

Луценко О.Є.,
кандидат юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

УДК [349.2:349.3]:[331.109:331.104.2]
DOI 10.32782/2663-5666.2025.1.9

ЛОКАЛЬНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Вступ. Базовими постулатами запобігання дискримінації та мобінгу на робочому місці є: «Усі люди рівні перед законом і мають право, без будь-якої різниці, щоб закон однаково їх захищав» (ст. 7 Загальної декларації прав людини від 10.12.1948 р.) [1]). Усі люди мають право на рівний захист від будь-якої дискримінації, що порушує Декларацію, і від будь-якого підбурювання до такої дискримінації.

Європейська соціальна хартія (переглянута) [2] наголошує: «...щоб забезпечити право на працю, сторони зобов'язуються ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає». Європейська соціальна хартія забороняє: (1) усі форми дискримінації у сфері зайнятості, що частково збігається з правом на рівні можливості без дискримінації за ознакою статі; (2) будь-яку практику, яка може перешкоджати правам працівників заробляти собі на життя працею за вільно обраною спеціальністю.

Наведені ключові міжнародні приписи знайшли відображення і у вітчизняному законодавстві. Так, основний принцип недопущення дискримінації в Україні містить Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI (далі – Закон № 5207) [3], який полягає в тому, що «всі особи, незалежно від їхніх певних ознак, мають рівні права та свободи, а також рівні можливості для їх реалізації» (ч. 1 ст. 6 Закону № 5207). Аналогічні норми закріплені й у Конституції України (ст. 43) [4] та КЗпП України (статті 2-1, 2-2 та 22) [5].

Стан опрацювання проблематики. Вивченням питань дискримінації та мобінгу в трудовому праві займалася чимало вчених, зокрема: Т. А. Занфірова, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. М. Твердовський [6], К. О. Дробинська, С. Г. Рудакова, Л. В. Щетініна [7], О. В., Качмар [8] О. І. Сердюк, І. М. Шупта, [9], Л. П. Червінська [10], Т. В. Красюк [11] та ін. Утім, численні

дослідження на обрану тематику не зменшили цікавість учених до неї, а найголовніше не вирішили усіх проблем, питань та дискусій, які повсякчас виникають як у теорії, так і на практиці.

Тому **метою цієї статті** є розкриття прихованих проявів дискримінації у сфері праці, зокрема недотримання прав осіб, які повідомили про факти корупції, дискримінація під час прийняття на роботу, звільнення під час вагітності та мобінгу як однієї із форм дискримінації у трудових відносинах.

Виклад основного матеріалу. Незважаючи, на численні міжнародні стандарти та національні гарантії щодо запобігання дискримінації та мобінгу, чи справді вітчизняні роботодавці дотримують принципів запобігання дискримінації та мобінгу? На жаль, практика показує, що чимало прикладів, які свідчать про приховані прояви дискримінації у сфері праці. Наведу деякі з них та проілюструю прикладами із судової практики.

1. Недотримання прав осіб, які повідомили про факти корупції.

А. Навіть правомірні заходи роботодавця можна оскаржити, якщо вони мають вибірко-вий характер щодо викривача корупції. Так, позивач неодноразово повідомляв роботодавця про те, що він – викривач корупції. Це має правові наслідки, а також зобов'язує керівника юридичної особи публічного права забезпечувати захист прав викривача. Позивач вважав, що роботодавець як відповідач діяв упереджено й незаконно, коли застосував до викривача дисциплінарне стягнення. Відповідач в умовах реального конфлікту інтересів порушив законодавство, комплаєнс-політику, Антикорупційну програму, Кодекс корпоративної етики, адже штучно створював причини, щоб формалізувати порушення, нібито які вчинив позивач, щоб його незаконно звільнити.

Суд дійшов ключових висновків: «Викривачу не можна відмовити у прийнятті на роботу.

