

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2024.1.22>

## ANALIZA PRAWNORÓWNAWCZA ZAGRANICZNEGO USTAWODAWSTWA DOTYCZĄCEGO ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA MOBBING

**Oksana Yaroshchuk**

*Doktorantka w Katedrze Prawa Konstytucyjnego  
i Prawa Administracyjnego  
Zaporoskiego Uniwersytetu Narodowego (Zaporoże, Ukraina)  
ORCID ID: 0009-0004-3928-137X  
yaoksanavladimirovna@gmail.com*

**Adnotacja.** W artykule przeanalizowano ustawodawstwo zagraniczne dotyczące odpowiedzialności administracyjnej za mobbing. Wskazano, że istnieją istotne różnice w podejściu poszczególnych państw do problemu mobbingu w miejscu pracy. Warto przyjrzeć się rozwiązaniom przyjętym we Francji, Niemczech, Wielkiej Brytanii i USA. I tak, we Francji prawo do pozwania pracodawcy za mobbing wynika z konkretnych przepisów kodeksu pracy i kodeksu karnego zakazujących mobbingu. Stwierdza się, że w naszym kraju wskazane jest zorganizowanie ośrodków pomocy ofiarom mobbingu, które umożliwią ofiarom uzyskanie zarówno profesjonalnej pomocy psychologicznej, jak i prawnej w sposób szybki i skuteczny; wskazane jest wprowadzenie zmian do Kodeksu pracy Ukrainy w celu ustanowienia i treści zasad związanych z mobbingiem przez pracodawców oraz określenia rodzajów odpowiedzialności prawnej za takie przestępstwo; wskazane jest zapisanie w Kodeksie pracy Ukrainy procedury mediacji, którą może wszcząć każda osoba, która uważa, że padła ofiarą mobbingu w miejscu pracy lub osoba oskarżona o mobbing.

**Słowa kluczowe:** mobbing, doświadczenia zagraniczne, molestowanie, odpowiedzialność administracyjna.

## ANALYSIS OF FOREIGN LEGISLATION ON LEGAL LIABILITY FOR MOBBING

**Oksana Yaroshchuk**

*PhD student of the Department of Constitutional  
and Administrative Law  
of Zaporizhzhia National University (Zaporizhia, Ukraine)  
ORCID ID: 0009-0004-3928-137X  
yaoksanavladimirovna@gmail.com*

**Abstract.** The article analyses the legislation of foreign countries on administrative liability for mobbing. It is indicated that there are important differences between the approaches that different countries take to address the problem of bullying in the workplace. It is advisable to review the approaches adopted in France, Germany, the UK and the USA. Thus, in France, the right to sue an employer for bullying arises from specific legal provisions of its labour code and criminal code prohibiting bullying. It is concluded that it is advisable for our country to organise centres for assistance to victims of mobbing, which will allow victims to receive both professional psychological and legal assistance in a timely and effective manner; it is advisable to amend the Labour Code of Ukraine to establish and content the rules related to mobbing by employers and to specify the types of legal liability for such an offence; it is advisable to enshrine in the Labour Code of Ukraine the mediation procedure which may be initiated by any person who believes that he or she has been a victim of bullying in the workplace or a person accused of bullying.

**Key words:** mobbing, foreign experience, harassment, administrative liability.

## АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА ЗАРУБІЖНИХ ДЕРЖАВ ЩОДО ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ

**Оксана Ярошук**

*здобувач кафедри конституційного  
та адміністративного права  
Запорізького національного університету (м. Запоріжжя, Україна)  
ORCID ID: 0009-0004-3928-137X  
yaoksanavladimirovna@gmail.com*

**Анотація.** У статті проаналізовано законодавство зарубіжних держав щодо адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу. Вказано, що існують важливі відмінності між підходами, які різні країни задають для вирішення проблеми знущань на робочому місці. Доцільно зробити огляд підходів, прийнятих у Франції, Німеччині, Великобританії та США. Так, у Франції право подати до суду на роботодавця за знущання виникає з конкретних

