

Правове регулювання протидії мобінгу в дискурсі глобалізації інформаційного суспільства

Амелічева Л. П.¹, Нечитайло С. В.²

Опубліковано	Секція	УДК
30.01.2025	Економіка	349.2:316.6

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15150830>

Анотація. Метою статті є уточнення змісту поняття мобінгу (його різновиду – кібермобінгу) як на законодавчому, так і на доктринальному рівні, виявлення деяких проблем правового регулювання протидії цьому правопорушенню, розробка пропозицій щодо удосконалення трудового законодавства з питань, пов'язаних з обраною тематикою.

Встановлено, що в умовах глобалізації інформаційного суспільства і культури на вітчизняному виробництві спостерігається недостатній рівень правової та інформаційної культури працівників та роботодавців з питань профілактики у галузі безпечних і здорових умов праці, забезпечення гендерної рівності у трудових відносинах, що призводить до проявів мобінгу та його різновиду – кібермобінгу. Необізнаність працівників як сторін трудових відносин в ознаках мобінгу (кібермобінгу) призводить до неефективності судового захисту їх честі, гідності, ділової репутації від його проявів. Уточнено зміст понять «мобінг» та його різновиду «кібермобінг» як на законодавчому, так і на доктринальному рівні. Дефініція мобінгу достатньо всебічно розроблена науковцями й не тільки у сфері права. Є й офіційне закріплення визначення мобінгу у чинному законодавстві про працю, що дозволяє судам приймати вірні рішення під час встановлення, кваліфікації цього правопорушення. Що ж до поняття «кібермобінг», то його інституалізація у науці ще на начальному етапі, на жаль, тому його істотно-суттєві ознаки є ще малодослідженими. Законодавець також офіційно не закріплює дефініцію цього поняття в національному законодавстві про працю та кібербезпеку. Виявлено такі ознаки кібермобінгу, як: 1) можливість цілодобового втручання кібермобером в особисте життя працівника й після закінчення його робочого дня; 2) необмеженість аудиторії та швидкість поширення інформації, яка немає тимчасового або географічного обмеження, що є чутливою до честі, гідності та ділової репутації працівника; 3) можливість по відношенню до потерпілого працівника анонімності дій кібермобера, що нерідко збільшує термін його негативної «кіберактивності» і дозволяє йому довгий час не притягуватися до юридичної відповідальності.

Виявлено деякі проблеми правового регулювання запобігання та протидії мобінгу. По-перше, це відсутність у законодавстві про працю обов'язку роботодавця проводити спеціальні навчання (тренінги) для персоналу, насамперед керівників, щодо

¹доктор юридичних наук, професор, професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, <https://orcid.org/0000-0003-0526-5393>

² здобувач вищої освіти юридичного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса, <https://orcid.org/0009-0002-2184-618X>

розпізнавання ознак цього правопорушення, розробки механізмів щодо протидії його проявам, захисту порушених трудових прав працівників (таких як право на честь, гідність, ділову репутацію, право на гідну оплату працю і кар'єрне зростання). По-друге, недостатність регламентації законодавцем колективно-договірного регулювання таких механізмів протидії.

Таким чином, виявлені прогалини у правовому регулюванні протидії мобінгу (його різновиду – кібермобінгу) потребують внесення змін до чинного КЗпП України. Слушно було б доповнити ст. 2² КЗпП України дефініцією поняття «кібермобінг», розкрити його ознаки. Доповнити обов'язки роботодавців у Главі Х «Трудова дисципліна» КЗпП України таким обов'язком, як: організовувати і проводити навчання трудового колективу з питань протидії мобінгу (кібермобінгу). Також бажано було б розробити на рівні Міністерства економіки України Методичні рекомендації щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують протидію мобінгу (кібермобінгу) у трудових відносинах.

