

УДК 341.31

DOI 10.32755/sjlaw.2024.02.026

**Міден Е. Л.,**

кандидат історичних наук, помічник ректора  
з групи організаційно-аналітичної роботи та контролю,  
Пенітенціарна академія України,  
м. Чернігів, Україна  
ORCID: 0000-0003-1625-7997

## **ВИТОКИ СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАПОБІГАННЯ МОБІНГУ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

*У статті розглянуто еволюцію правового регулювання запобігання мобінгу в Державній кримінально-виконавчій службі України. Здійснено аналіз історичного контексту, визначені ключові терміни, розглянуто нормативно-правове регулювання запобігання мобінгу в Державній кримінально-виконавчій службі України. Дослідження присвячено також організаційним аспектам та механізмам контролю в діяльності щодо запобігання мобінгу в Державній кримінально-виконавчій службі України. Визначено потребу постійного оцінювання та підвищення ефективності реалізації заходів із запобігання мобінгу в контексті функціонування кримінально-виконавчих органів.*

**Ключові слова:** мобінг, Державна кримінально-виконавча служба України, правове регулювання, запобігання, законодавство, працівник.

**Постановка проблеми.** Сучасне українське правове суспільство акцентує увагу на вдосконаленні правового регулювання, зокрема в контексті протидії мобінгу в Державній кримінально-виконавчій службі України (далі – ДКВС). Вивчення становлення та розвитку правового регулювання цього явища виявляються актуальними завданнями в контексті захисту працівників і забезпечення ефективного функціонування кримінально-виконавчих органів.

Основні проблеми мають нестачу чіткого правового визначення і регламентації мобінгу в законодавстві, відсутність комплексності та системності в організаційних підходах щодо запобігання цьому явищу, а також нестабільність інструментів контролю і моніторингу. До того ж історична динаміка правового регулювання мобінгу в контексті ДКВС не завжди враховує сучасні виклики та стандарти.

Проблема полягає також у відсутності системного аналізу міжнародного досвіду і його ефективного впровадження в українські реалії. Недоліки в судовій практиці щодо розгляду справ про мобінг у ДКВС створюють додаткові труднощі в забезпеченні справедливості та відповідальності за порушення. Загалом недостатня увага до проблеми мобінгу в ДКВС породжує серйозні ризики для здоров'я та професійного розвитку працівників, а також може впливати на загальну ефективність управління кримінально-виконавчими процесами. Розв'язання цих проблем вимагає системного підходу, зміцнення законодавства та практичного впровадження передового досвіду в цій сфері.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Останніми роками проблема мобінгу стала предметом уваги вчених та практиків у галузі трудового і кримінально-виконавчого права, та, на жаль, не розглядалася в контексті функціонування ДКВС. Найновіші дослідження виявляють низку важливих аспектів, що допомагають у розумінні еволюції та сучасного стану правового регулювання цієї проблеми. Однією з ключових тем досліджень є аналіз історії розвитку нормативно-правового поля, що регулює питання запобігання мобінгу, а також безпосередньо дослідження причин виникнення та способів подолання цього негативного явища. Подібна тематика ставала сферою інтересів наукових робіт Т. В. Красюк і А. О. Федорченко [1], Т. А. Коляди [2], В. Ф. Пузирного [3], Т. В. Колеснік [4] та ін.

Окремою сферою досліджень потрібно визначити аналіз міжнародного досвіду в боротьбі з мобінгом [4; 5]. Імплементация передового досвіду з інших країн може сприяти підняттю ефективності української правової системи в цьому напрямку.

Можна також визначити низку судових рішень, які формують правовий підхід до розгляду справ про мобінг у ДКВС [6]. Дослідження таких рішень дозволяє виявити тенденції та недоліки в розгляді справ цього типу, що може слугувати основою для подальших пропозицій щодо вдосконалення судової практики і законодавства.

Узагальнюючи, останні дослідження свідчать про актуальність теми мобінгу в ДКВС та визначають комплексний підхід до розв'язання проблем цього явища. Виявляється необхідність

подальшого вдосконалення правового регулювання, зокрема шляхом врахування сучасних тенденцій та інтернаціонального досвіду. Розв'язання цих проблем може сприяти поліпшенню роботи ДКВС і зміцненню відповідальності в системі виконання покарань в Україні.

