

**ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРОТИДІЇ МОБІНГУ
В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ****ANTI-MOBING THEORETICAL AND LEGAL BASIS IN THE CONDITIONS
OF EUROPEAN INTEGRATION OF UKRAINE**

**Середя О.Г., д.ю.н., професор,
завідувачка кафедри трудового права**

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

**Красюк Т.В., к.ю.н., доцент,
доцентка кафедри трудового права**

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена висвітленню актуальної проблеми захисту емоційної сфери працівника у структурі особистих немайнових прав. На підставі аналізу наукових робіт зарубіжних дослідників визначено, що проблематика емоційної праці вивчається у нерозривному зв'язку з проблемами нерівності та дискримінації у сфері праці, зокрема, мобінгу на робочому місці. Авторами досліджено міжнародні та зарубіжні нормативні акти щодо запобігання та протидії дискримінації, мобінгу у трудових відносинах з метою напрацювання пропозицій щодо гармонізації правового регулювання означеного питання до стандартів європейських партнерів. Зазначається, що загальний правовий тренд уважнішого ставлення до емоційності має знайти свій відбиток і рівні правових категорій трудового права України. Наголошується, що законодавче закріплення обов'язку роботодавця протидіяти мобінгу та встановлення відповідальності за такі дії є втіленням принципу гуманізму у національне трудове законодавство, відповідає високим вимогам поваги до людської гідності і безпеки працівника. Акцентовано увагу на тому, що хоча законодавцем і запроваджено правові механізми захисту від мобінгу на робочому місці, але деякі питання на практиці залишаються відкритими. Розглядаючи проблему насильства та домагань у сфері праці, мобінгу, автори відзначають провідну роль соціального партнерства з її вирішення, зокрема, шляхом закріплення у актах партнерства положень про заходи, спрямовані на попередження сексуального насильства, домагань та мобінгу. Пропонується врахувати досвід Італії в частині активності профспілок у протидії мобінгу шляхом інформування про прояви мобінгу, організації навчання для співробітників, щоб ті навчилися відрізняти мобінг від взаємних конфліктів, могли дізнатися про свої права в разі мобінгу та створення спеціальних центрів допомоги жертвам мобінгу. Наведено висновок, що мобінг – це той виклик, який виникає перед всіма учасниками соціально-трудових відносин, а протидія цьому явищу буде ефективною лише за умови, що його запобігання будуть сприяти не лише роботодавці, а й соціальні партнери.

Ключові слова: дискримінація, протидія мобінгу, емоційна сфера праці, права працівника, соціальне партнерство.

The article is devoted to highlighting the current problem of protecting the employee's emotional sphere in the structure of personal non-property rights. Based on the analysis of the scientific works of foreign researchers, it was determined that the problem of emotional labor is studied in an inextricable connection with the problems of inequality and discrimination in the field of work, in particular, mobbing at the workplace. The authors researched international and foreign normative acts on the prevention and counteraction of discrimination, mobbing in labor relations in order to develop proposals for harmonizing the legal regulation of the specified issue to the standards of European partners. It is noted that the general legal trend of a more attentive attitude to emotionality should find its mark and the level of legal categories of the labor law of Ukraine. It is emphasized that the legislative establishment of the employer's duty to oppose mobbing and the establishment of responsibility for such actions is the embodiment of the principle of humanism in national labor legislation, and meets the high requirements of respect for human dignity and employee safety. Attention is focused on the fact that although the legislator has introduced legal mechanisms for protection against mobbing at the workplace, some issues in practice remain open. Considering the problem of violence and harassment in the field of work, mobbing, the authors will note the leading role of social partnership in solving it, in particular, by enshrining in partnership acts provisions on measures aimed at preventing sexual violence, harassment and mobbing. It is proposed to take into account the experience of Italy in terms of the activity of trade unions in combating mobbing by informing about the manifestations of mobbing, organizing training for employees so that they learn to distinguish mobbing from mutual conflicts, can learn about their rights in the event of mobbing and the creation of special centers for assistance to victims of mobbing. It is concluded that mobbing is a challenge that arises before all participants of social and labor relations, and countering this phenomenon will be effective only on the condition that its prevention will be facilitated not only by employers, but also by social partners.

Key words: discrimination, countering mobbing, emotional sphere of work, employee rights, social partnership.