Ключові слова: мобінг, кібермобінг, захист трудових прав, інформаційна культура, правова культура, працівник, роботодавець, інформаційне суспільство, трудові відносини, діджиталізація, юридична відповідальність, дисциплінарна відповідальність, адміністративна відповідальність, трудове право.

Legal regulation of countering mobbing in the discourse of globalisation of the information society

Abstract. The purpose of the article is to clarify the content of the concept of mobbing (its variant - cyber mobbing) at both the legislative and doctrinal levels, to identify some problems of legal regulation of combating this offence, and to develop proposals for improving labour legislation on issues related to the selected topic.

The article establishes that in the context of globalisation of the information society and culture, in domestic production there is an insufficient level of legal and information culture of employees and employers on prevention in the area of safe and healthy working conditions, and ensuring gender equality in labour relations, which leads to manifestations of mobbing and its variant - cyber mobbing. The lack of awareness of employees as parties to labour relations of the signs of mobbing (cyber mobbing) leads to ineffective judicial protection of their honour, dignity and business reputation from its manifestations. The author clarifies the meaning of the concepts of 'mobbing' and its variant 'cyber mobbing' both at the legislative and doctrinal levels. The definition of mobbing has been comprehensively developed by scholars, and not only in the field of law. The definition of mobbing is also officially enshrined in the current labour legislation, which allows courts to make the right decisions when establishing and qualifying this offence. As for the concept of 'cyber mobbing', its institutionalisation in science is still at an early stage, which is why its essential features are still poorly understood. The legislator also does not officially enshrine the definition of this concept in the national legislation on labour and cybersecurity. The following signs of cyber mobbing have been identified: 1) the possibility of round-the-clock interference by a cyber mobber in the employee's personal life even after the end of his or her working day; 2) unlimited audience and speed of dissemination of information that has no time or geographical restrictions, which is sensitive to the honour, dignity and business reputation of the employee; 3) the possibility of anonymity of cybermobbers' actions in relation to the victimised employee, which often increases the period of their negative 'cyber activity' and allows them to avoid legal liability for a long time.

Some problems of legal regulation of prevention and counteraction to mobbing have been identified. Firstly, the labour legislation does not require employers to conduct special training for their staff, especially managers, to recognise the signs of this offence, develop mechanisms to counteract its manifestations, and protect the violated labour rights of employees (such as the right to honour, dignity, business reputation, the right to decent pay and career

development). Secondly, the lack of legislative regulation of collective bargaining mechanisms for such mechanisms.

Thus, the identified gaps in the legal regulation of combating mobbing (its variant - cyber mobbing) require amendments to the current Labour Code of Ukraine. It would be appropriate to supplement Article 2² of the Labour Code of Ukraine with a definition of 'cyber mobbing' and to reveal its features. To supplement the obligations of employers in Chapter X 'Labour Discipline' of the Labour Code of Ukraine with the following: to organise and conduct training of the workforce on countering mobbing (cyber mobbing). It would also be desirable to develop, at the level of the Ministry of Economy of Ukraine, Methodological Recommendations on the inclusion of provisions in collective agreements and contracts that ensure countering mobbing (cyber mobbing) in labour relations.

The results obtained in this study may become the basis for further scientific research in the field of identifying the problems of legal regulation of countering mobbing (cyber mobbing) in labour relations in the context of the formation of a global information society and culture.

Keywords: mobbing, cyber mobbing, labour rights protection, information culture, legal culture, employee, employer, information society, labour relations, digitalisation, legal liability, disciplinary liability, administrative liability, labour law.

Вступ

В умовах глобалізації інформаційного суспільства, швидкої діджиталізації всіх процесів діяльності людства, і у сфері праці також, у трудових відносинах перманентно з'являються все нові й нові виклики.