Роботодавець не має права його звільнити чи примусити звільнитися, притягнути до дисциплінарної відповідальності, піддати чи погрожувати іншими негативними заходами впливу: перевести, атестувати, змінити умови праці, відмовити у призначенні на вищу посаду, зменшити зарплату. Негативними заходами також є формально правомірні рішення і дії роботодавця вибіркового характеру, яких не застосовують до інших працівників у подібних ситуаціях та/або не застосовували до працівника в подібних ситуаціях раніше. При цьому гарантії застосовують не просто за фактом того, що особа є викривачем, а якщо є зв'язок між негативними заходами впливу або загрозою їх застосувати та повідомленням викривача» (ч. 1 ст. 53-4 Закону № 1700 [12]) [13].

Б. Факт дискримінації, лише коли ставлення до особи викликане притаманною їй персональною ознакою, наприклад, статусом викривача корупції. Так, у травні 2023 року позивач звернувся до суду, пояснивши, що з 6 червня 2016 року він працював проректором з науково-педагогічної діяльності та міжнародних зв'язків Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського. Вперше відповідач незаконно звільнив його, надалі поновив на посаді наказом згідно з рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 14.03.2019. У 2019 році відповідач систематично вчиняв щодо позивача дискримінаційні дії.

Позивач із працівниками створили незалежну первинну профспілку університету у 2019 році. Головою обрали позивача. У липні 2019 року профспілка подала заяву про початок переговорів, щоб перевірити, як відповідач виконує умови колективного договору за попередній період, та укласти колективний договір на 2020 рік. Цю заяву відповідач проігнорував. Профспілка ініціювала низку судових позовів, щоб поновити незаконно звільнених працівників, що викликало незадоволення відповідача.

Національне агентство з питань запобігання корупції листом № 23 04/10475-22 від 14.04.2022 р. повідомило позивачу, що він набув статусу викривача корупції з 22 жовтня 2019 року. Проте відповідач розпочав дискримінаційні дії щодо нього: принижував, створював у трудовому колективі напружену, образливу та зневажливу атмосферу. Працівники ректорату відмовлялися приймати й реєструвати заяви та скарги від позивача, не відповідали на них. Позивача зобов'язали вести «Журнал присутності на роботі проректора з науково-педагогіч-

ної діяльності та міжнародних зв'язків», хоча подібних журналів не було для жодного іншого працівника. Також відмовлялися реєструвати та оплачувати лікарняні позивача, позбавили його премії.

Після перебування на лікарняному позивача вдруге звільнили спочатку усним наказом, а потім вручили наказ про звільнення від 04.06.2020 р.

Позивач звернувся до суду. Рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 08.07.2021 р. його поновили на роботі та стягнули зарплату за час вимушеного прогулу. Цього ж дня позивач став до роботи. Неодноразово безрезультатно вимагав від ректора та начальника відділу кадрів ознайомити його з наказом про поновлення на посаді. 9 лютого 2022 року відповідач знову вручив позивачу наказ від 18.01.2022 пр. про звільнення за прогул. Це звільнення позивач також пов'язує зі своєю правозахисною профспілковою та антикорупційною діяльністю [14].

2. Дискримінація під час прийняття на роботу.

А. Для трудового договору потрібна згода як працівника, так і роботодавця. Роботодавець має право не приймати на роботу особу, якщо вона не належить до «неконкурентноздатних» на ринку праці. Так, позивач просив визнати відмову в прийнятті на роботу незаконною, необґрунтованою, дискримінаційною у зв'язку зі статусом студента навчального закладу, стягнути з відповідача 104 тис. грн середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодувати моральну шкоду 5 тис. грн., однак суд відмовив у задоволенні позову [15].

