

**Міден Е. Л.,**

кандидат історичних наук, доцент кафедри  
теорії та історії держави і права, міжнародного права,  
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна  
ORCID: 0000-0003-1625-7997

## **БОРОТЬБА З МОБІНГОМ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ЧЕРЕЗ ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ**

*Стаття має на меті розв'язання однієї з проблем правового регулювання запобігання мобінгу (цькування), а власне – внесення змін до колективних договорів між роботодавцем і трудовим колективом підприємств у системі Державної кримінально-виконавчої служби України. У зв'язку зі змінами законодавства України щодо мобінгу (цькування) у 2022 р. доповнень зазнав і Закон України «Про колективні договори і угоди». Вимоги останнього наполягають на внесенні до тексту колективних договорів заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування).*

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

**Постановка проблеми.** Мобінг (цькування) є негативним явищем у трудових відносинах, яке може мати вкрай негативні наслідки як для об'єкта мобінгу, так і для всього трудового колективу. Для підприємств у правоохоронній сфері, зокрема в Державній кримінально-виконавчій службі України (далі – ДКВС України), збереження морально-психологічного клімату персоналу – необхідна умова для належного виконання прямих обов'язків. Тому профілактика появи мобінгу (цькування), а також правове регулювання запобігання мобінгу (цькуванню) є одними з важливих завдань для трудових колективів у системі ДКВС України.

Починаючи з 11 грудня 2022 р., коли чинності набув Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [1], вперше для вітчизняного законодавства було офіційно надано тлумачення мобінгу (цькуванню) у Кодексі



законів про працю України [2] та закріплено санкції за його вчинення у Кодексі України про адміністративні правопорушення [3]. Зміни зачепили й Закон України № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди», який передбачає, що у колективному договорі повинні встановлюватися взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених унаслідок мобінгу (цькування) прав [4]. Допоки в дію не буде введено Закон України № 2937-ІХ «Про колективні угоди та договори» (набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану), який передбачає лише можливість внесення до тексту колективного договору положень про запобігання та протидію мобінгу (цькуванню) [5], Закон України № 3356-ХІІ розглядає внесення положень про мобінг (цькування) безальтернативно [4]. Тобто чинне законодавство передбачає під час складання нових колективних договорів враховувати положення про заходи щодо запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування), а також обов'язково вказувати, як саме відбуватиметься відновлення порушених прав унаслідок мобінгу (цькування). Колективні договори, що були укладені до набрання чинності Закону України № 3356-ХІІ, мали бути переглянуті та доповнені вищезгаданими положеннями щодо мобінгу (цькування) відповідно до ст. 14 «Зміни і доповнення до колективного договору, угоди». Попри це, об'єктивна реальність у вигляді воєнного стану та бойових дій на території України з лютого 2022 р. вказує на значний відсоток підприємств, які не мали можливості чи нагальної потреби внесення змін до текстів своїх колективних договорів щодо мобінгу (цькування). Зокрема, окреслена проблема стосується і установ у системі ДКВС України. Для тих трудових колективів ДКВС України, які ухвалили рішення внести необхідні положення щодо протидії та запобігання мобінгу (цькування) до текстів своїх колективних договорів, результати досліджень, викладені у цій розвідці, будуть особливо корисними. У середовищі ДКВС України вже

існували прецеденти розгляду судових справ щодо мобінгу (цькування) [6], тому керівництво установ та їхні трудові колективні мають бути зацікавлені у підготовці нормативної бази для уникнення подібних ситуацій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Мобінг (цькування) стає все більш популярною темою для правознавців останніми роками, про що свідчить не тільки значна кількість наукових статей подібної тематики, наприклад, Т. В. Красюк і А. О. Федорченко [7], Т. А. Коляди [8], В. Ф. Пузирного [9], Т. В. Колеснік [10] та ін., але й поява дисертаційного дослідження А. Г. Дудко «Адміністративно-правове регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України» [11]. Останнє зачіпає правове регулювання протидії мобінгу (цькуванню) в правоохоронних органах, але не досліджує зміни, які необхідно внести до колективних договорів щодо мобінгу. Згадану проблему побіжно висвітлює стаття О. Г. Середи і Т. В. Красюк, у якій аналізуються зміни щодо мобінгу (цькування) у колективних договорах, у тому числі Державної установи «Центр пробації». Дослідниці дійшли висновку, що проаналізовані колективні договори не містили конкретних заходів для запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування) [12, с. 190].

**Мета статті** полягає у визначенні положень, які необхідно внести до тексту колективних договорів установ у системі ДКВС України для виконання Закону України № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди» щодо заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених унаслідок мобінгу (цькування) прав.

