

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.94.2.25>

ХАРАСМЕНТ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: НАЦІОНАЛЬНА ПРАКТИКА ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Станішевська О.С.,
*аспірантка кафедри міжнародного,
цивільного та комерційного права
Державного торговельно-економічного університету*
ORCID: 0009-0000-5147-1003

Станішевська О.С. Харасмент у трудових відносинах: національна практика та міжнародний досвід.

У статті досліджується негативне явище харасменту, крізь призму сучасних трудових відносин. Підкреслюється особлива небезпечність харасменту у середовищі праці, яка криється в одночасному посяганні на гарантовані Конституцією України «право кожного на повагу до його гідності» та «право на належні, безпечні і здорові умови праці». Відзначається, що з розвитком трудових відносин та цифровізацією середовища праці, харасмент вийшов за межі фізичного робочого місця та робочого часу, порушуючи кордони приватності. Окреслюються основні підходи до визначення поняття «харасмент» в науці трудового права. Проаналізовано національний та міжнародні підходи у правовому регулюванні запобігання й протидії харасменту. Окреслено міжнародні стандарти щодо запобігання та викорінення насильства й домагань у сфері праці. Наведено основні положення щодо врегулювання харасменту за правом Ради Європи. На прикладі рішення Європейського Суду з прав людини у справі щодо харасменту доводиться важливість дотримання державою позитивних зобов'язань, підтримання й застосування на практиці належної правової бази. Підкреслюється, що чинне законодавство є недосконалим, через що працівники не мають чіткого алгоритму дій у разі вчинення харасменту. За вчинення харасменту притягнення до адміністративної відповідальності можливе за загальними нормами (ст. ст. 173-6, 173-7 КУпАП). Обґрунтовано доцільність виокремлення харасменту (домагання) у сфері праці, як спеціального виду правопорушення та доповнення ст. 173-7 КУпАП окремою нормою. Проаналізовано врегулювання проблеми харасменту (домагання) за проектом Трудового кодексу України №14386 (zareestrovaniy 15.01.2026) у порівнянні з чинним трудовим законодавством. Наголошується на важливості посилення участі роботодавця щодо захисту працівників від домагань. Окреме місце у дослідженні присвячено аналізу практики національних судів щодо розгляду справ різних категорій, предметом яких, серед інших, ставали факти вчинення харасменту. В умовах євроінтеграції підкреслюється особлива важливість законодавчого закріплення чітких механізмів протидії та запобігання харасменту, з метою створення гідного та безпечного середовища праці.

Ключові слова: середовище праці, харасмент, дискримінація, право на повагу приватного життя, Міжнародна організація праці, стандарти Ради Європи, практика ЄСПЛ.

Stanishevskaya O.S. Harassment in labor relations: national practice and international experience.

This article examines the negative phenomenon of harassment through the lens of modern labor relations. It highlights the particular danger of harassment in the workplace, which lies in its simultaneous infringement upon the rights guaranteed by the Constitution of Ukraine: “the right of every person to respect for their dignity” and “the right to proper, safe, and healthy working conditions.” It is noted that with the development of labor relations and the digitalization of the workplace, harassment has extended beyond the physical workplace and working hours, violating the boundaries of privacy. The main approaches to defining the concept of “harassment” in labor law scholarship are outlined. National and international approaches to the legal regulation of preventing and combating harassment are analyzed. International standards for preventing and eliminating violence and harassment in the workplace are outlined. The main provisions regarding the regulation of harassment under Council of Europe law are presented. Using the example of a decision by the European Court of Human Rights in a harassment case, the importance of the state’s compliance with positive obligations, as well as the

maintenance and practical application of an adequate legal framework, is demonstrated. It is emphasized that current legislation is imperfect, which is why employees lack a clear procedure for responding to harassment. Administrative liability for harassment may be imposed under general provisions (Articles 173-6 and 173-7 of the Code of Administrative Offenses). The paper justifies the advisability of identifying harassment in the workplace as a specific type of offense and adding a separate provision to Article 173-7 of the Code of Administrative Offenses. The regulation of the issue of harassment (sexual harassment) under Draft Labor Code of Ukraine No. 14386 (registered on January 15, 2026) is analyzed in comparison with current labor legislation. The importance of increasing the employer's involvement in protecting employees from harassment is emphasized. A separate section of the study is devoted to analyzing the practice of national courts in hearing cases of various categories, the subject of which, among other things, involved acts of harassment. In the context of European integration, the study emphasizes the particular importance of legislatively establishing clear mechanisms to counter and prevent harassment, with the aim of creating a dignified and safe work environment.