Б. Звільнення під час вагітності. Зокрема, вагітність працівниці або наявність дітей не мають ставати перешкодою для працевлаштування, утім, необхідно надати суду докази дискримінації з цих підстав. Так, позивачку прийняли з 15 жовтня 2020 року на роботу диспетчером автомобільного транспорту. 17 листопада 2020 року директор викликав її до свого кабінету та погрожував звільнити через те, що вона не попередила керівництво про вагітність, коли працевлаштовувалася, чим, на його думку, вчинила шахрайські дії. Під тиском директора позивачка написала заяву про звільнення 17 листопада 2020 року за угодою сторін. На момент написання заяви перебувала в пригніченому психологічному стані та не мала бажання звільнитися. Окрім того, вона є одинокою матір'ю, яка сама виховує та утримує сина. На жаль, суд

залишив її заяву без задоволення через недоведеність фактів звільнення під тиском через вагітність [16].

В. Звільнення вагітної через закінчення строку трудового договору можливе, однак роботодавець має працевлаштувати жінку на іншу посаду. Так, позивачка повідомила, що роботодавець достеменно знав про її вагітність, відтак, її не мали права звільнити без переведення на іншу посаду. Підтвердила, що дійсно розмовляла з директором до її звільнення щодо можливості її працевлаштувати на технічну посаду, на що вона погоджувалася. Тобто вона була згодна працювати навіть прибиральницею, але більше ніхто їй нічого не пропонував та її не працевлаштували, тому просила суд задовольнити позовні вимоги, що суд і зробив [17].

Отже, судова практика демонструє, що дискримінація у сфері трудових відносин в Україні, на жаль, існує. Особа, яка зазнала дискримінації чи мобінгу, має змогу: (1) звернутися зі скаргою до Уповноваженого ВРУ з прав людини; (2) подати звернення до відповідного територіального підрозділу Державної служби України з питань праці; (3) звернутися до суду. Такі способи протидії можуть призвести до штрафів та втрати репутації роботодавця на ринку праці, тому краще уникати подібних ризиків та не допускати проявів дискримінації у сфері праці.

До недавнього часу неможливо було довести в судовому порядку факт цькування на роботі, позаяк не існувало відповідної правової бази. Суди так і зазначали у своїх рішеннях: «так як поняття «мобінгу» не містить жоден нормативно-правовий акт чинного законодавства, з огляду на відсутність доказів мобінгу, а також не визначення чинним законодавством поняття «мобінг», – суд погоджується з доводами позивача про відсутність підстав...» [18].

Утім, із 11 грудня 2022 року діє закон, що нарешті ставить крапку в правовому обґрунтуванні нового для законодавства України явища, зокрема Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 р. № 2759-IX [19], адже уперше на законодавчому рівні визначає поняття та ознаки мобінгу і вносить зміни до КЗпП [5] та Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ (далі – Закон № 3356) [20].

У КЗпП України закріпили обов'язок роботодавця вживати заходів для забезпечення безпеки й захисту фізичного та психічного здо-

ров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (ч. 2 ст. 158 КЗпП України [5]).

Мобінг – це одна із форм дискримінації людини у трудових відносинах; це про образливі слова, ігнорування або навпаки надмірну прискіпливість, небажання давати інформацію, надмірне завантаження роботою, необґрунтоване зменшення зарплати тощо. Слушно зазначають учені: «Мобінг на робочому місці – це форма дискримінації, яка порушує широкий спектр трудового законодавства та громадянських прав» [21, с. 3].

Відтак, роботодавцеві слід реагувати на такі зміни у законодавстві й перш за все на локальному рівні. Так, варто у колективному договорі передбачити заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу, та прописати заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу прав працівників, адже таку вимогу тепер містить ст. 7 Закону № 3356 [20].

