УДК 349.24
DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.5

ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ РОБОТОДАВЦЕМ ЗА МОБІНГ (ЦЬКУВАННЯ) ПРАЦІВНИКА

Зіноватна І.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0002-3018-4934
e-mail: i.v.zinovatna@nlu.edu.ua

Вознюк М.,
студент III курсу факультету адвокатури
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0009-0003-9143-4540
e-mail: maksimvoznyuk7@gmail.com

Зіноватна І., Вознюк М. Відшкодування моральної шкоди роботодавцем за мобінг (цькування) працівника.

Наукова стаття присвячена дослідженню механізму відшкодування роботодавцем моральної шкоди за вчинення мобінгу (цькування) працівника.

Ухвалення відповідних нормативно-правових актів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) зумовило актуальність дослідження через відсутність дієвих інструментів захисту прав постраждалих працівників, які стали жертвами цькування. Оскільки мобінг має не лише моральний, а й економічний вплив, включаючи втрати роботодавців через зниження продуктивності працівників, дослідження даної теми є актуальним, як з точки зору правозахисту, так і для формування ефективного робочого середовища, що відповідає вимогам сучасного суспільства.

У статті були проаналізовані визначення мобінгу, що запропоновані науковцями, передбачені чинним законодавством України та міжнародно-правовими актами. Так, Європейська соціальна хартія та директиви ЄС підкреслюють право працівників на гідне ставлення та встановлюють норми щодо рівності у сфері зайнятості.

Авторами були запропоновані основні характеристики мобінгу, серед яких можна виділити специфічні суб'єкти, об'єкти та предмет мобінгу, а також те, що мобінг вчиняється з метою приниження гідності, порушення трудових прав, створення напруженої атмосфери і здійснюється у формі психологічного або економічного тиску.

У науковій роботі була проведена класифікація мобінгу за різними критеріями. Особливу увагу приділено вертикальному мобінгу (босингу), який набув найбільшого поширення, адже працівники не борються з цим явищем, побоюючись влади керівника.

З огляду на проведене дослідження автори зробили висновок про те, що для відшкодування моральної (немайнової) шкоди суд повинен враховувати особистісні значимі втрати потерпілої особи, які спричинені моральними або фізичними стражданнями, або іншими негативними явищами внаслідок мобінгу, факт вчинення якого підтверджено рішенням суду.

На підставі ретельного аналізу судової практики авторами були виявлені наступні проблеми правозастосування: працівники часто плутають мобінг із законними вимогами роботодавця; доведення вчинення мобінгу в суді вимагає широкого спектру доказів, зокрема письмових, речових, електронних, показань свідків тощо; встановлено, що вимога про відшкодування моральної шкоди за вчинення мобінгу є похідною від основних вимог.

Ключові слова: моральна шкода, мобінг, цькування працівника, дискримінація, відповідальність роботодавця.

Zinovatna I., Vozniuk M. Compensation for moral damage by the employer for mobbing (harassment) of an employee.

The scientific article is devoted to the study of the compensation mechanism for moral damage for committing mobbing (harassment) of an employee by the employer.

Adoption of relevant regulatory legal acts to prevent and combat mobbing (bullying) has made the study relevant due to lack of effective instruments for protecting the rights of affected employees who have become victims of bullying. Since mobbing has not only a moral but also an economic impact, including losses for employers due to reduced employee productivity, the study of this topic is relevant both from human rights protection and effective working environment formation that meets the requirements of modern society.

The article analyzed the definitions of mobbing proposed by scientists, provided for by the current legislation of Ukraine and international legal acts. Thus, the European Social Charter and EU directives emphasize the right of employees to decent treatment and establish norms for equality in employment.

The authors proposed main characteristics of mobbing, among which there are specific subjects, objects and subject of mobbing, as well as the fact that mobbing is committed with the aim of humiliating dignity, violating labor rights, creating a tense atmosphere and is carried out in the form of psychological or economic pressure.

The scientific work classified mobbing according to various criteria. Particular attention was paid to vertical mobbing (bossing), which has become the most widespread, because employees do not fight this phenomenon, fearing the power of the manager.