правових положень її трудового кодексу та кримінального кодексу, які забороняють знущання. Зроблено висновок, що для нашої держави доцільно організувати центри допомоги жертвам мобінгу, що дозволить жертвам отримати як професійну психологічну, так і юридичну допомогу вчасно та ефективно; доцільно внести зміни до КЗпПУ щодо встановлення та змістовного наповнення норм, пов'язаних та присвячених мобінгу роботодавців та конкретизації видів юридичної відповідальності за таке правопорушення; доцільно закріпити у КЗпПУ процедуру медіації, яку може ініціювати будь-яка особа, яка вважає, що стала жертвою знущань на робочому місці, або особою, звинуваченою в знущаннях.

**Ключові слова:** мобінг, зарубіжний досвід, цькування, адміністративна відповідальність.

**Вступ.** У багатьох країнах світу насильство на робочому місці є поширеною проблемою, про яку часто не повідомляють належним чином. Однак, за оцінками Дослідження злочинності в Англії та Уельсі, приблизно 1,4 % дорослих працівників зазнали тієї чи іншої форми насильства на робочому місці в період з 2021 по 2022 рік, з яких 0,7 % зазнали фізичного насильства, а 0,8 % зазнали словесних нападів. У загальних цифрах цей відсоток становить 312 000 жертв, що складається з 159 000 агресій і 169 000 погроз за цей короткий проміжок часу (Sy A, Kokou E.K., Tine Jad, Sy Nam, Diallo A, Seck I., 2022).

Існують важливі відмінності між підходами, які різні країни задають для вирішення проблеми знущань на робочому місці. Доцільно зробити огляд підходів, прийнятих у Франції, Німеччині, Великобританії та США. Так, у Франції право подати до суду на роботодавця за знущання виникає з конкретних правових положень її трудового кодексу та кримінального кодексу, які забороняють знущання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема мобінгу досліджувалася як закордонними, так і вітчизняними фахівцями, серед яких: Х. Лейман, А. Ваніорек, Л. Ваніорек, А. Сорокіна, А. Маренич, Л. Луць, О. Смух, К.Б. Марисюк, В.А. Оверчук, О. Трюхан, Н. Швець, А. Юшко та ін.

**Формування цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є аналіз законодавства зарубіжних держав щодо юридичної відповідальності за вчинення мобінгу.

**Методи дослідження.** Для досягнення визначеної мети та вирішення завдань у роботі були використані різноманітні методи. Зокрема, застосовано загальнонаукові методи, такі як синтез, порівняння й узагальнення. Крім цього, використано метод систематизації для упорядкування загальних характеристик та хронологічний метод для визначення послідовності подій у межах конкретного часового проміжку.

**Виклад основного матеріалу.** Доцільно вказати, що США, Німеччина, Великобританія не мають єдиного законодавчого акту, який конкретно регулює питання мобінгу. Однак працівник, над яким знущалися, може подати позов проти свого роботодавця, використовуючи випадок(и) знущань як основу для претензій щодо: конструктивного звільнення; переслідування, пов'язаного з «захищеною характеристикою» (у США або Великобританії); або незаконної дискримінації (у випадку США, Німеччини та Великобританії, що стосується «захищеної характеристики» (*protected characteristic*)).

У Великій Британії та США поодиноким випадком знущань може бути достатнім, щоб дати працівнику право на дію, особливо якщо це було пов'язано з захищеною характеристикою. На відміну від цього, у Франції та Німеччині поодиноким подію, як правило, не можна назвати знущанням і навряд чи дасть працівнику право на позов.

У всіх країнах важливо, щоб роботодавці намагалися зменшити ризики, пов'язані з мобінгом на робочому місці. Наскільки ефективними є превентивні дії щодо пом'якшення відповідальності роботодавця за будь-які знущання, які відбуваються, залежить від юрисдикції. Наприклад, у Франції роботодавці мають зобов'язання забезпечити безпеку своїх працівників на робочому місці. Відповідно, хоча наявність превентивної політики може допомогти запобігти залякуванню, докази їх існування не повинні захищати роботодавця від відповідальності, якщо відбувається знущання (або, наприклад, незаконне звільнення).