**Мета статті** полягає у системному аналізі еволюції та сучасного стану правового регулювання запобігання мобінгу в системі ДКВС.

**Виклад основного матеріалу.** У контексті сучасного правового середовища питання мобінгу в середовищі ДКВС вимагає комплексного підходу до вивчення проблеми боротьби з ним усередині державної структури.

Тривалий час у вітчизняній галузі права було надзвичайно складно визначити поняття «мобінг», оскільки чітких традицій і підходів не існувало. Це змушувало звертатися до зарубіжного досвіду. У трудовому праві інших країн ця проблема вирішувалася через забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці [2, с. 267–268].

Українські психологи та менеджери, аналогічно їхнім колегам за кордоном, першими звернули увагу на проблему мобінгу. Вони розглядали захист від мобінгу як актуальне прикладне завдання, що вимагає використання управлінських ресурсів, таких як проведення спеціальних тренінгів і семінарів, залучення посередника-медіатора для вирішення конфліктів тощо [3, с. 96–97]. Крім того, виникала потреба в розробці і впровадженні відповідних нормативно-правових актів, що регулюватимуть процес виявлення та реагування на випадки мобінгу в організаційних середовищах.

11 грудня 2022 р. набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», який впроваджує поняття «мобінг» в українське законодавство [7]. Згідно з цим законом Кодекс законів про працю України було доповнено статтею 2-2, де мобінг визначається як дії роботодавця або окремих працівників, спрямовані на приниження гідності та репутації працівника. Це може містити психологічний тиск, економічний тиск, використання електронних комунікацій

або створення ворожого середовища на робочому місці, що змушує працівника сумніватися у власній професійній придатності [8]. Отже, починаючи з 2022 р. в Україні термін «мобінг» на законодавчому рівні був закріплений як негативне явище першочергово у трудових відносинах.

Проте термін «мобінг» (*англ.* «mobbing») має набагато ширше тлумачення. Англійською мовою слово «mob» означає безладний натовп, який займається беззаконним насильством. Воно походить від латинського «mobile vulgus», що означає «нерішучий натовп». Тобто той, що вагається прийняти рішення. Дієслово англійською «to mob» означає «товпитися, атакувати або дратувати». У 60-х рр. ХХ ст. видатний австрійський етолог Конрад Лоренц використав англійський термін «mobbing» для опису поведінки тварин, щоб відлякати сильнішого, хижого ворога. Декілька слабших особин збираються разом і демонструють атакуючу поведінку, наприклад, гуси відлякують лисицю. Пізніше Пітер-Поль Хайнеманн, шведський лікар, досліджував поведінку дітей, спрямовану на інших дітей, яку зараз зазвичай називають булінгом. Він використовував термін Лоренца «мобінг», щоб підкреслити серйозність поведінки, яка могла привести жертву до такої ізоляції та відчаю, що особа вчиняла самогубство. Вже у 80-х рр. Хайнц Лейман використав термін мобінг, коли виявив подібне групове насильство серед дорослих на робочому місці. Він досліджував, як йому сказали, «важких» людей на робочому місці, і визначив, що багато з цих людей не були такими на початку. Він з'ясував, що корінням їхньої поведінки є не вада характеру, яка робить їх за своєю суттю «важкими». Він виявив структуру робочого процесу та культуру, які створили обставини для людей як важких. Після того, як було визначено як складне, компанія створила додаткові причини для їх припинення. Лейман назвав це мобінгом [5, с. 20–21].

Варто зазначити, що кримінально-виконавчі установи ДКВС вступають відповідно до законодавства у правовідносини з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями [9]. І подібні правовідносини нерідко стосуються сфери трудового права.