Key words: working environment, harassment, discrimination, right to privacy, International Labour Organization, Council of Europe standards, ECHR practice.

Постановка проблеми. В середовищі праці існує багато негативних проявів, з якими щоденно стикаються працівники та роботодавці. Харасмент є одним з таких явищ, що проявляється у вигляді сексуальних домагань, натяків, ляпасів, нав'язливих дотиків, іноді поєднаних з шантажем (підвищення/пониження) або погрозами звільнення. Такі протиправні дії впливають не тільки на працівників, але й на роботу колективу в цілому. З розвитком трудових відносин та цифровізацією середовища праці, способи вчинення харасменту виходять за межі фізичного робочого місця та часу. Чинне законодавство не закріплює поняття «харасмент» (домагання) та не передбачає систему запобігання й протидії цьому явищу. Окремі питання захисту працівників від сексуальних домагань вирішені в рамках анти-дискримінаційного законодавства. Відсутність чіткого механізму захисту та поінформованості щодо харасменту, створює у працівників відчуття незахищеності та сприяє приховуванню таких фактів. Проект Трудового кодексу України передбачає оновлений підхід до врегулювання проблеми харасменту (домагання). Європейський Суд з прав людини підкреслює важливість дотримання державою позитивних зобов'язань, підтримання й застосовування на практиці належної правової бази щодо захисту від харасменту. Огляд національної судової практики підсвітив ряд проблемних питань у законодавчому регулюванні проблеми харасменту.

Мета статті – дослідження харасменту (домагання) у трудових відносинах та національного досвіду з протидії цьому негативному явищу. Висвітлення міжнародних стандартів щодо запобігання та викорінення насильства й домагань у сфері праці та перспектив їх впровадження в Україні.

Стан опрацювання проблематики. Проблематику явища харасменту в сфері праці в своїх роботах досліджували такі науковці як: А.В. Бурка, Р. Бутинська, Л.В. Вакарюк, Л.М. Загоруй, І.С. Загоруй, В.В. Корсунська, А.В. Кучко, А.Г. Мосейко, С.І. Поляруш, І.С. Сахарук, Я.В. Сімутіна та ін. Попри наявність означених наукових розвідок, українське законодавство ще не забезпечує достатнього правового підґрунтя для захисту працівників від негативних проявів харасменту. Тому дослідження харасменту у трудових відносинах є важливим завданням сучасної юридичної науки та потребує подальшого вивчення.

Вклад основного матеріалу. Сучасне середовище праці зазнає суттєвих трансформацій і охоплює не лише умови виконання трудових функцій, а й психологічний клімат, взаємну повагу, дотримання гідності та забезпечення безпечної, недискримінаційної атмосфери. Харасмент є одним із поширених порушень етичних і правових норм у сфері праці. Він може проявлятися у формі небажаної поведінки сексуального характеру, зокрема у вигляді натяків, коментарів або повідомлень із сексуальним підтекстом, нав'язливих дій, що порушують кордони приватності. Небезпечність харасменту у середовищі праці криється в одночасному посяганні на гарантовані Конституцією України «право кожного на повагу до його гідності» (ст. 28) та «право на належні, безпечні і здорові умови праці» (ст. 43).

Насильство та домагання на робочому місці є поширеним явищем у всьому світі: більше ніж кожна п'ята (22,8% або 743 мільйони) зайнята особа зазнала принаймні однієї форми насильства та домагань на робочому місці протягом свого трудового життя. Кожен п'ятнадцятий (6,3% або 205 мільйонів) зайнятих осіб зазнав сексуального насильства та домагань на робочому місці про-

тягом свого трудового життя. Жінки були особливо вразливими до сексуального насильства та домагань на робочому місці [1].