У Великій Британії роботодавець має захист від позову про домагання та/або дискримінацію, якщо він може показати, що він вжив усіх розумних заходів для запобігання виникненню таких домагань та/або дискримінації. Однак часто важко показати, що всі такі кроки були зроблені, і роботодавці часто вирішують не керувати захистом, оскільки це залишило б передбачуваного винуватця вчинку, який часто залишається працівником організації, з єдиною відповідальністю за будь-яку присуджену компенсацію.

На додаток до реалізації стратегій, які знижують ризик знущань на робочому місці, роботодавці повинні встановити рамки для боротьби зі звинуваченнями в знущаннях. Такі заходи можуть включати: впровадження політики боротьби з домаганнями та знущаннями, яка встановлює види поведінки, які заборонені, та процедуру повідомлення про будь-які випадки знущань або переслідувань; та забезпечення тренінгів проти мобінгу для менеджерів.

Правопорушник буде визнаний відповідальним, незалежно від того, чи це сам роботодавець, чи окремий працівник. У випадку, якщо правопорушник є окремий працівник, його роботодавець також буде визнаний відповідальним. Зокрема, у Франції роботодавець може нести відповідальність як за цивільним, так і за кримінальним законодавством. Однак роботодавці рідко піддаються кримінальній відповідальності. У Німеччині роботодавець несе відповідальність за порушення дій з боку менеджерів та членів управлінської або наглядової ради. Роботодавці також можуть нести опосередковану відповідальність за знущання з боку третіх сторін.

У Великій Британії все, що робиться працівником під час його працевлаштування, що порушує законодавство про рівність, розглядається як таке, що було зроблено роботодавцем. Відповідно, позови про дискримінацію та домагання можуть бути пред'явлені проти окремого працівника, їх роботодавця або обох

одночасно. Як згадувалося вище, роботодавець матиме захист від такої претензії, якщо він зможе показати, що він вжив усіх розумних заходів для запобігання дискримінації/домагання.

Штрафи різняться від однієї країни до іншої і можуть бути цивільними, адміністративними або кримінальними. У Франції роботодавці можуть нести відповідальність за збитки в цивільному праві. Якщо акт знущань також виявляється кримінальним правопорушенням, він карається позбавленням волі на строк до двох років і штрафом у розмірі 30 000 євро.

У Німеччині працівники можуть: домагатися судової заборони, щоб перешкодити роботодавцю вчинити подальші акти знущань; (лише в «серйозних» випадках); відмовитися від роботи без втрати заробітної плати; вимагати переходу на іншу існуючу роботу; (лише в «серйозних» випадках) припинити роботу без попередження і в будь-якому випадку протягом двох тижнів після акту знущань; або шукати договірні або деліктні засоби правового захисту.

У Великій Британії відповідальність може бути цивільною та/або кримінальною залежно від порушеного статуту. У більшості випадків відповідальність буде лише цивільною, і нагорода, ймовірно, буде обмежена компенсаційними збитками за травму почуттів жертви, а також за будь-які інші збитки, понесені працівником.

У всіх країнах профспілки та представники працівників можуть бути залучені або до запобігання знущанням, або до вирішення будь-яких пов'язаних суперечок, які виникають між роботодавцями та працівниками. З цієї причини гарною практикою у всіх юрисдикціях є залучення профспілок та представників працівників до створення політики боротьби з булінгом на робочому місці з самого початку.

У Німеччині робочі ради мають конкретні права. При вирішенні спорів працівники можуть звернутися за допомогою до відповідної робочої ради, яка може домагатися відшкодування у роботодавця. У Франції представницькі органи працівників можуть використовувати свою прерогативу для самостійного розслідування справ про знущання.