В аналітичному огляді стану умов праці працівників України у Програмі МОП гідної праці для України на 2020-2024 рр. зазначається, що на вітчизняному виробництві спостерігається недостатній рівень правової та інформаційної культури працівників та роботодавців з питань профілактики у галузі безпечних і здорових умов праці, забезпечення гендерної рівності у трудових відносинах [1, с. 166], що призводить до проявів мобінгу та його різновиду – кібермобінгу. Необізнаність працівників як сторін трудових відносин в ознаках мобінгу (кібермобінгу) призводить до неефективності судового захисту їх честі, гідності, ділової репутації від його проявів.

У дайджесті судової практики з питань встановлення фактів мобінгу (цькування) в Україні (2024 р.), підготовленому Комітетом Національної асоціації адвокатів України з трудового права [2], з усіх проаналізованих авторами дайджесту рішень судів за 2022-2024 рр. впливає наступне.

По-перше, вимоги позивачів (працівників) про визнання фактів мобінгу під час трудових відносин з відповідачами (роботодавцями або окремими працівниками трудового колективу) задоволенню судами не підлягали через прогалини у доведенні цих фактів позивачами на практиці.

По-друге, деякі суди, встановивши фактичні обставини справ та дослідивши всі наявні у справах докази, надавши оцінку доводам позивачів за кожною позовною вимогою як по суті, так і в контексті наявності ознак мобінгу відмічали, що працівники взагалі не знали ознак цього правопорушення й не могли його правильно кваліфікувати, тому вимоги позивачів про встановлення факту мобінгу визнавали такими, що задоволенню не підлягають.

По третє, суди встановлювали, що деякі позивачі обирали неналежний спосіб захисту трудових прав в частині встановлення щодо них фактів мобінгу.

Задля того, щоб дати гідну відповідь вищезгаданим новим викликам у трудових відносинах, на нашу думку, проведення дослідження за обраною тематикою повинно ґрунтуватися на соціальному призначенні трудового права. Адже саме соціальна спрямованість цієї галузі проявляється у закріпленні та захисті усього комплексу трудових прав, зокрема й права на честь та гідність, ділову (професійну) репутацію

працівників, які нерідко на роботі або вдома під час застосування засобів електронних комунікацій або користування соціальними мережами тощо, відчують цькування від колег, керівників, які мають низький рівень інформаційної й правової культури та правосвідомості.

Таким чином, з вищевикладеного випливає, що саме соціальне призначення трудового права України в новітній історії, коли відбувається глобалізація інформаційного суспільства і культури, з'являються нові виклики трудовим відносинам, допоможе вирішити низку теоретичних та практичних проблем, як-то: (а) виявлення та характеристика правових можливостей існуючих правових засобів трудового права забезпечувати закріплення, реалізацію, гарантування, охорону та захист трудових прав учасників соціально-трудова відносин; (б) визначення здатності існуючих галузевих інструментів урегулювати соціально-трудова відносини в сучасних умовах розвитку; (в) пошук та оновлення правового інструментарію трудового права на підставі досвіду зарубіжних країн з розвинутою економікою; (г) і, як підсумок, належний рівень правового забезпечення прав та інтересів працівника, роботодавця та держави у сфері праці [3, с. 211].

Питаннями правового регулювання протидії мобінгу (кібермобінгу) у трудових відносинах, зокрема, у сфері безпеки праці, трудової дисципліни тощо, в умовах глобалізації інформаційного суспільства присвячені роботи багатьох науковців-правознавців, таких як: Л. П. Амелічева, Т. В. Михайліна [4], І. С. Воєводін [5], Т. В. Красюк [6], Л. Д. Менів, В. А. Булківська [7], О. А. Трюхан [8] та ін.

Наукові доробки цих вчених стали цінним підґрунтям для подальших досліджень проблематики правового регулювання протидії мобінгу в дискурсі глобалізації інформаційного суспільства.

Метою статті є уточнення змісту поняття мобінгу (його різновиду – кібермобінгу) як на законодавчому, так і на доктринальному рівні, виявлення деяких проблем правового регулювання протидії цьому правопорушенню, розробка пропозицій щодо удосконалення трудового законодавства з питань, пов'язаних з обраною тематикою.