**Виклад основного матеріалу.** Згідно з текстом Кодексу законів про працю України мобінг (цькування) визначається як дії роботодавця або окремих працівників, спрямовані на приниження гідності та репутації працівника через психологічний та/або економічний тиск, використання електронних комунікацій або створення ворожого середовища на робочому місці, що призводить до сумнівів працівника у

власній професійній придатності [2]. Потреба в боротьбі з цим негативним явищем на робочому місці через внесення до текстів колективних договорів положень, які пояснювали б та конкретизували заходи для запобігання, протидії, а також припинення мобінгу (цькування), призвела до виникнення рекомендацій від профспілкових організацій різних підприємств. Наприклад, у 2023 р. Профспілка працівників державних установ м. Києва надала орієнтовний зразок розділу колективного договору під назвою «Рівність трудових прав працівників та недопущення дискримінації у сфері праці», де передбачалося закрити потребу у вищезазначених вимогах Закону України № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди» щодо мобінгу (цькування). На жаль, положення цих рекомендацій лише покладають на адміністрацію контроль за дотриманням рівності трудових прав працівників та зобов'язують утримуватися від дій чи бездіяльності, що призводить до виникнення мобінгу (цькування) всередині трудового колективу. Своєю чергою також передбачено покладання на профспілковий комітет підприємства здійснення контролю за виконанням положень цього розділу для своєчасного реагування та представлення інтересів працівників [13].

Захід – це сукупність дій або засобів для досягнення, здійснення чого-небудь [14]. Натомість у вищезгаданій рекомендації адміністрацію зобов'язують утримуватися від створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції і т.д. [13]. Запропонований у рекомендації перелік дій, точніше – утримання від дій, може відображати лише заходи для запобігання виникнення мобінгу (цькування). А конкретні заходи з протидії та припинення, не кажучи вже про заходи щодо відновлення порушених унаслідок мобінгу (цькування) прав, у прикладі відсутні. Однак вказується, що профспілковий комітет зобов'язується надавати членам профспілки безкоштовну правову допомогу та консультації з питань мобінгу (цькування), а також відстоювати їхні права у

відносинах з адміністрацією, судових органах, Державній службі з питань праці України, інших державних органах [13].

Аналіз колективних договорів підприємств, здійснений О. Г. Середою і Т. В. Красюк, показує, що роботодавці зобов'язують вжити заходів для запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування), але без конкретизації змісту та форми втілення цих заходів [12, с. 190].

Вбачаємо, що для дотримання положення про мобінг (цькування) ст. 7 чинного Закону України № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди» текст колективних договорів підприємств у системі ДКВС України повинен чітко розмежовувати та конкретизовувати заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених унаслідок мобінгу (цькування) прав.

В установах ДКВС України можуть працювати не тільки вільнонаймані працівники, а й особи, на яких поширюється дія Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, і як наслідок, на таких осіб можуть бути накладені дисциплінарні стягнення [15], що розширює спектр можливих заходів для запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування).

Пропонуємо власні рекомендації щодо положень, які необхідно внести до колективних договорів установ у системі ДКВС України, через нижченаведений приклад розділу колективного договору.

## **РОЗДІЛ 1**

### **Боротьба з мобінгом (цькуванням)**

#### **1.1. Адміністрація зобов'язується:**

1.1.1. Створювати належні умови для захисту честі, гідності та ділової репутації вільнонайманих працівників, а також осіб рядового та начальницького складу установи.

1.1.2. Для запобігання мобінгу (цькування) проводити протягом року такі заходи:

– інформаційні бесіди з трудовим колективом з питань небезпек мобінгу (цькування) та чинного законодавства у цій сфері;

– тренінгові заняття з питань, як протидіяти мобінгу (цькуванню);

– моніторинг ризиків щодо можливого виникнення мобінгу (цькування) всередині трудового колективу.

1.1.3. Для протидії мобінгу (цькуванню) проводити за потребою:

– консультативну та корекційно-розвивальну роботу з особами, причетними до фактів вчинення мобінгу (цькування);

– сприяти працівникам, щодо яких вчинено мобінг (цькування), збирати докази для вирішення питання у судовому порядку;

– проведення службового розслідування для визначення осіб з-поміж вільнонайманих працівників, які причетні до вчинення фактів мобінгу (цькування), та притягнення їх до адміністративної відповідальності згідно зі ст. 173<sup>5</sup> Кодексу України про адміністративні правопорушення;

– притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб рядового та начальницького складу, які є ініціаторами мобінгу (цькування), через усне зауваження, зауваження, догану, сувору догану, попередження про неповну посадову відповідність згідно зі ст. 14 «Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України».