Дискримінація, у її різноманітних конфігураціях, залишається однією з актуальних тем, що привертає увагу як громадськості, так і дослідників різних галузей науки. Вона порушує фундаментальну рівність та справедливість, викликаючи серйозні соціальні та правові проблеми. Обравши євроінтеграційний курс Україна намагається гармонізувати власне законодавство, зокрема і трудове до стандартів своїх європейських партнерів. Внесення змін до Кодексу законів про працю України (далі КЗпП), після набуття чинності Закону України від 11 грудня 2022 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [1], дозволило Україні приєднатися до низки європейських країн (Франція, Німеччина, Італія, Польща), де мобінг на роботі став заборонений законодавством. У новій статті КЗпП 2-2 маємо не лише пряму заборону мобінгу, але визначення поняття та його форми. Зміни до Кодексу закріпили обов'язок щодо протидії мобінгу не лише за роботодавцем, а і за державою. А саме в абз. 8 ч. 1 статті 5-1 зазна-

ється, що державою гарантується правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення, окрім того, гарантується захист честі та гідності працівника під час виконання ним трудової діяльності [2]. Однак, вважаємо, що питання протидії мобінгу не може бути вирішено лише шляхом включення нових положень до КЗпП України. В контексті нашого дослідження зазначимо, що на практиці залишаються не вирішеними велика кількість питань, щодо конкретизації заходів, які можуть бути впроваджені для протидії мобінгу на рівні соціального діалогу, як саме довести факт мобінгу на робочому місці, як встановити межу між порушенням трудової дисципліни та психологічним тиском на працівника та ін.

В Україні вивченням означеного питання займаються Н. М. Вапнарчук, О. Є. Костюченко, К. Б. Мирасюк, Л. Ю. Тимофеева, І. І. Сахарук, С. М. Черноус, О. М. Ярошенко та ін. Однак, залишилися чимало не вирішених питань, що вимагають наукового осмислення й відповідних рекомендацій. Зміни у соціально-економічній сфері,

що відбулися за останні роки, викликають потребу подальшого вдосконалення законодавства в частині правового регулювання, а теоретичні дослідження проблем дискримінації, мобінгу у трудових відносинах носять фрагментарний характер, і потребують системного та ґрунтовного підходу для вироблення способів протидії цим явищам.

Проблематика захисту емоційної сфери працівника у структурі особистих немайнових прав у науці трудового права поки що не була піддана всебічному науковому аналізу, але вона як ніколи актуалізується. Це зумовлено насамперед тим, що у сучасному інформаційному суспільстві, коли змінюється звичний уклад трудових відносин, властивий епосі індустріальної праці, на перший план виходить проблематика захисту гідності працівника.

Аналіз наукової літератури, нормативного регулювання та правозастосовної практики із досліджуваного питання показав, що загальне визнання значимості особистих немайнових прав не забезпечує підвищення ефективності їх правового захисту. Перехід до постіндустріального суспільства диктує формування нових підходів до розуміння змісту та процесу праці, професійних ризиків та специфіки правового регулювання трудових відносин.

Всі ці чинники разом свідчать, що емоційна складова праці стає основою практично будь-який трудовий функції. Необхідне ретельніше опрацювання механізмів захисту емоційної сфери людини, її автономії, приватного життя, його гідності та трудової репутації. Такий підхід відповідає сучасному розумінню гідної праці та є логічним її розвитком.

Традиційно заходи додаткового правового захисту надавалися працівникам, чия праця пов'язана з підвищеними психоемоційними навантаженнями. При цьому діапазон компенсаторних механізмів простягається від встановлення додаткового часу відпочинку та скорочення тривалості робочого часу (педагогічні та медичні працівники тощо) до впровадження спеціальних заходів захисту на випадок настання ризиків застосування насильства (як фізичного, так і психологічного) у процесі виконання роботи.

Зарубіжними правознавцями проблематика емоційної праці вивчається і стосовно інших аспектів прояву та регулювання емоцій у трудових відносинах, наприклад, досліджуються: вплив нормування емоційних реакцій на процедури відбору та оцінки персоналу [3]; проблеми нерівності та дискримінації у контексті емоційної праці [4]; вплив права на об'єднання у профспілку на емоційну працю [5] та ін.