Результати

На законодавчому рівні офіційне закріплення терміну «мобінг» відбулося не так давно, а саме, коли було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX, за яким було доповнено ст. 2² Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України). У положенні ч. 1 ст. 2² КЗпП України передбачається дефініція мобінгу (цькування) – це систематичні (повторювані) тривалі умисні діяння з боку роботодавця, окремих працівників або групи працівників певного трудового колективу, що є спрямованими на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі, якщо діяння має на меті набуття, зміну або припинення відповідним працівником трудових прав та обов'язків, що виявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно відповідного працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати власну професійну придатність.

Норми ч. 2 ст. 2² КЗпП України конкретизують форми психологічного та економічного тиску. Також важливим для правильної класифікації мобінгу (цькування) є й те, що у положенні ч. 3 ст. 2² КЗпП України зазначені випадки, які не вважаються мобінгом (цькуванням). Серед них вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці, що здійснюється в порядку, передбаченому законодавством, трудовим чи колективним договором. Окрім цього, важливо зазначити, що згідно до положень ч. 4 ст.

2² КЗпП України встановлюється заборона на вчинення мобінгу (цькування). Згідно з нормами ч. 5 ст. 2² КЗпП України особи, які вважають, що до них було вчинено мобінг (цькування), мають право звернутись зі скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (до Державної служби з питань праці та її територіальних органів) та/або до місцевого загального суду.

У контексті цього дослідження не менш важливим було доповнення законодавцем ст. 40 та ст. 41 КЗпП України новими підставами звільнення за ініціативною роботодавця, такими, як:

п. 12 ст. 40 – вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили;

п. 12 ст. 41 – вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

Таким чином, у разі визнання судом факту мобінгу, до моберів може застосовуватися найсуворіший вид дисциплінарних стягнень – дисциплінарне звільнення за наявністю необхідних підстав.

Також важливим є доповнення законодавцем положення ч. 3 ст. 38 КЗпП України про те, що працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили. У такій ситуації потерпілий працівник має право згідно зі ст. 44 КЗпП України внаслідок вчинення роботодавцем мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення отримати вихідну допомогу у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку. Це стосується як розірвання трудових договорів, укладених на невизначений строк, так і строкових трудових договорів.

Питання заборони, протидії тощо мобінгу (цькуванню) врегульовані також іншими законодавчими актами.

Відповідно до положення абз. 13 ч. 2 ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення прав, порушених внаслідок мобінгу (цькування).

Правове регулювання юридичної відповідальності, зокрема, адміністративної, за вчинення мобінгу отримало свій розвиток завдяки доповненню КУпАП новою ст. 173-5. За вчинення мобінгу (цькування) працівника на громадянина-порушника наразі накладається штраф від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або призначаються громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин тощо. Діяння, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення накладається штраф на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або призначаються громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин тощо. В спеціальній літературі зазначається, що в цілому наведене можна визнати позитивною новелою, оскільки правова норма заповнює суттєву прогалину у праві. Тим не менше, юридична техніка ст. 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення не є бездоганною, тому що поза увагою законодавця залишився важливий аспект вертикального мобінгу, якому, вочевидь, протистояти набагато складніше [4, с. 230].

На доктринальному рівні поняття «мобінг (цькування)» визначається, як:

1) один із різновидів морального насильства, який проявляється у систематичному приниженні, цькуванні, психологічному терорі співробітника в колективі, зазвичай з метою звільнення [5, с. 294];

2) суспільне явище, яке можна характеризувати одночасно як соціологічний, медичний та правовий феномен. У правовому сенсі мобінг слід тлумачити в широкому розумінні як незаконну, систематичну та довготривалу поведінку осіб, які є членами трудового колективу, скеровану проти окремого члена (інших членів) трудового колективу, що полягає в порушенні їх законних прав та інтересів і створенні нестерпних умов праці з метою примушення постраждалої особи (групи осіб) до звільнення з місця роботи [9, с. 271];

3) психічний терор, вороже та неетичне спілкування, яке систематично спрямовується однією або кількома особами переважно на одну особу, відбувається часто (майже щодня) і протягом тривалого періоду (щонайменше півроку) і, через таку частоту та тривалість, призводить до значних психічних, психосоматичних та соціальних страждань [10, с. 182].