Вважаю, що на локальному рівні варто розробити чітку офіційну політику боротьби з мобінгом, зокрема розробити Положення про боротьбу з мобінгом або зафіксувати ці норми в Кодексах поведінки/етики працівників. Офіційна локальна політика боротьби з мобінгом насамперед має визначати поняття «мобінг». Роботодавець має повідомити працівників, що не допускається поведінка, яка підпадає під ознаки мобінгу. У цьому контексті бажано, щоб усі працівники пройшли навчання або ознайомилися з новою офіційною політикою роботодавця в частині боротьби з мобінгом. Також норми офіційної локальної політики мають гарантувати працівникам, що роботодавець негайно та ретельно розслідуватиме всі факти мобінгу та вживатиме відповідні дисциплінарні стягнення до винної особи. Окрім цього, на локальному рівні роботодавцю варто визначити уповноважену особу, яка стежитиме за дотриманням офіційної політики боротьби з мобінгом, робитиме проміжні звіти та отримуватиме зворотній зв'язок щодо ефективності такої політики. Видається, що не зайвим може бути також визначити посередника (медіатора), приміром, таку функцію може виконувати особа, яка володіє навиками медіатора, або це може бути зовнішній експерт. Деякі великі компанії вже передбачають у своєму штатному розписі експерта з урегулювання трудових конфліктів, який від імені

компанії пройшов навчання і набув відповідних навичок.

Кожен роботодавець має дбати про розумне ставлення до робочого часу працівника, підтримувати працівників, гарантувати прозоре спілкування, зосереджуватися на навчанні та розвитку, а також визнавати наполегливу працю працівників і з пошаною ставитися до кожного працівника. Протидія або боротьба з мобінгом починається, зокрема, і з кожного керівника. Власний приклад керівника і чітко прописані правила протидії та боротьби з мобінгом – найкращі способи уникнути цього явища.

Висновки. На підставі проведеного дослідження, вдалося з'ясувати такі прояви дискримінації у сфері праці: (1) недотримання прав осіб, які повідомили про факти корупції: (а) навіть правомірні заходи роботодавця можна оскаржити, якщо вони мають вибірковий характер щодо викривача корупції; (б) факт дискримінації, лише коли ставлення до особи викликане прихильністю їй персональною ознакою, наприклад, статусом викривача корупції; (2) дискримінація під час прийняття на роботу: (а) для трудового договору потрібна згода як працівника, так і роботодавця, зокрема роботодавець має право не приймати на роботу особу, якщо вона не належить до «неконкурентноспроможних» на ринку праці; (б) звільнення під час вагітності; (в) звільнення вагітної через закінчення строку трудового договору можливе, однак роботодавець має працевлаштувати жінку на іншу посаду.

Судова практика демонструє, що дискримінація у сфері трудових відносин в Україні, на жаль, існує. Особа, яка зазнала дискримінації чи мобінгу, має змогу: (1) звернутися зі скаргою до Уповноваженого ВРУ з прав людини; (2) подати звернення до відповідного територіального підрозділу Державної служби України з пи-

тань праці; (3) звернутися до суду. Такі способи протидії можуть призвести до штрафів та втрати репутації роботодавця на ринку праці, тому краще уникати подібних ризиків та не допускати проявів дискримінації у сфері праці.

Роботодавцеві слід реагувати на зміни у законодавстві щодо унормовування мобінгу й перш за все на локальному рівні. Так, варто у колективному договорі передбачити заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу, та прописати заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу прав працівників,

На локальному рівні варто розробити чітку офіційну політику боротьби з мобінгом, зокрема розробити Положення про боротьбу з мобінгом або зафіксувати ці норми в Кодексах поведінки/етики працівників. Офіційна локальна політика боротьби з мобінгом насамперед має визначати поняття «мобінг». Роботодавець має повідомити працівників, що не допускається поведінка, яка підпадає під ознаки мобінгу. У цьому контексті бажано, щоб усі працівники пройшли навчання або ознайомилися з новою офіційною політикою роботодавця в частині боротьби з мобінгом. Також норми офіційної локальної політики мають гарантувати працівникам, що роботодавець негайно та ретельно розслідуватиме всі факти мобінгу та вживатиме відповідні дисциплінарні стягнення до винної особи. Окрім цього, на локальному рівні роботодавцю варто визначити уповноважену особу, яка стежитиме за дотриманням офіційної політики боротьби з мобінгом, робитиме проміжні звіти та отримуватиме зворотній зв'язок щодо ефективності такої політики. Видається, що не зайвим може бути також визначити посередника (медіатора), приміром, таку функцію може виконувати особа, яка володіє навиками медіатора, або це може бути зовнішній експерт.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Загальна декларація прав людини: декларація ООН від 10.12.1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута): хартія Ради Європи від 03.05.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.
3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.
4. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
6. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці : монографія / Т. А. Занфірова, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, І. М. Твердовський ; за наук. ред. проф. О. М. Ярошенка. Х. : Юрайт, 2013. 360 с.
7. Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Дробинська К.О. Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників. *Проблеми економіки*. 2018. № 1. С. 315–320.

8. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. № 14. С. 58–61.
9. Шупта І.М., Сердюк О.І. Мобінг як деструктивне явище в креативному колективі, що гальмує інноваційний розвиток підприємства. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії*. 2011. № 3 (4). С. 293–299.
10. Червінська Л.П. Мобінг персоналу як соціальне явище організації. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 130–132.
11. Красюк Т.В., Федорченко А.О. Мобінг: причини виникнення та способи подолання. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 2. С. 140–145.
12. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.
13. Постанова Верховного Суду (ВС) у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 19.04.2023 р. у справі № 761/8294/21 (провадження № 61-4650св22) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110395768> (дата звернення 29.03.2025)
14. Постанова Івано-Франківського апеляційного суду від 03.09.2024 р. у справі № 345/2177/23 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121590000> (дата звернення 29.03.2025)
15. Рішення Київського районного суду м. Харкова від 13.03.2024 р. у справі № 953/442/22 (провадження 2/953/371/24) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117812457> (дата звернення 29.03.2025)
16. Постанова ВС у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 07.02.2022 р. у справі № 537/4498/20 (провадження № 61-18302св21) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103056652> (дата звернення 29.03.2025)
17. Рішення Роздільнянського районного суду Одеської області від 27.09.2023 у справі № 511/1369/23 (номер провадження: № 2/511/415/23) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113760256> (дата звернення 29.03.2025)
18. Рішення Печерського районного суду м. Києва від 26.09.2022 р. у справі № 757/66751/21-ц URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106475366> (дата звернення 29.03.2025)
19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 98. Ст. 6092.
20. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
21. Бек У. П. Мобінг як проблема в трудовому праві. *Академічні візії*. 2024. Вип. 36. С. 1–6.

Луценко О.Є. ЛОКАЛЬНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

На підставі проведеного дослідження, авторці вдалося розкрити зміст таких проявів дискримінації у сфері праці: (1) недотримання прав осіб, які повідомили про факти корупції: (а) навіть правомірні заходи роботодавця можна оскаржити, якщо вони мають вибірковий характер щодо викривача корупції; (б) факт дискримінації, лише коли ставлення до особи викликане притаманною їй персональною ознакою, наприклад, статусом викривача корупції; (2) дискримінація під час прийняття на роботу: (а) для трудового договору потрібна згода як працівника, так і роботодавця, зокрема роботодавець має право не приймати на роботу особу, якщо вона не належить до «неконкурентноздатних» на ринку праці; (б) звільнення під час вагітності; (в) звільнення вагітної через закінчення строку трудового договору можливе, однак роботодавець має працевлаштувати жінку на іншу посаду.