Сучасні дослідники, в основному описують категорію гідності працівника через призму організаційних патологій, що становлять загрозу не тільки психологічному та соціальному благополуччю працівника, але сприяють професійному вигорянню, стресу, а в крайніх випадках і до суїцидальних спроб (негуманні умови праці, психологічне насильство та домагання, мобінг, нерівне звернення та дискримінація, обтяження працівників надто високими вимогами до продуктивності, прояв неповаги до їхньої думки тощо) [6].

Очевидно, акцент змістився у бік виявлення взаємозв'язку категорії гідності з можливими психосоціальними ризиками, що супроводжують трудову діяльність. З огляду на це особливу увагу привертає нормативно закріплена заборона мобінгу на робочому місці.

Таке розуміння випливає з сучасного міжнародного нормативного регулювання. Так, наприклад, у Європейській соціальній хартії право на захист своєї гідності за місцем роботи пов'язане з обставинами найбільш грубих порушень психологічного та соціального благополуччя працівника – сексуальними домаганнями на робочому місці або у зв'язку з роботою, а також знущальними, ворожими та образливими діями проти окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з роботою (ст. 26) [7].

Директива Європейського Союзу від 27 листопада 2000 р. 2000/78/ЄС також визначає категорію захисту гідності через опис негативних дій, які мають на меті створити ворожу, принижувальну гідність людини або образливу обстановку [8]. Аналогічний зміст закладено й у Конвенції МОП № 190 «Про викоринення насильства та домагань у сфері праці», в якій визнається, що важливість культури праці є основою взаємної поваги та гідності людини, що сприяють запобіганню насильству та домаганням [9].

У поточних правових умовах емоційні потреби працівника, пов'язані з дотриманням роботодавцем обов'язку не здійснювати дій, які навмисно сприяють зростанню психосоціальних ризиків та небезпек, суттєво недооцінені ні законодавцем, ні на рівні правозастосовної практики.

Усе сказане вище призводить до висновку у тому, що загальний правовий тренд уважнішого ставлення до емоційності має знайти свій відбиток і рівні правових категорій трудового права. Слід констатувати, що міжнародна спільнота активно підтримує антидискримінаційну правову позицію, яка безпосередньо включає в себе протидію мобінгу, і спрямовується на всебічний захист інтересів працівників від психологічного цькування, насильства, як з боку роботодавця так і трудового колективу.

Сьогодні в більшості зарубіжних країн знають, що таке мобінг. Вказаний феномен став предметом не тільки наукових досліджень, але й заходи щодо заборони мобінгу було врегульовано нормативними актами у багатьох країнах, у тому числі і в європейських.

За даними Інституту дослідження мобінгу в Німеччині, 37% усіх працівників мають досвід мобінгу на робочому місці у якийсь момент свого трудового життя. Ще 12% були принаймні свідками мобінгу на робочому місці. Відповідно до галузевих медичних спостереженням «добра чверть пацієнтів у клініках психосоматичного профілю вказують на проблеми на робочому місці. Десять відсотків без прямого опитування з цього приводу повідомили, що піддавалися мобінгу» [10].

У Великій Британії в особливу сферу виділено у дослідженнях «академічний мобінг», жертвами якого стають викладачі, співробітники та студенти університетів та коледжів. Відповідно до спостереження, за різними оцінками країни цей показник визначається діапазоном від 12% до 50%. «Академічна мобінг-культура» характеризується ненасильством, ввічливістю та витонченістю знущань [11].

Феномен мобінгу властивий будь-якій державі, і Україна, яка перебуває у стадії трансформації суспільного устрою, що супроводжується ствердженням різних форм власності та видів діяльності, не є винятком.

Міжнародна організація праці (МОП) під психічним терором на робочому місці розуміє «образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе поведіння з окремою особою або групою працівників, що охоплює колективний пресинг (ganging up) або мобінг проти обраного працівника, який стає об'єктом психічного тиску. Мобінг передбачає постійну негативну увагу або критику, ізоляцію особи від суспільних контактів, поширення неправдивої інформації» [12, с. 2].

