, що здійснюється у площині «керівник – трудовий колектив», може виявлятися у двох видах: колективному тискові на керівника з боку підлеглих або тискові керівника на весь колектив або окремого його члена;

– **горизонтальний мобінг** – це вид психологічної агресії, що полягає у колективному тискові на одного з колег, ігнорування та цькування його;

– **босинг** (від англійського boss) – вид психологічної агресії, що полягає у зловживанні керівника владою, постійній, часто несправедливій критиці співробітників із вказівкою на їхню службу невідповідність;

– **булінг** (від англ. bully – задирака, забіяка, хуліган) – вид психологічної агресії, що полягає у приниженні одного члена робочого колективу іншим;

– **«сендвіч-мобінг»** – вид психологічної агресії, що полягає у тискові на одного з працівників як із боку колег, так із боку керівника. Мобінг може бути свідомий і неусвідомлений.

– **свідомий** – цілеспрямовані дії, що мають конкретну, чітко сформульовану мету створити людині такі умови, щоб вона звільнилась з займаної посади, тобто йдеться про корисливі мотиви – обійняти чиюсь посаду, провести на неї когось зі «своїх», вислужитися перед начальством;

– **неусвідомлений** – нецілеспрямовані дії, за яких людина не усвідомлює того, що займається цькуванням і які є наслідком нетолерантного ставлення, постійного роздратування, що накопичується щодо когось із колег чи колективу взагалі.

Дослідники виокремлюють такі ознаки мобінгу:

1) регулярність негативних акцій і практик, спрямованих проти одного або декількох працівників (образи, приниження, ізоляція або ігнорування досягнень працівника, прискіпливе ставлення до виконаної роботи, призначення нездійснених строків (deadline) для реалізації завдань, приховування корисної інформації, поширення наклепу та пліток, свідоме руйнування репутації людини, приниження політичних і / або релігійних переконань, рідше – фізичне насильство або погроза його застосування);

2) тривалість агресивної поведінки моберів, що сприймається «жертвою» як ворожа (від шести місяців до декількох років);

3) дисбаланс влади між сторонами мобінгу: «жертва» не здатна себе захистити та протистояти групі моберів, внаслідок чого сприймається нападниками як людина, що перебуває в ієрархічно нижчому положенні та через свою психологічну слабкість заслуговує негативного ставлення до себе;

4) віктимізація / стигматизація «мішені», що має своїм наслідком нанесення їй важких психологічних травм.

У книзі «Насильство на роботі» (Violence at Work), виданій Міжнародною організацією праці (ООН) в 1998 р. [6], мобінг наводиться в одному переліку з вбивствами, зґвалтуваннями й пограбуваннями. Пояснення цьому таке: через менш небезпечний, на перший погляд, порівняно з іншими видами фізичного насильства мобінг жертви іноді накладають на себе руки.

З огляду на вищевикладене очевидно, що ця проблема є справді значущою та поширеною, а тому потребує негайного врегулювання в Україні. Відповідно до ст. 26 Європейської соціальної хартії, держави взяли на себе зобов'язання сприяти запобіганню систематичним несправедливим або очевидно 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 [7].

Зазначимо, що мобінг вже давно заборонений у багатьох зарубіжних країнах, за цькування передбачена серйозна відповідальність, що дає змогу гарантувати суспільству на державному рівні захист їхніх законних прав та інтересів. Заборона мобінгу на законодавчому рівні була запроваджена у скандинавських країнах: Данії (1975 р.), Швеції та Норвегії – з 1977 р. [8].

Зокрема, 21 вересня 1993 р. у Швеції був прийнятий окремий нормативний акт, спрямований на боротьбу з мобінгом на робочому місці (набув чинності 31 березня 1994 р.) [9]. У параграфі першому вказаного нормативного акта визначено правову дефініцію мобінгу, яка охоплює різні форми негативної поведінки до працівника з боку роботодавця або його представників. Серед таких форм виокремлено: залякування, психологічне насильство, соціальне відчуження, домагання, у т. ч. сексуальні домагання.

У Норвегії, на відміну від Швеції, не було прийнято спеціального нормативного акта щодо заборони мобінгу, законодавство було удосконалене шляхом внесення змін до нього, а саме: до Закону про захист робочого середовища, який був прийнятий ще у 1977 р.

Так, 24 червня 1994 р. було внесено окрему статтю (п. 41) [10]. Згідно зі ст. 12 вказаного нормативного акта працівники не повинні підлягати впливу несприятливих фізичних або психічних факторів та не мають зазнавати переслідувань або підпадати під інший негативний вплив. Вказано, що робота має бути організована таким чином, щоб не принижувати гідність працівника.

Заборона мобінгу запроваджена також у Франції. Згідно зі ст. L.1152-1 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» [11].