Термін «харасмент» (від англ. «harassment») в перекладі означає переслідувати, тривожити або турбувати. Словник гендерних термінів визначає, що «харасмент» - це форма дискримінації, яка включає будь-яку небажану та настирливу фізичну і словесну поведінку, що ображає або принижує людину або порушує недоторканність її приватного життя [2]. Загальне визначення поняття «сексуальне домагання» наведено в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» - дії сексуального характеру (що не посягають на статеву свободу чи статеву недоторканість особи), виражені вербально, невербально або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації) [3].

Вперше унормування поняття «харасменту» (домагання) передбачено в проєкті Трудового Кодексу України (№14386), який зареєстрований Парламентом у січні 2026 року: «це дії сексуального характеру, виражені вербально (непрстойні жарти, зауваження, повідомлення, листи з інтимним підтекстом), невербально або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії) з боку роботодавця або інших працівників, що ображають та принижують гідність працівника та можуть супроводжуватися створенням щодо нього залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації)» (ч.7 ст. 5) [4].

У трудовій доктрині існують різні підходи до визначення поняття харасменту. Загоруй Л.М. та Загоруй І.С. вважають, що харасмент є видом гендерної дискримінації, заснований на статевих стереотипах, патріархальних уявленнях про ролі чоловіків і жінок [5, с. 34]. Бутинська Р.Я. відзначає, що під харасментом у вітчизняному правознавстві розуміють приставання та сексуальні домагання – небажана нав'язлива увага, жарти та сексуальні натяки, ляпанці та дотики, погрози, шантаж [6, с. 283]. На думку Сімутіної Я.В. харасмент асоціюється перш за все з сексуальними домаганнями, хоча насправді цей термін є ширшим за змістом і характеризує поведінку людини, проявами якої можуть бути слова, жести, дії, що може ображати або принижувати іншу людину [7, с. 60].

Проблема харасменту у трудових відносинах перебуває в центрі уваги багатьох міжнародних інституцій.

Міжнародна організація праці. До наявних правових стандартів щодо недопущення дискримінації (Конвенція МОП №111), у 2019 році прийнято Конвенцію МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці. Конвенція містить перше міжнародне визначення насильства та домагань у сфері праці та визначає їх як «низку неприйнятних форм поведінки і практик або загрози таких, здійснених одноразово чи систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи гендерно-обумовлене насильство і домагання». Розширено сферу захисту, визначаючи, що домагання можуть відбуватися через комунікації, пов'язані з роботою. Положення зобов'язують владу прийняти комплексні стратегії з запобігання та боротьби з насильством та домаганнями, забезпечити легкий доступ до правового захисту та підтримки жертв, запровадити ефективні засоби перевірки та розслідування. [8]. Наразі, Конвенцію ратифікували 54 країни, проте Україна до них не входить. Профспілки та Уряд хоч і підтримують позицію щодо необхідності ратифікації Конвенції, однак вже декілька років питання залишається на стадії обговорення. Погоджуємось з думкою Венедіктова С.В., що визнання її юридично обов'язковою для нашої держави дозволило би в подальшому усунути ряд існуючих пробілів правового регулювання, що стосуються протидії насильству та домаганням у сфері праці [9, с.16].

Рада Європи. Доречно відзначити, що згідно положень Європейської соціальної хартії (переглянута), яку ратифіковано Україною 14.09.2006 року, жоден громадянин не може бути поставлений у невідгідне становище або дискримінований через його громадянство або за ознакою статі, раси, етнічного походження, релігії чи переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації [10]. Конвенція Ради Європи «Про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами» від 05.11.2011 року або «Стамбульська конвенція», яка ратифікована Україною у 2022 році, вимагає від Сторін вживати необхідних законодавчих або інших заходів для забезпечення того, щоб будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або наслідком якої є порушення гідності особи, зокрема

шляхом створення залякувального, ворожого, принизливого або образливого середовища, підлягала кримінальній або іншій юридичній санкції [11].