До того ж існує внутрішній ринок праці ДКВС, який має свої особливості залучення до суспільно корисної роботи засуджених [10]. ДКВС – важлива складова системи виконання покарань та виконання кримінальних санкцій в Україні, містить у собі органи та підрозділи, відповідальні за виконання вироків, гарантування безпеки і реабілітацію засуджених, а також пробацію правопорушників. Подібне визначення передбачає виникнення правовідносин усередині ДКВС, що стосуватимуться не тільки державних службовців структури, а й осіб, які відбувають покарання чи вступають у трудові правовідносини з ДКВС у ролі фізичної особи підприємця чи юридичної особи. Все вищезазначене дозволяє виділити сфери та учасників трудових правовідносин усередині ДКВС, які можуть ставати об'єктом мобінгу.

Становлення і розвиток правового регулювання запобігання мобінгу в ДКВС, на нашу думку, повинні розглядатися поетапно таким чином.

*І етап. Правове успадкування* (до 2005 р.). У 2005 р. набрав чинності Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [9], завдяки якому, *de jure et de facto*, утворилася ДКВС, що і стало прецедентом до вивчення проблеми правового регулювання боротьби з мобінгом у цій структурі. Однак мобінг, як явище цькування співробітника чи засудженого у пенітенціарній сфері, мав місце на теренах України і на попередніх етапах розвитку що вітчизняного трудового законодавства, що законодавства державних утворень попередніх століть, в які входили території сучасної української держави.

Для цього етапу характерна відсутність терміна «мобінг» не тільки в нормативно-правових актах, що пов'язані з пенітенціарною системою, а і незацікавлення цим явищем у науковій юридичній літературі.

Наприкінці існування радянського законодавства Кодекс законів про працю Української РСР було доповнено згідно із Законом Української РСР № 871-12 від 20 берез. 1991 р. ст. 2-1 «Рівність трудових прав громадян Української РСР». Відповідно до тексту статті у її першій редакції Українська РСР забезпечувала рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та наці-

ональної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [11]. Як наслідок, будь-який працівник, зазнавши мобінгу, мав можливість апелювати до цієї статті. Щоправда, санкцій за порушення цієї статті не передбачалось.

Можемо віднести на цьому етапі до антимобінгових норм щодо осіб на службі в пенітенціарній системі також дві статті Виправно-трудового кодексу, який залишався чинним до 2004 р. У ч. 3 ст. 127 цього Кодексу зазначалося, що персонал установ і органів виконання покарань зобов'язаний неухильно виконувати закони України, дотримуватися норм професійної етики, гуманно ставитися до засуджених. Тут же зазначалося, що несумісними з роботою в органах виконання покарань були б жорстокі, нелюдські або принижуючі людську гідність дії. Водночас ст. 128 містила вказівку, що ті працівники, які виявили жорстоке ставлення до засуджених або вчинили дії, що принижують їх людську гідність, будуть нести дисциплінарну або кримінальну відповідальність. Разом з тим підкреслювалось, що у разі накладання на працівника виправно-трудової установи протягом року повторного дисциплінарного стягнення за дії, зазначені вище, він підлягатиме звільненню [12]. Тобто від окремих форм мобінгу були захищені засуджені.

*II етап. Удосконалення законодавства (2005–2022 рр.).* На цьому етапі розпочинається суспільне обговорення потреби визначення і закріплення терміна «мобінг» у вітчизняній законодавчій сфері.

Важливо, що в Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» ч. 1 ст. 4 декларувала, що персонал ДКВС зобов'язаний поважати гідність людини та виявляти до неї гуманне ставлення, а ч. 2 тієї статті затверджувала за непередбачуване законодавством обмеження прав і свобод людини та громадянина відповідальність згідно із законом. Стаття 16 Закону у ч. 1 підкреслює, що вчинення персоналом ДКВС дій, які можна визначити як жорстокі, нелюдські або такі, що принижують людську гідність, дії визначаються як несумісні зі службою і роботою в органах, установах виконання покарань та слідчих ізоляторах. У ч. 2 цієї ж статті зазначалось,

що за вчинення дій, які принижують людську гідність засуджених і осіб, узятих під варту, притягуються до відповідальності згідно із законом. Також у ч. 3 ст. 16 закріплено, що в разі вчинення дій, зазначених у частині другій цієї статті, особа рядового чи начальницького складу або працівник кримінально-виконавчої служби підлягає звільненню зі служби (роботи), якщо до нього постановлено обвинувальний вирок суду, який набрав законної сили, або якщо протягом року за такі ж дії до нього вже було застосовано дисциплінарне стягнення. Також у ч. 4 ст. 21 Закону зазначено, що особи рядового і начальницького складу та працівники ДКВС, а також члени їхніх сімей знаходяться під захистом держави, їх безпека, честь і гідність охороняються законом [9].