Given the research conducted the authors concluded that in order to compensate for moral (non-material) damage, the court must take into account the significant personal losses of the injured person, which are caused by moral or physical suffering, or other negative phenomena as a result of mobbing, the fact of which was confirmed by a court decision.

Based on a thorough analysis of case law, the authors identified following problems with law enforcement: employees often confuse mobbing with the employer's legitimate requirements; proving the commission of mobbing in court requires a wide range of evidence, including written, physical, electronic, witness statements, etc.; it was established that the compensation claim for moral damage caused by mobbing is a derivative of the basic requirements.

Key words: moral damage, mobbing, harassment of an employee, discrimination, employer's responsibility.

Постановка проблеми. У сучасних умовах робочого середовища дедалі частіше фіксуються випадки цькування працівників, що негативно впливає на психологічний стан, продуктивність працівників та загальну атмосферу в колективі. Зазначене обумовлює необхідність розробки ефективних механізмів протидії та компенсації постраждалим працівникам. Ухвалення відповідних нормативно-правових актів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) підвищує актуальність дослідження механізмів захисту прав постраждалих працівників. Відсутність дієвих інструментів ускладнює захист прав працівників, які стали жертвами цькування, і потребує вдосконалення правової бази та судової практики. Мобінг має не лише моральний, а й економічний вплив, включаючи втрати роботодавців через зниження продуктивності працівників, зростання плинності кадрів, а також витрати на компенсації чи судові витрати. Проблема мобінгу висвітлює необхідність формування етичної культури у трудових колективах, що стимулює роботодавців до створення сприятливого клімату на робочих місцях. У країнах Європейського Союзу мобінг давно є визнаною проблемою, і механізми його протидії регламентуються на централізованому рівні. Аналіз механізмів відшкодування моральної шкоди сприяє розробці дієвих інструментів для судового захисту прав працівників.

Таким чином, дослідження даної теми є актуальним, як з точки зору правозахисту, так і для формування ефективного трудового середовища, що відповідає вимогам сучасного суспільства.

Мета дослідження – аналіз правових аспектів відшкодування роботодавцем моральної шкоди, завданої внаслідок мобінгу (цькування) працівника, з визначенням законодавчих прогалин, практичних підходів до доведення шкоди та обґрунтуванням механізмів забезпечення ефективного захисту прав роботодавця та працівника у контексті трудових правовідносин.

Стан опрацювання проблематики. Протягом останнього часу такі вчені, як Н.В. Волченко, В.В. Гончарук, Ю.М. Гришина, К.О. Дробинська, М.І. Іншин, О.В. Качмар, Н.В. Клєцова, Т.В. Колєснік, Т.А. Коляда, О.С. Кравченко, Т.В. Красюк, Л.В. Кулачок-Тітова, О.М. Лук'янчиков, Д.О. Новіков, В.А. Оверчук, Н.М. Опольська, Т.В. Парпан, І.А. Пахомова, С.Г. Рудакова, Н.В. Сербина, О.І. Сердюк, С.І. Сімакова, О.Т. Смук, О.В Тищенко, Л.П. Червінська, Н.А. Чередніченко, Н.М. Швець, Н.Ю. Щербюк, А.М. Юшко, О.М. Ярошенко та інші досліджували поняття мобінгу та подібні правові явища, а також шляхи їх подолання у своїх наукових працях. Однак, незважаючи на значну кількість досліджень у цій сфері, питання правового регулювання мобінгу в трудових правовідносинах залишається актуальним і потребує нових підходів для вирішення.

Виклад основного матеріалу. Визначення мобінгу було введено до чинного законодавства із прийняттям Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)" № 2759-IX від 16.11.2022, яким Кодекс законів про працю України був доповнений статтею 2^2. Відповідно до вказаної статті: «Мобінг, або цькування – це систематичні тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [1].