Крім того, у своїх рішеннях Європейський суд з прав людини визнає харасмент серйозним порушенням прав працівників. Рішення у справі С. проти Румунії (С. v. Romania) від 30 серпня 2022 року № 47358/20 стало одним із найважливіших прецедентів ЄСПЛ щодо сексуальних домагань на робочому місці, який встановлює високий стандарт захисту працівників та обов'язків держави. За фабулою справи, прибиральниця на залізничному вокзалі в місті Тімішоари систематично протягом двох років потерпала від сексуальних домагань свого начальника, який робив непристойні пропозиції, намагався роздягнути її, створював ворожнечу атмосферу у разі відмови. Внутрішнє розслідування Державною залізничною компанією не проводилось, інші заходи впливу не застосовувались. За заявою органами поліції розпочато кримінальний процес, який закрито з підстав того, що дії кривдника «не були достатньо серйозними», а заявниця «не виглядала «достатньо принизливою», тому вони не становлять кримінального правопорушення. Тімішоарський районний суд визнав встановленим факт домагання, але вважав, що потерпіла не відчувала загрози своїй сексуальній свободі чи приниження та погодився з закриттям справи У своєму рішенні ЄСПЛ визнав порушення Статті 8 Конвенції право на повагу до приватного життя та вказав, що сексуальний харасмент є порушенням психологічної цілісності особи. Згідно ст. 8 держави зобов'язані захищати фізичну та психологічну цілісність особи від інших осіб та з цією метою вони повинні підтримувати та застосовувати на практиці належну правову базу, що забезпечує захист від актів насильства, зокрема в контексті домагань на роботі. Суд наголосив на бездіяльності держави та провалі її позитивних зобов'язань. Слідством не враховано ієрархії влади з боку начальника, що робило жертву більш вразливою і заважало чинити опір, до того ж сексуальний харасмент – це відсутність згоди, а не зовнішній вигляд жертви. Судом також визнано вторинну віктимізацію з боку органів влади, які ігнорували свідчення потерпілої та не вживали достатніх заходів [12].

Право ЄС. В світлі європейської інтеграції та адаптації чинного законодавства до права ЄС, відзначимо низку директив, присвячених у тому числі боротьбі з харасментом на роботі: (1) Директива №2000/78/ЄС про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності, (2) Директива № 2004/113/ЄС про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг, (3) Директива №2006/54/ЄС про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості. В резолюції Європейського парламенту від 11.09.2018 року «Про заходи щодо запобігання та боротьби з мобінгом та сексуальними домаганнями на робочому місці, у громадських місцях та в політичному житті ЄС» наголошено на необхідності боротьби з постійними та тривалими домаганнями або залякуванням працівників, а також на нагальній потребі у стандартах щодо насильств та домагань на роботі, які мають забезпечити законодавчу базу урядів, роботодавців та профспілок [13].

Досвід країн. Негативне явище харасменту є багатоаспектним та розповсюдженим у багатьох країнах світу, проте в залежності від правової культури має різне законодавче регулювання. В окремих країнах Західної Європи у внутрішньому законодавстві використовується доволі суворе та чітка система запобігання та протидії харасменту. Зокрема, у Франції питання харасменту врегульовано в Трудовому кодексі (Code du travail), за його вчинення передбачено кримінальну, цивільну або дисциплінарну відповідальність. На роботодавця покладено обов'язок вживати всіх необхідних заходів для запобігання, припинення та покарання актів домагань. Для врегулювання конфлікту передбачена процедура медіації, яку може запровадити будь-яка особа в компанії. Кодекс закріплює також обов'язкову проінформованість працівників про текст статті 222-33 Кримінального кодексу (сексуальні домагання), а також про цивільні, кримінально-правові заходи та контактну інформацію компетентних органів та служб [14]. В Австрії питання харасменту в трудових відносинах врегульовано в Законі про рівне ставлення (Bundesgesetz über die Gleichbehandlung), яким передбачено, що у разі сексуальних домагань, потерпілій особі має бути виплачена компенсація особою, що його вчинила або роботодавцем. Закон захищає не лише працівників, а й осіб, що влаштовуються на роботу [15].