У Великій Британії профспілки та представники працівників можуть консультувати жертв знущань щодо того, як підняти це зі своїми роботодавцями, як вирішити порушені питання та як вимагати компенсації, якщо це буде доречно за даних обставин. Профспілки та представники працівників, які беруть участь у процесі та віддані посередництву та примиренню, можуть бути безцінним ресурсом як для роботодавців, так і для працівників.

Варто вказати, що у спеціальній літературі вказують, що моббінг не є новим, як і поведінкою, яку він описує, але, можливо, новим є використання цього слова в контексті роботи та його визнання в Англії як ідентифікованого класу поведінки на робочому місці. У бізнес-розділі швейцарського тижневого журналу *die Weltwoche* від 25 липня 1996 року Ален Цукер писав про явище в Німеччині, а також Швейцарії моббінгу на робочому місці як зростаючого виходу для розчарованих співробітників (Roderick Ramage, 1996).

Моббінг, як вказав А. Цукер, проявляється трьома способами: 1) працівниками проти колеги, 2) керівником проти підлеглого та 3) працівниками проти начальника. Моббінг, не зважаючи на спосіб його вчинення, складається або включає шкідливе поведіння або вчинення шкідливого тиску на працівника, часто з наміром і наслідком спонукання його звільнитися. Він має характеристики, які зазвичай призводять до претензій на конструктивне звільнення, наприклад, на підставі відсутності підтримки працівника з боку роботодавця (Roderick Ramage, 1996).

Ключовим елементом моббінгу, як описано в цій статті, який відрізняє його від звичайних типів конструктивного звільнення, є те, що поведінка здійснюється іншими працівниками, а не роботодавцем. «Корпоративне знущання», яке поділяє багато особливостей, описаних у цій статті, є поведінкою роботодавця і може розглядатися як усталена форма конструктивного звільнення.

Конструктивне звільнення базується на Законі про право зайнятості 1996 року де у ст. 95 (1) та ст. 55 (2) закріплено таке визначення звільнення: «працівник припиняє договір, за яким він працює (з повідомленням або без нього), за обставин, за яких він має право розірвати його без попередження з причини поведінки роботодавця» (Закон про право зайнятості, 1996).

У справі *Sharp v Western Excavators* ([1978] QB 761, IRLR 27) Палата лордів вирішила, що право працівника розірвати свій контракт визначається так званим контрактним тестом, а не тестом на справедливість, схожою на справедливість, необхідну відповідно до ERA s 98 (4) (EP(C)A s 57 (3)), і що порушення повинно бути таким, яке йде до кореня контракту.

У справі *Woods v WM Car Services (Peterborough) Ltd* (1981, IRLR 347, EAT та 1982, IRLR 413, CA) Апеляційний трибунал з питань зайнятості, підкресливши важливість обов'язку, сказав: «Ми розглядаємо цей неявний термін як один з дуже важливого значення в позитивних трудових відносинах». Він пояснив, що одним із наслідків тесту контракту *Western Excavating* є те, що роботодавці «вдалися до методів «вичавлення» працівника, який не мав жодного серйозного порушення контракту. Таким чином, працівник, якого «вичавила» абсолютно необґрунтована поведінка роботодавця, може стверджувати, що його звільнили, навіть якщо він не може вказати на будь-яке конкретне серйозне порушення контракту з боку роботодавця» (*Woods v WM Car Services (Peterborough) Ltd*, 1981).

Закон про дискримінацію 1975 року, а саме ст. 41 (3) передбачає: «У провадженні, порушеному відповідно до цього Закону проти будь-якої особи щодо дії, яке, як стверджується, було вчинено її працівником, для цієї особи є захистом довести, що вона зробила такі кроки, які були обґрунтовано можливими, щоб перешкодити працівнику зробити цей вчинок або зробити в ході його працевлаштування дії такого опису» (Закон про дискримінацію, 1975).

У справі *Balgobin and Francis v London Borough of Tower Hamlets* ([1987] IRLR 401, EAT) роботодавець, який не знав про домагання до того, як йому було подано скаргу, мав належний нагляд за персоналом і зрозумів свою політику рівних можливостей відомою, не був визнаний винним у дискримінації за ознакою статі.