Наразі у контексті створення безпечних та здорових психологічних умов праці важливе значення має протидія моральним переслідуванням на робочому місці: мобінгу, домаганням тощо. МОП протягом тривалого часу вказувала на необхідність протидії будь-яким моральним переслідуванням на робочому місці, зокрема, у доповідях «Stress Prevention at Work Checkpoints. Practical improvements for stress prevention in the workplace» (2012 р.), «Code of conduct and guidelines to prevent and address sexual harassment in workplace» (2016 р.), «The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work» (2018 р.) тощо [13, с. 190–191].

Аналізуючи міжнародну практику окремих країн-членів ЄС, можна побачити, що захист від цього негативного

явища здійснюється шляхом гарантування та забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці. В цілому, досвід держав-членів Європейського Союзу можна спостерігати в двох типах практики: 1) прийняття спеціальних законів, що регулюють мобінг на робочому місці, наприклад, у Франції, Бельгії та Швеції; 2) застосування діючого законодавства (найчастіше закон про заборону дискримінації) у випадках мобінгу (Ірландія, Великобританія, Італія, Данія та Німеччина) [14, с. 139].

Саме Швеція була першою країною, яка у 1993 році запровадила законодавство, що спеціально забороняє знущання на роботі. Це новаторське законодавство, з-поміж іншого, забороняло засудливі або виразно негативні дії, спрямовані проти особистості, образливе ставлення до працівників, яке може призвести до того, що ці працівники будуть ізольовані від колективу на робочому місці. Також воно вводило обов'язок роботодавців оперативно розслідувати, врегулювати та протидіяти будь-яким випадкам знущань, а також запровадити превентивні організаційні заходи проти залякування на робочому місці. Принагідно зазначити, що новаторське законодавство Швеції отримало значну підтримку серед інших європейських країн у протидії мобінгу) [15, с. 66].

До трудового законодавства Франції було внесено доповнення щодо способів захисту права на гідність працівника під час трудової діяльності. На особливу увагу заслуговують норми із запобігання психологічному тиску, а саме ст. L.1152-2, згідно з якою роботодавець повинен ужити всіх необхідних заходів для запобігання поведінки знущань; ст. L.4121-1 закріплює обов'язок роботодавця вжити необхідних заходів із гарантування безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, а саме: превентивні заходи із приводу соціально-психологічного клімату в колективі, інформаційні та навчальні заходи із проблемних питань. Роботодавець повинен забезпечити адаптацію цих заходів з метою врахування мінливих обставин і спрямувати їх на поліпшення наявних ситуацій [16].

Таким чином, законодавче закріплення обов'язку роботодавця протидіяти мобінгу та встановлення відповідальності за такі дії стане прямим втіленням принципу гуманізму у національне трудове законодавство, адже праця, яка відповідає високим вимогам поваги до людської гідності, безпеки працівника, комфортним умовам праці, є невід'ємною складовою частиною правової, соціальної держави.

Надзвичайно важливо зазначити, що Європейський суд з прав людини, даючи тлумачення ст. 10 Європейської конвенції з прав людини та основних свобод, яка гарантує кожному «...право на свободу дотримуватися своїх поглядів, одержувати і поширювати інформацію та ідеї без втручання органів державної влади» [17], бере до уваги важливість цього усталеного юридичного принципу для розвитку демократії, підкреслюючи, що воно є однією з основних підвалин демократичного суспільства, а також визначається як ключова умова для реалізації потенціалу та можливостей кожної людини. Також можна згадати приписи з Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, відповідно до ч. 2 ст. 26 «...всякого роду дискримінація повинна бути заборонена законом, і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою, як-от: раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, народження чи інші обставини» [18].

Слід звернути увагу на міжнародну судову практику, яка акцентує, що під поняттям “мобінг” слід розуміти несправедливе ставлення та знущання, дискримінація залежних осіб з боку тих, кого можна вважати виконавцями певної функції, таких як роботодавець, колеги або особи з вищим соціальним статусом, такі як лідери (формальні або нефор-

мальні) в робочій чи суспільній сфері. Як от в рішенні ЄСПЛ від 07.11.2013 у справі «Пічкур проти України» зазначалося, що дискримінацією вважається різне поводження з особами без об'єктивного та розумного обґрунтування у відносно схожих ситуаціях [19, п. 47].