Аналіз вказаного визначення дає підстави для виокремлення наступних елементів мобінгу:

- ознаки – систематичні тривалі умисні дії чи бездіяльність;
- суб'єкт – роботодавець, окремі працівники або група працівників трудового колективу;
- об'єкт – працівник (-и) або керівник;
- предмет – честь і гідність працівника, ділова репутація, трудові права та обов'язки, психіка працівника;
- вираження (об'єктивна сторона) – психологічний та/або економічний тиск зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність;
- сфера застосування – трудові правовідносини.

Міжнародне нормативно-правове регулювання мобінгу міститься у Європейській соціальній хартії, яка у статті 26 гарантує кожному працівникові право на гідне ставлення на роботі та містить ряд обов'язків, які сторони договору повинні дотримуватися для забезпечення дотримання цього права [2].

Також Директива Європейського Союзу від 27.10.2000 № 2000/78/ЄС містить у собі норми, які встановлюють рівність поводження до людей у сфері зайнятості й професійної діяльності та визначають поведінку, яка створює ворожу, принижуючу або образливу обстановку, переслідуванням працівника, що, у свою чергу, прирівнюється до дискримінації [3].

Стосовно визначень поняття мобінгу, які надаються науковцями, можна зазначити, що на думку Т.В. Красюк та А.О. Федорченко мобінг – це протиправна, систематична і довготривала поведінка особи чи осіб членів трудового колективу або керівника, яка спрямована проти працівника(-ів) або керівника і полягає у порушенні прав та інтересів постраждалих і створенні нестерпних умов праці для того, щоб особа звільнилася [4, с. 143].

Н.М. Опольська у своїй праці визначає мобінг, як складне соціально-психологічне явище, яке являє собою тривалий процес цькування, що призводить до суспільно-небезпечних наслідків. Також автор відмежовує мобінг від дискримінації наводячи такі аргументи: дискримінація означає нерівне ставлення до людини або групи людей, обмеження у правах і свободах у зв'язку з таким ознаками як вік, стать, сексуальна орієнтація тощо, натомість мобінг супроводжується приниженням людської гідності працівника, яке в окремих випадках може бути поєднане з дискримінаційним ставленням до нього. Тобто, на її думку, мобінг є ширшим поняттям, тому що не завжди супроводжується дискримінаційним ставленням до працівника [5, с. 90].

Також Н.В. Сербина виокремлює поняття мобінгу у вузькому, як форму утиску, приниження і відкритої зневаги в трудовому колективі, та у широкому розумінні, як крайню форму дискримінації людини, а саме її прав у сфері праці, систематичне і цілеспрямоване знищення нормального

психологічного стану постраждалої особи, вчинене заради нівелювання її авторитету у трудовому колективі, подальшого її звільнення чи навіть доведення до самогубства [6, с. 45].

Д.О. Новіков та О.М. Лук'янчиков зазначають, що прогрес у визначенні мобінгу торкнувся також суб'єктів, які вчиняють дані дії, а саме автори віднесли до учасників мобінгу не лише кривдників, але й спостерігачів, які можуть бути й співорганізаторами насильства на роботі [7, с. 96].

Що ж до різновидів мобінгу, то Центр трудового права та соціального забезпечення Вищої школи адвокатури НААУ виділяє:

1) за суб'єктом вчинення: одноособовий і колективний;
2) за цільовою спрямованістю: по вертикалі або «босинг» та по горизонталі;
3) відкритий мобінг, як крайня ступінь цькування, коли у хід йдуть знущання, відкрите глузування, образи, навмисне псування речей або майна (і особистих, і пов'язаних з роботою);
4) латентний, або прихований, мобінг – це коли психологічний тиск відбувається у прихованій формі, як кажуть «вставляють палиці в колеса», для того, щоб натякнути постраждалому про те, що він небажана особа, йому тут не місце тощо, що врешті-решт змушує працівника написати заяву про звільнення. Серед прихованого мобінгу можна окремо виділити вертикальний латентний мобінг, який проявляється у тому, що керівник не помічає результати праці, ігнорує будь-яку ініціативу, дає безнадійну роботу, проводить наради у відсутності працівника, чим нівелює можливості постраждалого у кар'єрному рості;
5) ейджизм – це цькування особи за її віковими характеристиками, тобто вікова дискримінація [8, с. 5–8].