Не менш важливим було ратифікувати 16 вересня 2014 р. Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. У ст. 424 цієї Угоди вітчизняне законодавство повинно було імплементувати в себе, зокрема, і Директиви ЄС щодо запобігання мобінгу. Для прикладу, Директиву № 89/391/ЄС від 12 червня 1989 р., яка стосується заходів, спрямованих на поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, а також Директиву № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. «Про загальну систему рівного поводження у сфері зайнятості та професійної діяльності» прямо встановлюється необхідність забезпечення захисту здоров'я працівника на робочому місці, рівність у поводженні у сфері праці та зайнятості. Ці директиви визначають, що будь-яка форма поведінки, спрямована на пониження гідності особи або створення образливої атмосфери, розглядається як переслідування працівника, що трактується як дискримінація трудових прав. Водночас Україна взяла на себе зобов'язання дотримуватися Конвенції № 190 Міжнародної організації праці (далі – МОП) про викорінення насильства та домагань у сфері праці і супровідної Рекомендації МОП № 206, які набули чинності 25 червня 2021 р. Згадана Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206 стали першими міжнародними трудовими нормами, що забезпечили загальну основу

для запобігання і викорінення насильства та домагань у сфері праці, зокрема гендерно обумовлене насильство і домагання [13].

На цьому етапі вперше у вітчизняній судовій практиці було проведено судові засідання щодо мобінгу в системі ДКВС. Власне, у судових справах Окружного адміністративного суду міста Києва №№ 640/15048/19, 640/8495/19 та 640/8053/19 розглядався позов провідного спеціаліста відділу організаційно-аналітичної роботи та планування Управління організаційно-аналітичного, документального та адміністративно-господарського забезпечення Адміністрації ДКВС до самої Адміністрації ДКВС. Позивач вказувала на те, що стосовно неї Адміністрацією ДКВС було вчинено мобінг. Доказом мобінгу, на думку позивачки, було дисциплінарне провадження щодо її особи у вигляді догани. Проте суд визнав обґрунтованим висновок відповідача про наявність підстав для притягнення позивача до дисциплінарної відповідальності [6]. Таким чином, у судовій практиці вперше було застосовано термін «мобінг» щодо співробітника ДКВС. Однак через нестачу належної доказової бази та прогалини у вітчизняному законодавстві щодо юридичного тлумачення терміна, суд у вищезгаданих судових справах не взяв до уваги аргументи позивача. Позивач вказувала, що до неї застосовувався мобінг на робочому місці, але з доказів могла навести тільки дисциплінарне провадження щодо неї, для якого були підстави в роботодавця. На підставі Кодексу адміністративного судочинства України суд не був наділений повноваженнями встановлювати факти, які не були визначені вітчизняним законодавством.

На цьому етапі в українському судочинстві почали з'являтися у значній кількості справи, де позивачі в більшості своїй намагалися безуспішно обґрунтувати застосування щодо них мобінгу на робочому місці. Тільки в деяких випадках суд ухвалював надані позивачами докази як підтвердження мобінгу [14].

Усе це заклало основу для необхідності ухвалення одного із законопроектів щодо юридичного визначення терміна «мобінг» у вітчизняному законодавчому просторі.