1.1.4. Для припинення мобінгу (цькування) здійснювати:

– розривання трудового договору з ініціативи роботодавця з особами вільнонайманого персоналу, які вчиняли згідно із судовим рішенням, що набрало законної сили, і продовжують вчиняти мобінг (цькування);

– притягнення осіб рядового та начальницького складу за факти вчинення мобінгу (цькування), що підтвержені службовим розслідуванням чи судовим рішенням, яке набрало законної сили, до дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення з посади, пониженні у спеціальному званні на один ступінь чи звільненні з ДКВС України згідно зі ст. 14 «Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України».

1.1.5. Для відновлення порушених унаслідок мобінгу (цькування) прав робітників здійснювати:

– відшкодувати у розмірі понесених витрат на лікування заподіяної шкоди, причиною якої став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили;

– скасування незаконних наказів, що призводили до фактів мобінгу (цькування), які встановлені судовим рішенням, що набрало законної сили.

## **1.2. Первинна профспілкова організація зобов'язується:**

1.2.1. Здійснювати дієвий контроль за виконанням необхідних заходів для запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених унаслідок мобінгу (цькування) прав працівників.

1.2.2. Надавати безкоштовну правову допомогу та консультації з питань мобінгу (цькування).

**Висновки.** Пропоновані положення розділу колективного договору для установ у системі ДКВС України повною мірою відповідають вимогам Закону України № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди» щодо заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених унаслідок мобінгу (цькування) прав. Проте такий приклад слугує лише відправною точкою для його вдосконалення, доповнень або уточнень з огляду на специфіку роботи кожного підприємства ДКВС України.

## **Список використаних джерел**

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 № 2759-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення: 13.01.2026).

2. Кодекс законів про працю України : Закон Української РСР від 10.12.1971 № 322-VІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 13.01.2026).

3. Кодекс України про адміністративні правопорушення: постанова Верховної Ради Української РСР від 07.12.1984 № 8074-10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 13.01.2026).

4. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>. (дата звернення: 13.01.2026).

5. Про колективні угоди та договори: Закон України від 01.02.2023 № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>. (дата звернення: 13.01.2026).

6. До Адміністрації Державної кримінально-виконавчої служби України про визнання протиправним та скасування наказу: рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 13.04.2020 № 640/8053/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88743628> (дата звернення: 13.01.2026).

7. Красюк Т. В., Федорченко А. О. Мобінг: причини виникнення та способи подолання. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 6. С. 140–145. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.06.25>.

8. Коляда Т. А. Мобінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2. С. 265–273.

9. 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.

10. Колеснік Т. В. Мобінг: сутність та законодавча регламентація захисту прав працівників. *Правовий часопис Донбасу*. 2023. № 1 (82). С. 16–21. DOI: <https://doi.org/10.32782/2523-4269-2022-82-1-1-15-18>.

11. Дудко А. Г. Адміністративно-правове регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України: дис. ... д-ра філософії в галузі знань 08 «Право»/ Національна академія внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України. Київ, 2024. 204 с.

12. Серета О., Красюк Т. Запобігання та протидія мобінгу в актах соціального партнерства. *Право та інновації*. 2024. № 2 (46). С. 186–194. DOI: [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2024-2\(46\)-28](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2024-2(46)-28).

13. Про мобінг та вдосконалення колдоговірної роботи. *Профспілка працівників державних установ м. Києва*: офіційний вебсайт. URL: <https://profspilka.com.ua/news/pro-mobing-ta-vdoskonalennya-koldogovirnoy-roboty/>. (дата звернення: 13.01.2026).

14. Захід. Словник: портал української мови та культури. URL: <https://slovyk.ua/index.php?swrd=захід>. (дата звернення: 13.01.2026).

15. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-15#Text>. (дата звернення: 13.01.2026).

**Miden E.,**  
PhD in History, Associate Professor  
of the Department of Theory and History  
of State and Law, International Law,  
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine  
ORCID: 0000-0003-1625-7997

## **COMBATING MOBING IN THE SYSTEM OF THE STATE CRIMINAL AND EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE THROUGH AMENDMENTS TO COLLECTIVE AGREEMENTS**

*The purpose of this article is to determine the provisions that should be incorporated into collective agreements of institutions within the system of the State Criminal and Executive Service of Ukraine in order to ensure the implementation of Law of Ukraine No. 3356-XII "On Collective Agreements and Contracts" with regard to measures aimed at preventing, counteracting, and terminating mobbing (workplace harassment), as well as measures for restoring rights violated as a result of such practices. The article is based on the analysis of Ukrainian labour legislation, doctrinal approaches, and existing recommendations proposed by trade unions concerning the inclusion of anti-mobbing clauses in collective agreements.*