У статті робиться висновок, що роботодавцеві слід реагувати на зміни у законодавстві щодо унормовування мобінгу й перш за все на локальному рівні. Так, варто у колективному договорі передбачити заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу, та прописати заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу прав працівників,

Авторка пропонує, що на локальному рівні варто розробити чітку офіційну політику боротьби з мобінгом, зокрема розробити Положення про боротьбу з мобінгом або зафіксувати ці норми в Кодексах поведінки/етики працівників. Офіційна локальна політика боротьби з мобінгом насамперед має визначати поняття «мобінг». Роботодавець має повідомити працівників, що не допускається поведінка, яка підпадає під ознаки мобінгу. У цьому контексті бажано, щоб усі працівники пройшли навчання або ознайомилися з новою офіційною політикою роботодавця в частині боротьби з мобінгом. Також норми офіційної локальної політики мають гарантувати працівникам, що роботодавець негайно та ретельно розслідуватиме всі факти мобінгу та вживатиме відповідні дисциплінарні стягнення до винної особи. Окрім цього, на локальному рівні роботодавцю варто визначити уповноважену особу, яка стежитиме за дотриманням офіційної політики боротьби з мобінгом, робитиме проміжні звіти та отримуватиме зворотній зв'язок щодо ефективності такої політики. Видається, що не зайвим може бути також визначити посередника (медіатора), приміром, таку функцію може виконувати особа, яка володіє навиками медіатора, або це може бути зовнішній експерт.

Ключові слова: дія норм трудового права за колом осіб, дія норм законодавства про працю у просторі, дискримінація, мобінг, цькування, локальне регулювання, працівник, роботодавець.

Lutsenko O.Ye. LOCAL LEGAL REGULATION OF DISCRIMINATION'S PREVENTION AND MOBBING IN THE WORKPLACE

The article reveals the content of hidden manifestations of discrimination in the field of work, in particular, the failure to comply with the rights of persons who reported corruption, discrimination during employment, dismissal during pregnancy, and the essence of mobbing as a form of discrimination in employment.

Based on the study, the author managed to reveal the content of the following manifestations of discrimination in the field of work: (1) failure to comply with the rights of persons who reported on the facts of corruption: (a) even legitimate measures of the employer can be appealed if they have a selective nature in respect of corruption; (b) the fact of discrimination only when the attitude towards the person is caused by a personal characteristic, for example, the status of a corruption of corruption; (2) discrimination during hiring: (a) for an employment contract requires the consent of both the employee and the employer, in particular the employer has the right not to hire a person if he does not belong to "uncompetitive" in the labor market; (b) release during pregnancy; (c) the dismissal of the pregnant woman due to the expiration of the employment contract is possible, but the employer must employ the woman to another position.

The author states that court practice demonstrates that discrimination in the field of labor relations in Ukraine, unfortunately, exists. A person who has been discriminated against or mobbed has the opportunity to: (1) complain to the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights; (2) apply to the relevant territorial unit of the State Service of Ukraine for Labor; (3) go to court. Such ways of counteraction can lead to fines and losses of reputation of the employer in the labor market, so it is better to avoid such risks and prevent manifestations of discrimination in the field of labor.

The article concludes that the employer should respond to changes in the legislation on the normalization of mobbing, and above all at the local level. It is worth providing in the collective agreement to provide measures aimed at preventing, counteracting and terminating mobbing, and prescribing measures to restore the rights of employees violated as a result of mobbing.

The author proposes that at the local level, it is necessary to develop a clear official policy of combating mobbing, in particular, to develop a provision for the fight against mobbing or to record these rules in the codes of behavior/ethics of employees. The official local policy of combating mobbing must first define the concept of "mobbing". The employer must inform the employees that the behavior that falls under the signs of mobbing is not allowed. In this context, all employees should be trained or familiar with the new official policy of the employer regarding the fight against mobbing. Official local policy rules should also guarantee employees that the employer will immediately and carefully investigate all mobbing facts and use appropriate disciplinary penalties against the perpetrator. In addition, at the local level, the employer should identify an authorized person who will monitor the official policy of combating mobbing, make intermediate reports, and receive feedback on the effectiveness of such policy. It seems that it may not be superfluous to identify a mediator (mediator), for example, such a function can be performed by a person who has mediator skills, or this may be an external expert.

Key words: scope of labor law for the circle of persons, scope of labor legislation in space, discrimination, mobbing, harassment, local regulation, employee, employer.