*III етап. Нові виклики* (з 2022 р.). Третій етап правового регулювання мобінгу в Україні і, зокрема, у системі ДКВС розпо-



чався від 16 листопада 2022 р., коли було ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)». Відповідно до тексту Закону Кодекс законів про працю України у ст. 2-2 було доповнено нормами, які зобов'язують роботодавця вживати заходів щодо запобігання мобінгу, гарантування безпеки та захисту здоров'я працівників, проведення профілактичних заходів і навчання з цього питання. Закон передбачає можливість розірвання трудового договору з керівником підприємства, якщо суд встановить факт мобінгу, незалежно від форми його вияву. Працівникам гарантується компенсація витрат на лікування та моральна компенсація у разі ушкодження здоров'я або моральних страждань через мобінг, а також вихідна допомога в разі звільнення через цю причину. Заходи щодо запобігання та припинення мобінгу, а також відновлення прав потерпілих, мають бути вміщені до колективних угод із соціально-економічних питань [1, с. 141–142].

Також було визначено форми психологічного та економічного тиску, які можуть бути визначені як мобінг, а саме:

- створення атмосфери, яка є напруженою, ворожою та образливою для працівника, що містить у собі погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, а також поведінку, що має загрозливий, залякувальний або принизливий характер, та інші способи, які можуть вивести працівника із психологічної рівноваги;

- негативне виділення працівника з колективу або його ізоляція без належних підстав, зокрема відсутність запрошення на зустрічі та наради, де працівник має брати участь відповідно до місцевих нормативних та організаційно-розпорядчих актів, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце або перенесення його на місце, не призначене для такої роботи;

- нерівність у можливостях для навчання та кар'єрного зростання;

- нерівність в оплаті праці за роботу однакової цінності, яку виконують працівники з однаковою кваліфікацією;

– позбавлення працівника без належних підстав частини виплат, таких як премії, бонуси та інші заохочення;

– необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження та завдань між працівниками однакової кваліфікації та продуктивності праці, які виконують однакову роботу [8].

Також Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» вніс доповнення до Закону України «Про колективні договори і угоди». Стаття 7 останнього була доповнена нормою права, що зміст колективного договору повинен містити також заходи, які будуть спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав. Водночас ст. 8 Закону доповнювалась подібними вимогами щодо угод на національному та галузевому рівнях [15].

У зв'язку з сучасними викликами, пов'язаними з війною проти агресії Російської Федерації, українська держава активно працює над удосконаленням механізму регулювання праці, надаючи особливе значення безпеці та здоров'ю працівників і роботодавців [16], зокрема, у структурі ДКВС.

**Висновки.** Загалом етапи становлення та історія правового регулювання у сфері запобігання мобінгу в ДКВС відзначаються поступовим удосконаленням вітчизняного (зокрема, трудового) та світового законодавства, щоправда, все це не прибрало виклики щодо ефективності їхньої реалізації в організаційних умовах служби. Україна активно адаптує міжнародні стандарти, наприклад, Конвенцію № 109 та Рекомендацію № 206 МОП, Директиви ЄС № 89/391/ЄС та № 2000/78/ЄС, що надають рекомендації щодо запобігання мобінгу та поліпшення робочих умов. І цей процес усе ще буде мати своє місце у вітчизняному законодавстві протягом наступних років.

Таким чином, важливо постійно оцінювати та підвищувати ефективність реалізації заходів із запобігання мобінгу в контексті функціонування кримінально-виконавчих органів. Забезпечення тренінгів і освітніх програм для працівників щодо виявлення та запобігання мобінгу дозволить сформувати більш справедливі та гідні умови праці співробітникам ДКВС.