Всі ці визначення мобінгу (цькування) передбачають його істотно-суттєві ознаки, є цінними для науки, проте кожне з них окремо можна ще змістовно доповнювати і доповнювати, адже вони розроблювалися у різні роки й вченими не тільки правничої науки.

Слід зауважувати, що не зважаючи на позитивні зрушення в контексті визначення поняття «мобінг» на законодавчому рівні та можливості притягнення до різних видів юридичної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника, чинним вітчизняним законодавством безпосередньо не передбачається визначення поняття «кібермобінг (віртуальний мобінг)», та особливості притягнення до юридичної відповідальності за вчинення саме цього різновиду.

На доктринальному рівні вчені Л. Д. Менів та В. А. Булківська пропонують визначати кібермобінг як психологічний тиск, що здійснюється із використанням сучасних засобів комунікацій, у мережі Інтернет [7, с. 214]. О. А. Трюхан зауважує, що кібермобінг характеризується умисними образами, погрозами, дифамаціями та повідомленням іншим учасникам трудового колективу, що розповсюджуються за допомогою сучасних засобів комунікацій, найчастіше протягом тривалого проміжку часу [8, с. 43]. На думку І. С. Воєводіна, М. Г. Артамонової кібермобінгом («агресією он-лайн») вважається підвид мобінгу, досить новітня форма приниження, заподіяння страждань потерпілому (працівнику) за допомогою засобів електронних комунікацій (у тому числі мережі Інтернет) іншими співробітниками робочого колективу. Ці вчені зауважують, що кібермобінг характеризується специфічними засобами вчинення насильницьких дій. На практиці такими засобами можуть виступати мобільні телефони, ноутбуки, планшети, електронна пошта, акаунти соціальних мереж, програми незаконного отримання інформації (у тому числі піратський контент) та інші пристрої [5, с. 294].

Крім вищезазначених ознак, кібермобінг характеризується ще й такими, як:

1) можливістю кібермобера цілодобово втручатися в особисте життя працівника (інакше кажучи, ці нападки не закінчуються після робочого дня);

2) необмеженістю аудиторії та швидкістю поширення інформації, яка немає тимчасового або географічного обмеження (той контент, про який вже давно забули, може знову потрапити на очі громадськості, і потерпілому працівнику буде важко його нейтралізувати, тому розмір аудиторії і поле поширення кібермобінга набагато ширше «звичайного» мобінга);

3) можливістю кібермобера діяти анонімно, що нерідко збільшує термін його негативної «кібер-активності» [11] і дозволяє довгий час не притягуватися від юридичної відповідальності.

Автори цієї статті цілком погоджуються із вищезазначеною думкою вчених стосовно того, що поняттям «мобінг» охоплюється й поняття «кібермобінг», адже дійсно закріплене на законодавчому рівні у положенні ч. 1 ст. 2² КЗпП України дефініція цілком підходить і до поняття кібермобінг, містить притаманні саме йому ознаки.

На користь цієї думки щодо охоплення поняттям «мобінг» поняття «кібермобінг» варто зауважити наступне. Загальновідомо, що правопорушення «мобінг» і «булінг» є схожими за змістом, однак за національним законодавством їх склад різниться за суб'єктами, їх статусною приналежністю до різних суспільно-правових відносин. Згідно з положенням ч. 1 ст. 173-4 КУпАП булінг (цькування) – це діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого. Інакше кажучи, булінг вчиняється суб'єктами цивільно-правових відносин, які реалізуються під час навчального процесу. Проте, мобінг відповідно до чинного законодавства про працю вчиняється суб'єктами трудових відносин, як правило, у процесі праці.