Пріоритетність принципу рівного, неупередженого ставлення в сфері праці на міжнародному рівні сьогодні знайшов повноцінне відображення і на національному рівні [1]. Проте доведення факту наявності мобінгу і обґрунтування причинно-наслідкового зв'язку наслідків, отриманих у результаті порушення конституційних прав, у трудових відносинах є достатньо ускладненим. І проблема ця обумовлена, в першу чергу, тим, що мобінг як прояв психологічного тиску на працівника не вписується у стандартну модель правопорушення. Отже, доведення факту вчинення мобінгу на робочому місці процес складний, і такий, що не може бути підданий правовій оцінці без урахування психологічних аспектів проблеми [20, с. 73].

Обов'язок роботодавця щодо протидії мобінгу були закріплені змінами до статей 141 та 158 КЗпП. І якщо у статті 141 КЗпП закріплюється лише зобов'язання роботодавця здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу, то у 158 статті вже більш розлого зазначається про вживання заходів для забезпечення безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснення профілактики ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів, що спрямовані на запобігання та протидії мобінгу. Закріплення цих обов'язків за роботодавцем є позитивною тенденцією як у короткостроковій, так і у довгостроковій перспективі [2].

Заслужує на увагу позиція науковців, що з метою непорозуміння, які можуть виникнути між працівником і роботодавцем в дотриманні чинного законодавства про працю, необхідно запровадити обов'язкове обговорення соціально-психологічної атмосфери на конкретному підприємстві, установі, організації на загальних зборах трудового колективу та за їх результатами і власними професійними спостереженнями проводити систематичний аналіз психологічного стану колективу [21, с. 146].

Необхідно зазначити, що розглядаючи проблему насильства та домагань у сфері праці, мобінгу, важливо відзначити роль соціального партнерства з її вирішення. Існують колективні угоди, що містять положення про заходи, спрямовані на попередження сексуального насильства, домагань та мобінгу, таких як розробка внутрішньої політики, навчання працівників та (або) роботодавців та інформаційно-просвітницька діяльність.

Доречним в частині активності профспілок у протидії мобінгу є досвід Італії. Профспілка може сприяти здоровій атмосфері колективної творчості, і сприяти освіті працівників, інформуючи їх про прояви і наслідки мобінгу. Досвідчені члени профспілок можуть організувати навчання для співробітників, щоб ті навчилися відрізняти мобінг від взаємних конфліктів, могли дізнатися про свої права в разі мобінгу і, найголовніше, отримати чітке усвідомлення того, що мобінг не є прийнятним явищем і має негативні наслідки. Один з найбільш вдалих прикладів дієвої практики – активність конфедерації профспілок Італії CISL. На додаток до порад і інформаційних матеріалів профспілка заснувала центри допомоги жертвам мобінгу по всій Італії. Скарги про передбачувані випадки мобінгу можна відправити на електронну адресу центру, а також зателефонувавши по телефону. За даними CISL, центри зв'язку отримують близько 20 заявок на тиждень. Після отримання заяви центр допомоги звертається до місцевої профспілки і допомагає вирішити проблему мобінгу шляхом розмови з керівництвом організації та за допомогою медіації. Якщо це не вдається, представники центру інформують працівника про ініціювання процесу в суді і його права в ньому, а також прагнуть морально підго-

тувати працівника до довгострокового судового процесу, і того, що відносини в організації можуть погіршитися, а також надати будь-якого роду необхідну юридичну допомогу. Згідно зі статистикою профспілок, після отримання заяви 10% всіх заяв вирішуються з втручанням профспілкових органів і 25% – ініціювання процедури врегулювання суперечок [22, с. 113–114].

Юридичними можливостями забезпечення дієвого захисту законних інтересів в частині протидії мобінгу можуть стати норми інституту компенсації моральної шкоди та положення заборони зловживання правом, а також перейняття закордонного досвіду, та імплементація цих норм у національне законодавство. Додатково варто зазначити про необхідність запровадження у локальних нормативно-правових актах заборону мобінгу (цькування), де виокремити положення про порядок розслідування та про санкції за порушення відповідних норм. Отже, аналізуючи акти ЄС та використовуючи досвід зарубіжних країн, вва-

жаємо, що в національне законодавство потрібно включати прогресивні норми щодо протидії та запобігання будь-яких проявів психологічного тиску на робочому місці.