Трудовий кодекс Франції містить також інші норми щодо запобігання психологічного тиску, а саме: ст. L.1152-2, згідно з якою роботодавець повинен вжити всіх необхідних заходів для запобігання поведінки знущань, ст. L.4121-1, яка закріплює обов'язок роботодавця вжити необхідних заходів щодо безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників. Ці заходи охоплюють: 1) профілактику професійних ризиків і напруги на робочому місці; 2) інформаційні та навчальні заходи; 3) проведення організаційних та інших заходів.

У Німеччині відсутній окремий нормативний акт, присвячений забороні мобінгу або психологічного переслідування працівників, відсутнє також законодавче визначення мобінгу. Однак окремі нормативні акти так чи інакше регулюють це питання. Крім того, багато підприємств Німеччини на рівні локального регулювання встановлюють правила щодо запобігання мобінгу та боротьби зі стресами на роботі.

Щодо правового врегулювання цієї проблеми в Україні, то варто зазначити, що 02 листопада 2020 р. було зареєстровано законопроект № 4306 «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» (надалі – законопроект) [12]. Як зазначено у пояснювальній записці до законопроекту, метою і завданням законопроекту є захист учасників трудових відносин від різних форм мобінгу і встановлення адміністративної відповідальності за такі дії.

Законопроектом пропонується ввести до Кодексу України про адміністративні правопорушення, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та Закону України «Про колективні договори і угоди», визначивши поняття «мобінг», передбачити адміністративну відповідальність за систематичне застосування різних форм мобінгу до працівника.

Також пропонується визначити мобінг як діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються щодо 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 особами, які працюють за трудовим договором, з фізичними особами щодо інших учасників трудових відносин з метою приниження їхньої людської гідності за певними ознаками, створення щодо них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та / або примушування учасника трудових відносин змінити місце роботи.

Законопроектом передбачено встановлення адміністративної відповідальності за такі дії шляхом внесення відповідних змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення. Передбачено внесення змін до антидискримінаційного та трудового законодавства у частині врегулювання питання протидії мобінгу.

Варто зазначити, що в законопроекті передбачено такі покарання за мобінг: накладення штрафу від ста до ста п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до сорока годин. Мобінг, вчинений групою осіб або повторно протягом року після накладення адміністративного стягнення, – тягне за собою накладення штрафу від двохсот до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин. Мобінг, що заподіяв шкоду психічному здоров'ю учаснику трудових відносин, – тягне за собою накладення штрафу від двохсот до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин [12].

У законопроекті пропонується виокремити конкретні ознаки мобінгу, а саме: систематичність (повторюваність) діяння; наявність сторін – кривдник, потерпілий (жертва мобінгу), спостерігачі (за наявності); дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та / або спричинення соціальної ізоляції потерпілого, примушування до зміни місця роботи; економічний тиск; психологічний тиск; створення нестерпного робочого середовища; цькування [12].

Зазначимо, що ініціативна група пропонує внести доповнення у Кодекс законів про працю України, зокрема доповнити ст. 158 положеннями про те, що працедавець зобов'язаний здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, провадити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо упередженого ставлення у сфері праці (мобінг).

Цей законопроект можна позитивно оцінювати з точки зору забезпечення прав та свобод людини. Прийняття такого закону є необхідністю на сучасному етапі суспільного розвитку та глобалізаційних процесів.

Висновки. Отже, вперше явище мобінгу в трудових відносинах детально описали Г. Леманн і А. Густафссон в опублікованому в 1984 р. у *The National of Occupational Safety and Health* звіті щодо результатів дослідження, проведеного впродовж 1982–1983 рр. у Швеції. Г. Леманн наголошував, що застосовує поняття «мобінг» для визначення різновиду психологічних міжособистісних відносин, що складаються на робочому місці між працівником і роботодавцем щодо реалізації завдань (службових обов'язків) та виявляються в недоброзичливому (ворожому) ставленні до працівника його колег або керівників.

Сьогодні в більшості зарубіжних країн знають, що таке мобінг, і на законодавчому рівні регулюється протидія цьому явищу. В літературі мобінг визначається як психологічний терор, переважно груповий, цькування щодо будь-кого з працівників з боку його колег, підлеглих або керівництва, що охоплюють постійні негативні висловлювання на адресу працівника, його соціальну ізоляцію в середині організації, поширення про працівника неправдивої інформації.

У трудовому законодавстві деяких європейських держав поняття «мобінг» має правове закріплення (Польща, Франція, Швеція та ін.), в деяких розглядається як вияв дискримінації або психологічного насилля.

Таким чином, мобінг розглядається як одна з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах, яка виявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності підлеглих та найманих працівників з боку керівництва за певними ознаками, створення щодо них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи.

Тобто явище «мобінг» є однією з форм дискримінації прав людини і пов'язане саме з трудовими відносинами. Оскільки в Україні поняття мобінг з'явилося порівняно нещодавно, на законодавчому рівні питання протидії та заборони мобінгу ще не врегульовано. Саме тому, законопроект № 4306 має удосконалити норми українського законодавства відповідно до європейського законодавства та забезпечити захист від дискримінації й психологічного тиску в трудовому колективі.