У Сполучених Штатах Америки питання харасменту та сексуальних домагань регулюється досить жорстко, а судова практика є однією з найрозвиненіших у світі. Верховний Суд США роз'яснив, що харасмент – це форма дискримінації, що порушує цей закон. Через величезні суми компенсацій, американські компанії впроваджують корпоративну культуру «Zero tolerance», яка

полягає в обов'язкових тренінгах та навчаннях щодо харасменту, активній роботі HR спеціалістів та проведення внутрішніх розслідувань до вирішення питань державними органами.

Країни Близького Сходу (ОАЕ, Катар, Саудівська Аравія та ін.) питання харасменту тісно пов'язують з релігійними нормами та мораллю. У країнах, де чоловіки традиційно займають керівні посади, жінкам фізично важко знайти підтримку. Крім того, жертви харасменту можуть відчувати сором за «провокацію» ситуації та порушення гармонії в офісі. Проте, у разі доведення факту харасменту на роботі можуть загрозувати трудові санкції (штраф, звільнення) або кримінальні (ув'язнення або навіть депортація для іноземців). Наприклад, в Об'єднаних Арабських Еміратах забезпечення безпечного робочого середовища покладено на роботодавця, який має розробити анти-дискримінаційну політику, процедури для подачі скарг, забезпечити ефективне розслідування та проводити навчання персоналу [16].

Національний досвід. Чинне трудове законодавство України не визначає харасмент (сексуального домагання), як окреме порушення у трудових відносинах, і не закріплює систему запобігання та протидії цьому явищу. Кодекс Законів про працю України містить лише загальні положення щодо рівності трудових прав та недопущення дискримінації (ст. 2-1). У ст. 60-2 КЗпП передбачено право працівника вимагати від роботодавця тимчасове переведення на дистанційну роботу, якщо стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації, сексуального домагання чи інших форм насильства. Проте, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» унормує не лише визначення «сексуального домагання», а також містить положення щодо зобов'язань роботодавця створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі та вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі. Закон наділяє постраждалих осіб правом на захист, психологічну та медичну допомогу, а також на звернення зі скаргою до держорганів та органів влади, Уповноваженого з прав людини та суду.

Слід зауважити, що в проєкті Трудового кодексу України, про який вже згадувалось вище, передбачено більш прогресивний та комплексний підхід до врегулювання проблеми харасменту (домагання), що відповідає окресленим міжнародним стандартам. Кодекс закріплює право працівника звернутися із скаргою до роботодавця, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства та/або до суду. Обов'язок доказування відсутності фактів харасменту покладається на роботодавця/особу, до якої пред'явлено звинувачення. Крім того, забороняється шляхом застосування харасменту примушувати працівника до розірвання трудового договору з його ініціативи проти його волі. Передбачено також право працівника у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власною ініціативою. Закріплення права працівника на отримання компенсації за вчинення харасменту з боку роботодавця або невжиття ним заходів, відшкодування моральної шкоди також відповідає міжнародній практиці.

За вчинення харасменту (домагання) в сфері праці окремої відповідальності не передбачено, проте з 2024 року Кодекс України про адміністративні правопорушення встановлює загальну відповідальність за вчинення насильства за ознакою статі (ст. 173-6) та за сексуальне домагання (ст. 173-7). Для кваліфікації діяння за ч. 2 ст. 173-7 КУпАП передбачено додаткову ознаку – службову залежність потерпілої особи. Протоколи у справах даної категорії складаються працівниками поліції, а розглядаються судом. Виокремлення харасменту (домагання) у сфері праці, як спеціального виду правопорушення та доповнення ст. 173-7 КУпАП окремою нормою, дозволило б наділити органи Держпраці повноваженнями складати протоколи.