### Список використаних джерел

1. Красюк Т. В., Федорченко А. О. Мобінг: причини виникнення та способи подолання. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 6. С. 140–145. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.06.25>.
2. Коляда Т. А. Мобінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2. С. 265–273.
3. Пузирний В. Ф. Захист від мобінгу в трудових відносинах. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах* : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листопада 2018 р.). Харків : Харківський нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 95–97.
4. Колеснік Т. В. Мобінг: сутність та законодавча регламентація захисту прав працівників. *Правовий часопис Донбасу*. 2023. № 1 (82). С. 16–21.
5. Davenport N. Z., Schwartz R. D., Elliott G. P. Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace. URL: <https://workplacemobbing.com.au/wpcontent/uploads/2018/09/MOBBING-PDF-Version-2014-2.pdf> (дата звернення: 23.03.2024).
6. До Адміністрації Державної кримінально-виконавчої служби України про визнання протиправним та скасування наказу: рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 13 квіт. 2020 р. №640/8053/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88743628> (дата звернення: 23.03.2024).
7. 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: 23.03.2024).
8. Кодекс законів про працю України : Закон Української РСР від 10.12.1971 р. № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 23.03.2024).
9. Про Державну кримінально-виконавчу службу України : Закон України від 23.06.2005 р. № 2713-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text> (дата звернення: 23.03.2024).
10. Гончаренко О. Г. Особливості формування внутрішнього ринку праці Державної кримінально-виконавчої служби України. *Університетські наукові записки*. 2012. № 3. С. 562–566.
11. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки :

Закон Української РСР від 20.03.1991 р. № 871-12. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12#Text> (дата звернення: 23.03.2024).

12. Виправно-трудоий кодекс України : Закон Української РСР від 23.12.1970 р. № 3325-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3325-07#Text> (дата звернення: 23.03.2024).

13. Литвинюк К. Правове регулювання мобінгу: національний та міжнародний досвід (частина 1). *Юрфем.ua: Асоціація жінок-юристок України*. URL: <https://jurfem.com.ua/pravove-reguluvannya-mobingu-ch-1/> (дата звернення: 23.03.2024).

14. До Комунального некомерційного підприємства «Дубровицька районна стоматологічна поліклініка» Дубровицької міської ради про визнання протиправним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення суми середнього заробітку за час вимушеного прогулу : рішення Дубровицького районного суду Рівненської області від 2 серп. 2022 р. № 949/175/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105595313> (дата звернення: 23.03.2024).

15. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 23.03.2024).

16. Кисельов Д. Питання регулювання праці в умовах воєнного стану. *Система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави* : матеріали ІХ заочної Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Чернігів, 17 червня 2022 року). Чернігів : Академія ДПТС, 2022. С. 58–62.

**Miden E.,**

PhD in History, Rector's Assistant in the group  
of Organizational and Analytical Work and Control,  
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine  
ORCID: 0000-0003-1625-7997

## **ORIGINS OF THE ESTABLISHMENT AND DEVELOPMENT OF THE LEGAL REGULATION OF THE MOBBING PREVENTION IN THE SYSTEM OF THE STATE CRIMINAL AND EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE**

*The issue of mobbing within the penitentiary system requires a comprehensive approach to studying the problem and addressing it within the state structure. For a long time in Ukrainian law, defining the concept of "mobbing" was challenging, leading to reliance on foreign experience, particularly in labor law. Ukrainian psychologists and managers, mirroring their foreign counterparts, emphasized the need for protection against mobbing, viewing it as an applied task requiring*

*managerial resources like specialized training, mediation for conflict resolution, and the development of corresponding legal norms. The Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Prevention and Counteraction to Mobbing (Harassment)" came into effect on December 11, 2022, introducing the term "mobbing" into Ukrainian legislation. The law defines mobbing as actions by employers or individual employees aimed at demeaning the dignity and reputation of an employee, encompassing psychological and economic pressure, electronic communication use, or creating a hostile work environment. Consequently, since 2022, "mobbing" in Ukraine is legislatively recognized as a negative phenomenon primarily in labor relations. In the context of the penitentiary system, legal relationships often intersect with labor law, and the internal labor market of the penitentiary system has its peculiarities, engaging convicts in socially beneficial work. The evolving legal regulation of mobbing prevention within the penitentiary system should be examined in three stages: legal inheritance (before 2005), legislative improvements (2005–2022), and new challenges (from 2022). The history of legal regulation in preventing mobbing in the penitentiary system demonstrates gradual improvements in Ukrainian and global legislation, adapting international standards to enhance working conditions and prevent mobbing. Continuous evaluation and enhancement of measures for mobbing prevention within the criminal-executive institutions are crucial for creating fair and dignified working conditions for employees in the Ukrainian penitentiary system.*