Переходячи до висновків, слід зауважити, що мобінг є дуже складним, прихованим і недооціненим явищем, тому потрібно будувати соціально відповідальні організації та із сторони держави виконувати закони та процедури проти психологічного насильства на робочому місці, впроваджувати механізми на справедливий захист працівників. Саме запровадження правового регулювання протидії мобінгу вже є як великим досягненням, так і давно назрілою проблемою трудового законодавства. З всього вищеперахованого необхідно підмітити, що протидія мобінгу буде ефективно лише за умови, що його запобігання будуть сприяти всі учасники трудових відносин. Комплексно та систематично попереджувати мобінг (цькування) та зробити його різко негативним суспільним фактом це той виклик, який виникає перед всіма учасниками та гарантами протидії цього явища.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення 7 грудня 2023 р.).
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>, (дата звернення 7 грудня 2023 р.).
3. Arvey, Renz & Watson, 1998 Arvey, R.W., Renz, G.L. & Watson, T.W. Emotionality and job performance: Implications for personnel selection. *Research in Personnel and Human Resources Management*. 1998. № 16. P.103–147.
4. Lu-in Wang, Zachary W. Brewster. Dignity transacted: emotional labor and the racialized workplace. *University of Michigan Journal of Law Reform*. 2020. №53(3). URL: <https://doi.org/10.36646/mjlr.53.3.dignity> (дата звернення 7 грудня 2023 р.).
5. Davis, R.S., Stazyk, E.C., Kline, E.D., Green, A.C. Experience, emotion, and exhaustion: how unionization influences emotional labor. *Review of public personnel administration*. 2023. № 43(2). P. 336–358. URL: <https://doi.org/10.1177/0734371X211068171> (дата звернення 7 грудня 2023 р.).
6. Lucas, Kang & Li, 2013 Lucas, K., Kang, D. & Li, Z. (2013) Workplace dignity in a total institution: Examining the experiences of Foxconn's migrant workforce. *Journal of Business Ethics*. (114). 91–106.
7. Європейської соціальної хартії від 14 вересня 2006 року. *Відомості Верховної Ради України* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text> (дата звернення 7 грудня 2023 р.).
8. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27.11.2000 р. про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text (дата звернення 7 грудня 2023 р.).
9. Violence and Harassment Convention, 2019 (№ 190). *International Labour Organization*. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NONORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (дата звернення 7 грудня 2023 р.).
10. Lorenz K. Über tierisches und menschliches Verhalten. München. 1965. 435p.
11. Khoo S. Academie Mobbing: Hidden Heath Hazard at Workplace. *Journal Malays Fam Physician*. 2010. № 5(2), p. 61–67.
12. When working becomes hazardous. International Labour Organization (ILO). *World of Work*. 1998. № 26. P. 2–6.
13. Остапенко Л.О. Окремі аспекти законодавства України про мобінг. *Юридичний електронний журнал*. № 1. 2023. С. 189–191.
14. Сорокіна А.А. Мобінг та булінг в трудових відносинах. *Молодий вчений*. № 11 (63). 2018. С. 139–146.
15. Колеснік Т. В., Протидія мобінгу: аналіз міжнародних норм та судової практики. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. № 1. 2023. С. 65–71.
16. France Code du travail. Dernière modification : 1 février 2017. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000018764571&idSectionTA=LEGISCTA000018764573&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160205#LEGIARTI000018764562> (дата звернення 7 грудня 2023 р.).
17. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) ратифіковано Законом № 475/97-ВР від 17.07.97. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення 7 грудня 2023 р.).
18. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 19.10.1973. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення 7 грудня 2023 р.).
19. Рішення у справі «Пічкур проти України» (Заява № 10441/06) від 07.11.2013. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_984#Text (дата звернення 7 грудня 2023 р.).
20. Костюченко О. Є. Мобінг в Україні. Що робити? Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти: збірник статей. Київ. 2021. С. 72–78.
21. Красюк Т. В., Федорченко А. О. Мобінг: причини виникнення та способи подолання. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 6. С. 140–145.
22. Fernando Cecchini mobbing: the tutelage of inas-cisl – our experience. Abstracts of the 6th International Scientific and Practical Conference on Workplace Bullying of the 4-6 June 2008. Montreal. Canada. P. 113-114. URL: www.workplacebullying.org (дата звернення 7 грудня 2023 р.).