Національна судова практика. Відзначимо, що в судовій практиці вже зустрічаються випадки притягнення до адміністративної відповідальності за вчинення сексуального домагання на роботі за ст. 173-7 КУпАП, що фактично є харасментом. Так, постановою Тернопільського міськрайонного суду у справі № 607/4728/25 притягнуто до адміністративної відповідальності працівника АЗС «WOG», який упродовж робочого дня умисно вчинив проти бажання своєї колеги образливі та принизливі дії сексуального характеру, виражені вербально, а саме неодноразово висловлював на її адресу коментарі сексуального характеру, використовуючи образливі слова та натяки, що створювало для неї образливе та принизливе середовище на робочому місці. Правопорушника судом визнано винним [17]. На жаль, відкриті дані справи не дозволяють з'ясувати, яких додаткових заходів вжито роботодавцем до правопорушника.

Огляд деяких рішень у справах, предметом розгляду яких був харасмент у трудових відносинах, підсвітив ряд проблемних питань, що роблять працівників незахищеними. Так, Попаснянським районним судом Луганської області розглянуто справу 423/1405/17, в якій позивач - керівник державної установи звинуватив своїх підлеглих працівниць у поширенні завідомо недостовірної та негативної інформації, яка порочить його честь, гідність та ділову репутацію. За фавбулою справи, відповідачки заявили до органів поліції та повідомили на Урядову «гарячу лінію» про систематичний харасмент з боку керівника, який пропонував вступити у сексуальні відносини та через відмови чинив психологічний тиск, що проявлявся через прискіпливе ставлення до службових обов'язків, незаконні вказівки, дисциплінарні стягнення. Рішенням суду через відсутність належних доказів харасменту позов було частково задоволено, інформацію визнано недостовірною та зобов'язано працівниць спростувати її [18]. Проте, апеляційною інстанцією визнано дії працівниць їх конституційним правом на звернення (ст. 40 Конституції України) та рішення скасовано. З такою позицією погодився і Верховний Суд при розгляді касаційної скарги. Аналіз даного кейсу підкреслює необхідність законодавчого регулювання порядку розгляду звернень щодо харасменту, а також підіймає проблему віктимізації жертв сексуальних домагань та можливість використання харасером права на захист своєї ділової репутації для залякування жертви, перекладаючи на неї тягар доказування.

Приморським районним судом м. Одеси розглянуто справу № 522/24585/17 щодо поновлення на посаді, виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу та стягнення моральної шкоди. За обставинами справи професора кафедри звільнено на підставі ч.3 ст. 41 КЗпП за «вчинення аморального проступку», що полягав в численних сексуальних домаганнях до колег жінок, про що ті неодноразово повідомляли керівництву. Суд першої інстанції, враховуючи пояснення потерпілих та докази у справі, визнав звільнення правомірним [19]. Проте, Одеський апеляційний суд скасував дане рішення, поновив позивача на посаді та задовольнив вимоги про виплати, мотивуючи своє рішення недоведеністю факту скоєння аморального проступку через неналежний розгляд роботодавцем звернень щодо сексуальних домагань. Верховний Суд за результатами розгляду касаційної скарги підтримав позицію щодо незаконного звільнення професора. Отже, за наявності суспільно виправданих підстав, звільнення визнано протиправним, що свідчить про істотні прогалини у правовому регулюванні протидії харасменту в трудовій сфері, зокрема порядку подачі та розгляду звернень. Це рішення також підтверджує важливість запровадження ефективних механізмів захисту працівників від домагань не лише на законодавчому рівні, а й локально через впровадження внутрішніх політик закладу.

Висновки. З огляду на сучасні міжнародні стандарти, національне трудове законодавство потребує комплексного доповнення для формування ефективного механізму запобігання та протидії домаганням. Пропонуємо унормувати визначення поняття «харасмент» - це будь-які небажані дії чи поведінка сексуального характеру з боку учасників трудових відносин (керівників, власників, працівників, стажерів, кандидатів на посади та інших) на робочому місці або поза ним, у тому числі через засоби професійної комунікації та у приватному житті, що можуть супроводжуватись психологічним або економічним тиском та/або завдавати шкоди діловій репутації.