Крім того, О.Т. Смук виокремлює одним із видів цькування «сендвіч-мобінг», який означає мобінг одночасно по-горизонталі і по-вертикалі [9, с. 261].

Д.О. Новіков та О.М. Лук'янчиков також виділяють кібермобінг, який є більш небезпечним та хворобливим, аніж звичайна форма цькування, тому що він може реалізовуватися анонімно у будь-який час доби, таємно, через що постраждалий втрачає можливості якимось чином себе захистити [7, с. 96].

К.О. Кухар виділяє ще інституціональний вид мобінгу, який означає моральне переслідування працівників з використанням інститутів щорічної відпустки, атестації персоналу, кваліфікаційних іспитів, розгляду службових спорів, службових розслідувань тощо [10, с. 309].

Т.В. Парпан і К.Я. Сенишин звертають увагу на такий не дуже розповсюджений вид мобінгу, як вертикальний мобінг знизу, який передбачає, що об'єктом є керівник, а суб'єктом – працівник або трудовий колектив [11, с. 251].

Варто теж звернути увагу на проблему, яку окреслила Н.В. Сербина. Вона вважає існуючу систему штрафів в межах адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу вкрай неефективною, адже їх величина не здійснює жодного карально-виховного впливу на суб'єкта правопорушення, а відтак не виконує основну функцію покарання [6, с. 47].

На наш погляд, більш детально слід зупинитися на питанні «босингу», адже більшість працівників, які від цього страждають не борються з цим явищем, побоюючись влади керівника.

Вертикальний мобінг – це дискримінація керівником підприємства свого підлеглого. Він може проявлятися у вигляді висловлення безпосереднім керівником постійних претензій, ігнорування прагнень працівника у кар'єрному зростанні, доручення непідсильної роботи, часткове інформування підлеглого щодо стану доручених справ тощо. Тобто «босинг» можна охарактеризувати як нерівне, відносно інших підлеглих, дискримінаційне відношення керівника до конкретного працівника або до групи працівників.

З визначення цькування, виокремивши наступні умови, можна стверджувати, що мова йде про вертикальний мобінг, якщо дія або бездіяльність:

- виходить від керівника;
- є протиправною, порушує норми законодавства і локальних нормативно-правових актів;
- систематична і тривала;
- спрямована на приниження працівника, порушення його ділової репутації, припинення з ним трудових правовідносин;
- проявляється у формі психологічного чи економічного тиску;
- створює напружену, ворожу, образливу атмосферу навколо працівника, за якої він не здатний адекватно оцінювати свою професійну придатність.

Т.В. Парпан і К.Я. Сенишин звертають увагу на те, що працівники часто плутають вимоги роботодавця з-приводу організації праці, забезпечення трудової та виробничої дисципліни, поліпшення умов праці, що входить до кола їх трудових обов'язків, а також вимог, які встановлені законодавством, локальними актами чи трудовим договором, з дискримінацією, мобінгом. У зв'язку з цим, автори зазначають про потребу в законодавчому закріплені в ст. 29 Кодексу законів про працю України обов'язку роботодавця поінформувати працівника до початку його роботи за трудовим договором про поняття мобінгу, його заборони, наслідки його виникнення та способи протидії цьому явищу [11, с. 252].

Щодо причин босингу, то В.О. Євдокимов та Ю.В. Конотопцева зазначають такі з них: бажання керівника позбутися працівника, який не задовольняє його особисті мотиви, так званий комплекс «загрозливого авторитету», або відносини між керівником і підлеглим, які існували у минулому, або бажання керівника самоствердитися за рахунок працівників [12, с. 334].