У судовій практиці факт булінгу встановлюється судами майже в кожному рішенні на відміну від судової практики, за якою ще не було жодного рішення суду, де б встановлювався хоча б один факт мобінгу. До того ж, не зважаючи на те, що на законодавчому рівні немає визначення поняття «кібербулінг», відповідне поняття нерідко використовується в судовій практиці [12; 13].

В Україні прийнятий важливий нормативно-правовий акт, який би міг закріпити терміни та їх визначення таких понять, як «кібербулінг» та «кібермобінг», адже він запроваджує загальні засади кібербезпеки, кіберзахисту громадян України й ін. Це Закон України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України» від 05.10.2017 № 2163-VIII. Відповідно до ст. 1 цього Закону кібербезпека – захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства та держави під час використання кіберпростору, за якої забезпечуються сталий розвиток інформаційного суспільства та цифрового комунікативного середовища, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних і потенційних загроз національній безпеці України у кіберпросторі. Кіберзахист – сукупність організаційних, правових, інженерно-технічних заходів, а також заходів криптографічного та технічного захисту інформації, спрямованих на запобігання кіберінцидентам, виявлення та захист від кібератак, ліквідацію їх наслідків, відновлення сталості і надійності функціонування комунікаційних, технологічних систем.

Ефективність кіберзахисту як різновиду захисту трудових прав працівників і роботодавців залежить не тільки від володіння цифровими компетентностями персоналу. Велике значення має правова й інформаційна культура учасників трудових відносин. Однак, виявляється є багато прогалин у законодавстві, про працю, кібербезпеку щодо закріплення поняття «кібермобінг» та механізмів запобігання та протидії його вчиненню кібермобером у процесі реалізації трудових відносин.

Результати

Таким чином, проведений аналіз спеціальної літератури та законодавчих актів, судової практики за обраною тематикою дає можливість обґрунтувати такі висновки.

Встановлено, що в умовах глобалізації інформаційного суспільства і культури на вітчизняному виробництві спостерігається недостатній рівень правової та інформаційної культури працівників та роботодавців з питань профілактики у галузі безпечних і здорових умов праці, забезпечення гендерної рівності у трудових відносинах, що призводить до проявів мобінгу та його різновиду – кібермобінгу.

Необізнаність працівників як сторін трудових відносин в ознаках мобінгу (кібермобінгу) призводить до неефективності судового захисту їх честі, гідності, ділової репутації від його проявів.

Уточнено зміст понять «мобінг» та його різновиду «кібермобінг» як на законодавчому, так і на доктринальному рівні. Дефініція мобінгу достатньо всебічно розроблена науковцями й не тільки у сфері права. Є й офіційне закріплення визначення мобінгу у чинному законодавстві про працю, що дозволяє судам приймати вірні рішення під час встановлення, кваліфікації цього правопорушення. Що ж до поняття «кібермобінг», то його інституалізація у науці ще на начальному етапі, на жаль, тому його істотно-суттєві ознаки є ще малодослідженими. Законодавець також офіційно не закріплює дефініцію цього поняття в національному законодавстві про працю та кібербезпеку. Виявлено такі ознаки кібермобінгу, як:

- 1) можливість цілодобового втручання кібермобером в особисте життя працівника й після закінчення його робочого дня;
- 2) необмеженість аудиторії та швидкість поширення інформації, яка немає тимчасового або географічного обмеження, що є чутливою до честі, гідності та ділової репутації працівника;
- 3) можливість по відношенню до потерпілого працівника анонімності дій кібермобера, що нерідко збільшує термін його негативної «кібер-активності» і дозволяє йому довгий час не притягуватися до юридичної відповідальності.