*The study demonstrates that current model provisions proposed for collective agreements mainly focus on declarative obligations of employers to refrain from unlawful conduct, which allows them to be classified primarily as preventive measures. At the same time, concrete mechanisms for counteracting and terminating mobbing, as well as for restoring violated rights, remain insufficiently specified. The article substantiates the necessity of a clear differentiation between preventive, counteractive, and termination measures in collective agreements, taking into account the specific legal status of employees of the State Criminal and Executive Service of Ukraine, including persons subject to the Disciplinary Statute of the Internal Affairs Bodies of Ukraine.*

*On this basis, the author proposes a structured model section of a collective agreement that systematizes measures aimed at preventing mobbing, responding to identified cases, terminating ongoing violations, and restoring infringed rights. Special attention is paid to the role of disciplinary liability and trade union control as essential elements of an effective anti-mobbing mechanism. The proposed approach is intended to enhance legal certainty, strengthen protection of employees' dignity, and ensure compliance with national labour legislation while remaining adaptable to the institutional specifics of particular bodies within the State Criminal and Executive Service of Ukraine.*

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

## References

1. Ukraine (2022), *On amendments to certain legislative acts of Ukraine on preventing and combating mobbing* : Law of Ukraine dated 16 November 2022 No. 2759-IX, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (accessed 13 January 2026).
2. Ukraine (1971), *Labour Code of Ukraine* : Law of the Ukrainian SSR dated 10 December 1971 No. 322-VIII, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (accessed 13 January 2026).
3. Ukraine (1984), *Code of Ukraine on Administrative Offenses* : Resolution of the Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR dated 7 December 1984 No. 8074-X, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (accessed 13 January 2026).
4. Ukraine (1993), *On collective agreements and contracts* : Law of Ukraine dated 1 July 1993 No. 3356-XII, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (accessed 13 January 2026).
5. Ukraine (2023), *On collective agreements and contracts* : Law of Ukraine dated 1 February 2023 No. 2937-IX, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (accessed 13 January 2026).
6. District Administrative Court of Kyiv (2020), *To the Administration of the State Penitentiary Service of Ukraine on declaring the order unlawful and canceling it* : decision in case No. 640/8053/19 of 13 April 2020, available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88743628> (accessed 13 January 2026).
7. Krasiuk, T. V., & Fedorchenko, A. O. (2022), "Mobbing: causes and ways of overcoming", *Analytical and Comparative Jurisprudence*, № 6, pp. 140–145, DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.06.25>.
8. Koliada, T. A. (2010), "Mobbing in labor relations: problem statement", *Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs*, № 2, pp. 265–273.
9. Puzyrnyi, V. F. (2018), "Protection against mobbing in labor relations", *Actual problems of labor legislation, civil service and law enforcement service* : materials of the VII All-Ukrainian Scientific-Practical Conference (Kharkiv, 16 November 2018), Kharkiv National University of Internal Affairs, pp. 95–97.
10. Koliesnik, T. V. (2023), "Mobbing: essence and legal regulation of employee protection", *Law Journal of Donbas*, № 1 (82), pp. 16–21, DOI: <https://doi.org/10.32782/2523-4269-2022-82-1-1-15-18>.
11. Dudko, A. H. (2024), *Administrative and legal regulation of counteracting psychological violence (mobbing) in the National Police of Ukraine* : PhD dissertation, National Academy of Internal Affairs.

12. Sereda, O., & Krasiuk, T. (2024), "Prevention and counteraction to mobbing in acts of social partnership", *Law and Innovations*, № 2 (46), pp. 186–194, DOI: [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2024-2\(46\)-28](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2024-2(46)-28).

13. Trade Union of State Institution Employees of Kyiv (n.d.), *On mobbing and improvement of collective bargaining activities*, available at: <https://profspilka.com.ua/news/pro-mobing-ta-vdoskonalennya-koldogovirnoyi-roboty/> (accessed 13 January 2026).

14. Slovnyk.ua. (n.d.), *Term "Zakhid"*, available at: <https://slovyk.ua/index.php?swrd=захід> (accessed 13 January 2026).

15. Ukraine (2006), *On the Disciplinary Statute of Internal Affairs Bodies* : Law of Ukraine dated 22 February 2006 No. 3460-IV, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-15#Text> (accessed 13 January 2026).

*Дата першого надходження статті до видання: 19.01.2026.*

*Дата прийняття статті до друку після рецензування: 05.02.2026.*

*Дата публікації (оприлюднення): 01.06.2026.*