**Key words:** *mobbing, State Criminal and Executive Service of Ukraine, legal regulation, prevention, legislation, employee.*

## References

1. Kراسиук, T. V. and Fedorchenko, A. O. (2022), "Mobbing: causes and methods of overcoming", *Analytical and comparative jurisprudence*, No. 6, pp. 140–145, available at: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.06.25>.
2. Koliada, T. A. (2010), "Mobbing in labor (service-labour) relations: before posing the problem", *Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs*, No. 2, pp. 265–273.
3. Puzyrnyi, V. F. (2018), "Protection against mobbing in labor relations", *Actual problems of labor legislation, legislation on public service and service in law enforcement agencies : materials of VII Allukr. science and practice conf. (Kharkiv, November 16, 2018)*, Kharkiv National University of Internal Affairs affairs, Kharkiv, pp. 95–97.
4. Koliesnik, T. V. (2023), "Mobbing: the essence and legal regulation of the protection of workers' rights", *Legal journal of Donbass*, No. 1(82), pp. 16–21.
5. Davenport, N. Z., Schwartz, R. D. and Elliott, G. P. (2014), *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*, available at: <https://workplacemobbing.com.au/wpcontent/uploads/2018/09/MOBBING-PDF-Version-2014-2.pdf>. (accessed at 23 March 2024).
6. Ukraine (2020), *To the Administration of the State Criminal Enforcement Service of Ukraine regarding recognition as illegal and cancellation of the*

*order* : The decision of the District Administrative Court of the city of Kyiv dated April 13 2020 No. 640/8053/19, available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88743628>. (accessed at 23 March 2024).

7. Ukraine (2022), *On amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the prevention and counteraction of mobbing (harassment)* : The Law of Ukraine dated 16 November 2022, No. 2759-IX, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (accessed 23 March 2024).

8. Ukrainian SSR (1971), *Labor Code of Ukraine* : Law of the Ukrainian SSR dated 10 December 1971 No. 322-VII, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (accessed at 23 March 2024).

9. Ukraine (2005), *About the State Criminal and Executive Service of Ukraine* : The Law of Ukraine dated 23 June 2005 No. 2713-IV, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text> (accessed at 23 March 2024).

10. Honcharenko, O. H. (2012), "Peculiarities of the formation of the internal labor market of the State Criminal and Executive Service of Ukraine", *University scientific notes*, No. 3, pp. 562–566.

11. Ukrainian SSR (1991), *On making changes and additions to the Code of Labor Laws of the Ukrainian SSR during the republic's transition to a market economy* : Law of the Ukrainian SSR dated 20 March 1991 No. 871-12, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12#Text> (accessed March 23 2024).

12. Ukrainian SSR (1970), *Correctional Labor Code of Ukraine* : Law of the Ukrainian SSR dated 23 December 1970 No. 3325-VII, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3325-07#Text> (accessed at 23 March 2024).

13. Lytvyniuk, K. (2021), "Legal regulation of mobbing: national and international experience (part 1)", *Yurfem.ua: Association of Women Lawyers of Ukraine*, available at: <https://yurfem.com.ua/pravove-reguluvannya-mobingu-ch-1/>. (accessed at 23 March 2024).

14. Ukraine (2022), *To the Municipal Non-Profit Enterprise "Dubrovytska District Stomatological Polyclinic" of the Dubrovnik City Council on recognition as illegal and cancellation of the order on dismissal, reinstatement, collection of the amount of average earnings for the period of forced absenteeism* : Decision of Dubrovytskyi District Court of Rivne Oblast dated 2 August 2022 No. 949/175/21, available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105595313>. (accessed at 23 March 2024).

15. Ukraine (1993), *On Collective Agreements and Agreements* : The Law of Ukraine dated 1 July 1993 No. 3356-XII, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (accessed at 23 March 2024).

16. Kyseliov, D. (2022), "The issue of labor regulation under martial law", *The system of Ukraine and its role in the development of a legal and social state* : Materials of the IX All-Ukrainian Correspondence Scientific and Practical Conference (Chernihiv, June 17, 2022), Academy of SPS, Chernihiv, pp. 58–62.