Виявлено деякі проблеми правового регулювання запобігання та протидії мобінгу.

По-перше, це відсутність у законодавстві про працю обов'язку роботодавця проводити спеціальні навчання (тренінги) для персоналу, насамперед керівників, щодо розпізнавання ознак цього правопорушення, розробки механізмів щодо протидії його проявам, захисту порушених трудових прав працівників (таких як право на честь, гідність, ділову репутацію, право на гідну оплату працю і кар'єрне зростання).

По-друге, недостатність регламентації законодавцем колективно-договірного регулювання таких механізмів протидії.

Таким чином, виявлені прогалини у правовому регулюванні протидії мобінгу (його різновиду – кібермобінгу) потребують внесення змін до чинного КЗпП України. Слушно було б доповнити ст. 2² КЗпП України дефініцією поняття «кібермобінг», розкрити його ознаки. Доповнити обов'язки роботодавців у Главі Х «Трудова дисципліна» КЗпП України таким обов'язком, як: організувати і проводити навчання трудового колективу з питань протидії мобінгу (кібермобінгу). Також бажано було б розробити на рівні Міністерства економіки України Методичні рекомендації щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують протидію мобінгу (кібермобінгу) у трудових відносинах.

Отримані результати у цьому дослідженні можуть стати підґрунтям для подальших наукових розвідок у сфері виявлення проблем правового регулювання протидії мобінгу (кібермобінгу) в трудових відносинах в умовах формування глобального інформаційного суспільства і культури.

Список використаних джерел

1. Амелічева Л. П. Інтерференція інформаційної та правової культури як умова посилення механізму реалізації права на гідну працю наукових і науково-педагогічних працівників. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. 2024. № 43. С. 164–172.
2. Дайджест судової практики з питань встановлення фактів мобінгу (цькування) в Україні. Комітет Національної асоціації адвокатів України з трудового права. 2024. URL: <https://surl.li/kvmytme>

3. Костюченко О. Є. Соціальне призначення трудового права: постановка проблеми. Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річному ювілею кафедри трудового та господарського права (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника: Харків. нац. ун-т внутр. Справ. С. 210–2012.
4. Михайліна Т. В., Амелічева Л. П. Новели юридичної відповідальності за мобінг у контексті прав людини на особисте життя та належні безпечні і здорові умови праці. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. Випуск 36. 2023. С. 225–233.
5. Воєводін І. С., Артамонова М. Г. Сутнісна характеристика поняття та міжнародний досвід кібермобінгу. Протидія кіберзагрозам та торгівлі людьми. Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції. Харків, 26 листопада 2019 р. Відповідальний за випуск: О. В. Манжай. С. 294–296.
6. Красюк Т. В., Федорченко А. О. Мобінг: причини виникнення та способи подолання. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». 2022. С. 140–145.
7. Менів Л. Д., Булківська В. А. Актуальні підходи до запобігання мобінгу в трудових відносинах. Юридичний науковий електронний журнал. № 4. 2022. С. 213–215. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-4/48>.
8. Трюхан О. А. Захист працівників від мобінгу на робочому місці: теоретико-правовий аспект. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. № 4. 2017. С. 42-46. URL: http://apnl.dnu.in.ua/4_2017/4_2017.pdf#page=42.
9. Коляда Т. А. Моббінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: до постановки проблеми. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2010. № 2 (49). С. 265–273.
10. Leymann Heinz. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims. 1990. Vol. 5, № 2. P. 119–126. URL : <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>
11. Helping make the internet a great and safe place for children and young people. Non-Profit Organisation «Childnet International». 2022. URL: <https://web.archive.org/web/20220309091801/https://www.childnet.com/>
12. Постанова Теплицького районного суду Вінницької області від 20.02.2025, судова справа № 144/227/25. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125294262>.
13. Постанова Іваничівського районного суду Волинської області від 13.03.2023, судова справа № 156/51/23. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109600059>.