Н. Дядик визначає, що важким тягарем доказування у трудових спорах з питань мобінгу є відшкодування моральної шкоди. Вона зазначає, що для обґрунтування факту заподіяння моральних страждань суд повинен врахувати особистісні значимі витрати потерпілої особи, які встановлюються спеціальною процедурою. Що ж до розміру цієї шкоди, то суд, враховуючи всі ознаки вчиненого та те, що поновлення на роботі і стягнення середнього місячного заробітку за час вимушеного прогулу є частиною відшкодування моральної шкоди, встановлює справедливу компенсацію [13, с. 30]. Також Н. Дядик звертає увагу на те, що вирішення позову у тій частині, яка стосується відшкодування моральної шкоди, безпосередньо пов'язане з рішенням, яке буде прийнято у частині основних позовних вимог, а тому, у разі незадоволення позову в основній його частині, вимога постраждалого про відшкодування моральної шкоди з винної особи не підлягає задоволенню. До того ж, автор радить для доказування випадків вчинення цькування у суді зафіксовувати ці факти різними способами, до прикладу, написати скаргу директору чи голові профспілки, фіксувати факт відвідування психолога тощо [13, с. 31].

О.І. Панченко зазначає, що відшкодування моральної шкоди провадиться у разі порушення прав працівника, які гарантовані законом, внаслідок мобінгу, факт вчинення якого підтверджено рішенням суду, що призвело до моральних страждань [14, с. 225].

Відповідно до п. 3 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» № 4 від 31.03.1995 р. моральною шкодою є втрати немайнового характеру, які спричинені моральними або фізичними стражданнями, або іншими негативними явищами та заподіяні фізичній або юридичній особі незаконними діями чи бездіяльністю інших осіб [15]. Також Верховний Суд України у п. 13 зазначеної Постанови вказує на те, що за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, невиплати належних йому грошових сум, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах тощо), яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок по відшкодуванню моральної (немайнової) шкоди покладається на роботодавця [15].

З метою встановлення дієвих механізмів доведення мобінгу на практиці нами були проаналізовані судові рішення, на деякі з них вважаємо за необхідне звернути окрему увагу.

Так, у постанові Полтавського апеляційного суду від 16.01.2024 року у справі № 529/131/23 суд звернув увагу на частину 3 статті 2^2 Кодексу законів про працю України, згідно з якою вимоги роботодавця, які спрямовані на належне виконання працівником трудових обов'язків, зміни робочого місця, посади працівника чи розміру оплати праці, відповідно до законодавства, колективного чи трудового договору, не є мобінгом [16].

У справі № 140/2929/24 Волинський окружний адміністративний суд наголошує, що справи щодо встановлення факту мобінгу розглядаються у порядку цивільного судочинства. Також суд вивів узагальнене визначення мобінгу, як одну з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах, що проявляється через психологічне, екологічне чи інше насильство, спрямоване на приниження людської гідності та здійснюється колегами постраждалого працівника або його роботодавцем [17].

Відповідно до постанови Шевченківського районного суду міста Києва від 30.10.2024 року у справі № 761/42072/23 позивач стверджував, що до нього було вчинено елементи мобінгу. Зокрема, він тривалий час перебував на лікарняному, і після того, як він вийшов працювати, роботодавець не допускав його до самостійної роботи. Суд, дослідивши матеріали справи та надані від-

повідачем аргументи, дійшов висновку про те, що працівник не був допущений до роботи внаслідок того, що під час перебування ним на лікарняному, проводилася чергова перевірка знань, що передбачена посадовою інструкцією, яку працівник не пройшов і вийшовши з лікарняного не звернувся до безпосереднього керівника з проханням провести перевірку. Позивач також стверджував, що мобінг проявлявся і у тому, що роботодавець відмовив йому у наданні відпустки. Натомість суд зауважив, що відповідно до ч. 2 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану роботодавець у праві відмовити працівникові у наданні будь-якого виду відпусток. Також суд звернув увагу, що дане обмеження відноситься до дискреційних повноважень роботодавця [18].