На нашу думку, необхідно закріпити обов'язки роботодавця щодо розроблення внутрішніх процедур подання та розгляду скарг, інформування працівників про відповідальність за вчинення харасменту.

Обґрунтованим є також доповнення ст. 173-7 КУпАП окремою частиною щодо харасменту (домагань) у сфері праці, що може розширити коло посадових осіб, уповноважених складати протоколи про адміністративні правопорушення, наприклад органів Держпраці. Водночас, доцільно встановити адміністративну відповідальність за приховування фактів харасменту (для керівників), що унеможливить випадки віктимізації жертв домагань. В умовах євроінтеграції, впровадження запропонованих змін у чинне законодавство стане важливим кроком до формування безпечного, гідного та здорового середовища праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Досвід насильства та домагань на роботі: перше глобальне опитування Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, Geneva: ILO, 2022. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf.
2. Словник гендерних термінів (онлайн) / уклад.: З.В. Шевченко. Черкаси, 2016 URL: <https://a-z-gender.net/ua/wp-content/uploads/2018/05/Slovnnyk-gendernyh-terminiv.pdf>.

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV.. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
4. Трудовий кодексу України. Проект №14386 від 15.01.2026. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>.
5. Загоруй Л.М., Загоруй І.С. Харасмент як вид гендерної дискримінації. *Вісник Луганського навчально-наукового інституту імені Е.О. Дідоренка*. 2023. Вип. 2 URL: <https://luhbuletin.dnuvs.ukr.education/index.php/main/article/view/103/96>.
6. Бутинська Р. Харасмент як вид гендерної дискримінації у сфері праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія: Право*, 2023. Вип. 80 Ч. 1. с. 283-289 URL: https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2024/01/80_part-1_Edit.pdf.
7. Сімутіна Я. Окремі питання законодавчої заборони харасменту на робочому місці. Трудові та соціальні права в Україні: європейська інтеграція, воєнний стан, повоєнне відновлення: матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Київ, 14 листопада 2025 р.) / за ред. С.М. Черноус, І.С. Сахарук, М.О. Денисюк; уклад.: М.О. Денисюк. Київ: Видавництво Людмила, 2025. 217 с.
8. Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810.
9. Венедіктов С.В. Щодо ратифікації Україною конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*, 4(115)/2020 DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2020/5.115-3>.
10. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи, 03.05.1996 р. Ратифікована Україною із заявами Законом № 137-V від 14.09.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.
11. Конвенція Ради Європи Про запобігання насильству щодо жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами від 05.11.2011 р. (Стамбульська конвенція). Ратифікація від 20.06.2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text.
12. ECHR, CASE OF C. v. ROMANIA no. 47358/20. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/ukr#%7B%22fulltext%22:%5B%2247358/20%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-218933%22%5D%7D>.
13. Резолюція Європейського парламенту від 11 вересня 2018 року (2018/2055(INI)). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IP0331>.
14. Трудовий кодекс Франції. Code du travail (France). URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050.
15. Закон про рівне ставлення. Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (GleichbehandlungsgesetzGlBG) URL: <https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>.
16. Федеральним декрет-законом ОАЕ № 33 «Про регулювання трудових відносин». URL: <https://www.mohre.gov.ae/ar/laws-and-regulations/laws>.
17. Постанова Тернопільського міськрайонного суду від 10.03.2025 у справі № 607/4728/25. Єдиний реєстр судових рішень URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126226809>.
18. Рішення Попаснянського районного суду Луганської області від 14.07.2017 р. у справі № 423/1405/17. Єдиний реєстр судових рішень URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/67868661>.
19. Рішення Приморського районного суду м. Одеси від 09.11.2018 р. у справі № 522/24585/17 Єдиний реєстр судових рішень URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77976039>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 01.04.2026

Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 23.04.2026

Дата публікації: 10.05.2026

© Станішевська О.С., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0