Список використаних джерел

1. Конституція України : Закон від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 28.11.2020).
2. Європейська Конвенція з прав людини : Конвенція Ради Європи від 04 листопада 1950 року. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 28.11.2020).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії боулінгу : Закон України від 18.12.2018 № 2657-VIII. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19#Text> (дата звернення: 28.11.2020).

4. Англо-український та українсько-англійський словник. 2-е вид., випр. та доп. Київ, 2006. 632 с.
5. Rachel A. Yuen. Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec. *Cornell International Law Journal*. 2005. 2. P. 625–648.
6. Chappell D. Violence at work. Third edition. Geneva, International Labour Office, 2006. 384 p.
7. Європейська соціальна хартія: Хартія Ради Європи від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 28.11.2020).
8. Guerrero, M. I. S. The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation [Electronic Resource]. *Boston College International and Comparative Law Review*, Vol. 27, Issue 2. Interrelationships: International Economic Law and Developing Countries, Pp. 477-500; Boston College Law School. URL: <https://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1135&context=iclr> (дата звернення: 28.11.2020).
9. Kränkande särbehandling i arbetslivet/ Arbetarskyddsstyrelsens Författningssamling, AFS 1993:17, Utgåva från trycket den 26 oktober 1993, beslutad den 21 september. Arbetsmiljöverket. URL: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/krankande-sarbehandling-i-arbetslivetforeskrifter-afs1993-17.pdf> (дата звернення: 28.11.2020).
10. Act No. 4 of 4 February 1977 respecting workers' protection and the working environment, as amended to Act No. 2 of 6 January 1995. *International Labour Organization*. URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/13291/64814/E95NOR01.htm> (дата звернення: 28.11.2020).
11. Code du travail. Version consolidée au 10 août 2016. Légifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/%20affichCodeArticle.do?%20idArticle%20=%20LEGIARTI%2000000%206900818%20&cidTexte=LEGITEXT%20000006072050> (дата звернення: 28.11.2020).
12. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу : Законопроект України від 02.11.2020 № 4306. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70300 (дата звернення: 28.11.2020).

References

1. *Konstytutsiia Ukrainy [The Constitution of Ukraine]*: Law of June 28, 1996 №254к/96-VR. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> [in Ukrainian].
2. *Yevropeiska Konventsiiia z prav liudyny [European Convention on Human Rights]*: Konventsiiia Rady Yevropy vid 04 lystopada 1950 roku. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 [in Ukrainian].
3. *Pro vnesennia zmin do deiakyykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo protydii boulinhu [On amendments to some legislative acts of Ukraine on combating bowling]*: Law of Ukraine of 18.12.2018 №2657-VIII. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19#Text> [in Ukrainian].
4. *Anhlo-ukrainskyi ta ukrainsko-anhliiskyi slovnyk [English-Ukrainian and Ukrainian-English dictionary]* (2006). 2-e vyd., vypr. ta dop. Kyiv [in Ukrainian].
5. Rachel, A. Yuen (2005). Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec. *Cornell International Law Journal*, 2, 625-648 [in English].
6. Chappell, D. (2006). *Violence at work*. Third edition. Geneva, International Labour Office [in English].
7. *European Social Charter: Charter of the Council of Europe of 03.05.1996*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text [in English].
8. Guerrero, M. I. S. (2004). The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation [Electronic Resource]. *Boston College International and Comparative Law Review*, 27 (2). *Interrelationships: International Economic Law and Developing Countries*, 477-500; Boston College Law School. Retrieved from <https://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1135&context=iclr> [in English].
9. Kränkande särbehandling i arbetslivet / Arbetarskyddsstyrelsens Författningssamling, AFS 1993:17, Utgåva från trycket den 26 oktober 1993, beslutad den 21 september. Arbetsmiljöverket. Retrieved from <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/krankande-sarbehandling-i-arbetslivetforeskrifter-afs1993-17.pdf> [in Sweden].
10. Act No. 4 of 4 February 1977 respecting workers' protection and the working environment, as amended to Act No. 2 of 6 January 1995. *International Labour Organization*. Retrieved from <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/13291/64814/E95NOR01.htm> [in English].

11. Code du travail. Version consolidée au 10 août 2016 . Légifrance. Retrieved from <https://www.legifrance.gouv.fr/%20affichCodeArticle.do?%20idArticle%20=%20LEGIARTI%2000000%206900818%20&cidTexte=LEGITEXT%20000006072050> [in France].
12. On Amendments to the Code of Ukraine on Administrative Offenses to Combat Mobbing: Draft Law of Ukraine of November 2, 2020 №4306. Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70300 [in English].

Стаття надійшла до редакції 03.12.2020.