Висновки. Підсумовуючи все вищезазначене, можна стверджувати, що станом на кінець 2024 року державне регулювання мобінгу існує та гарантується захист працівників від нього. Натомість це не вирішує проблему доведення вчинення мобінгу в суді, а тому необхідно створювати на робочих місцях обстановку нетерпимості будь-якої дискримінації працівників, а також надати можливість застосовувати широкий спектр доказів для доведення вчинення стосовно такого працівника мобінгу, щоб якомога краще захистити працівників. Зокрема дослідивши босинг, або мобінг по вертикалі, можна простежити, що вказана проблема є нагальною та потребує розповсюдження серед учасників трудових правовідносин. Проаналізувавши судові справи, можна дійти висновку, що позови до суду у справі про визнання факту вчинення мобінгу роботодавцем стосовно працівника ґрунтуються частіш за все на незгоді останнього з діями або рішеннями роботодавця, а не на обмеженні прав та свобод працівника. До того ж, багато справ не задовольняються з причин поганого розуміння постраждалими об'єктивної сторони зазначеного правопорушення та юрисдикційної підсудності справ щодо визнання фактів мобінгу. Що ж до відшкодування моральної шкоди, то вона є похідною від основних вимог, а тому, у разі незадоволення позовів про визнання факту вчинення мобінгу, відшкодування моральної шкоди не є можливим. Отже, можна дійти висновку, що роботодавцям потрібно провести роз'яснювальну роботу з працівниками щодо ознак мобінгу та можливостей протидії його розповсюдженню і розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03 трав. 1996 р. *Офіційний вісник України*. 2006 р. № 40. Ст. 2660.
3. Про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності: Директива Ради Європейського Союзу 2000/78/ЄС від 27 лист. 2000 р. URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/55-GOEEI/radi-2000-78-es.pdf (дата звернення: 10.12.2024).
4. Красюк Т.В., Федорченко А.О. Мобінг: причини виникнення та способи подолання. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 6. С. 140–145.
5. Опольська Н.М. Право працівника на повагу до людської гідності а захист від мобінгу. *Публічне право.* 2023. № 1 049). С. 88–94.
6. Сербина Н.В. Мобінг як форма дискримінації у сфері праці та шляхи його подолання. *Правові новели.* 2023. № 19. С. 44–50.
7. Новіков Д.О. та Лук'янчиков О.М. Правові аспекти протидії насильству на роботі (мобінгу). *Порівняльно-аналітичне право.* 2019. № 2. С. 94–97.
8. Протидія мобінгу (цькуванню) в Україні: посібник. Київ: Центр трудового права та соціального забезпечення Вищої школи адвокатури НААУ. 2024. 40 с.
9. Смук О.Т. Мобінг як наслідок злоякісної агресії. *Науковий вісник ужгородського університету.* 2018. № 2 (43). С. 260–264.
10. Кухар К.О. Запобігання та протидія мобінгу у трудових відносинах: нормативно-правове забезпечення в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 1. С. 308–312.
11. Парпан Т.В. і Сенишин К.Я. Заборона та протидія мобінгу як гарантія гідного ставлення до працівника у трудових відносинах. *Юридичний науковий юридичний журнал.* 2023. № 3. С. 250–252.
12. Євдокимов В.О. та Конотопцева Ю.В. Шляхи подолання мобінгу в управлінні персоналом

державної служби. *Актуальні проблеми державного управління.* 2012. № 2 (42). С. 331–337.
13. Дядик Н. Відшкодування моральної шкоди за мобінг на робочому місці. *Вісник Національної асоціації адвокатів України.* 2022. № 9 (84). С. 25–32.
14. Панченко О.І. До проблеми визначення принципів відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівнику. *Національні інтереси України.* 2024. № 2 (2). С. 219–227.
15. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 4 від 31.03.1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95#Text (дата звернення: 10.12.2024 р.).
16. Постанова Полтавського апеляційного суду від 16.01.2024 року у справі № 529/131/23: Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/ Review/116312455 (дата звернення: 10.12.2024 р.).
17. Постанова Волинського окружного адміністративного суду від 01.04.2024 у справі № 140/2929/24: Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/118107431 (дата звернення: 10.12.2024 р.).
18. Постанова Шевченківського районного суду міста Києва від 30.10.2024 року у справі № 761/42072/23: Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/122935566 (дата звернення: 10.12.2024 р.).