У справі *Racebridge Engineering Ltd v Darby* ([1990] IRLR 3, EAT) співробітниця подала у відставку після того, як її скарга на посаду генерального менеджера з сексуальних домагань зазнала невдачі через заперечення нападу з боку двох чоловіків, яких вона звинуватила і які погрожували їй письмовим попередженням про те, що вона рано пішла з роботи. Трибунал встановив, що її конструктивно звільнили та незаконно дискримінували за ознакою статі (*Racebridge Engineering Ltd v Darby*, 1990).

У справі *Engineering Ltd v Darby* ([1990] IRLR 3, EAT) вказано: «знання роботодавця будуть вирішальними для питання про його відповідальність. Працівник не досягне успіху, якщо він не зможе показати, що роботодавець знав або повинен був знати про поведінку кривдника. Роботодавець може мати фактичні знання, отримані безпосередньо з його власного спостереження, або він може мати наглядові та інші процедури моніторингу та звітності, розумно здатні інформувати його про те, що відбувається. Роботодавець не може захистити себе, кажучи, що він не знав, що відбувається, якщо він зазнав невдачі або навмисно відмовився бачити, що повинно було бути зрозуміло розумному роботодавцю з розумним наглядом та іншими процедурами моніторингу та звітності. Якщо, навіть «хоча існують розумні системи, роботодавець не знає про мобінг, працівник навряд чи отримає відшкодування в компанії, і тому або страждає мовчки і виживає, або страждає, але врешті-решт змушується піти. Там, де працівник не доклав жодних зусиль, щоб подати скаргу внутрішньо, і де немає засобів, за допомогою яких роботодавець повинен розумно знати про проблему, важко зрозуміти, як поведінка інших працівників може розглядатися як поведінка роботодавця, що виправдовує відставку працівника» (*Engineering Ltd v Darby*, 1990).

Роботодавець може звільнити винних у мобінгу, якщо:

1) після звичайних питань (справа *British Home Stores v Burchell* [1978] IRLR 379) роботодавець повинен встановити, що він вбачає вину у діях працівника. Крім того має бути встановлено чи роботодавець: 1) мав обґрунтовані підстави для цього переконання; і 2) прийняв виважене рішення та обрав оптимальну процедуру для реагування;

2) поведінка та її наслідки пов'язані з роботою, наприклад, що вони негативно впливають на роботу іншого працівника або призводять до порушення роботодавцем його обов'язків перед іншими працівниками;

3) трибунал вважає, що звільнення знаходиться в межах «розумної групи відповідей» (справа *Iceland Frozen Foods v Jones* [1983] ICR 17, EAT), відкритих для роботодавця (*Iceland Frozen Foods v Jones*, 1983).

Отже, за законодавством та судовою практикою Великої Британії, роботодавець повинен знати про характер мобінгу та його вплив на працівників на всіх рівнях. Він повинен мати хороші системи для моніторингу та розслідування поведінки співробітників на всіх рівнях, а також для своєчасних консультацій та дій без необхідності чекати, поки співробітники поскаржаться.

Європейський Союз ще у 1989 році доручив роботодавцям підтримувати «безпечні умови праці» для всіх своїх працівників, прийнявши відповідну Директиву. Ця Директива передбачала, що роботодавці повинні «забезпечити безпеку та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою», але прямо не стосувалася знущань на робочому місці. 31 грудня 1991 року Франція прийняла закон, який вийшов за рамки Директиви, оскільки вирішила, що цей обов'язок піклуватися про безпеку своїх працівників вимагатиме загального зобов'язання щодо запобігання з боку роботодавців. Однак у той час знущання все ще не були визнані такими.

Законодавство про боротьбу з мобінгом вперше з'явилося в Європі в 1993 році в законі, прийнятому в Швеції. Після шведського досвіду багато європейських країн запровадили власні закони, що забороняють знущання на робочому місці. Франція, однак, не звернула своєї уваги на знущання на робочому місці до публікації книги 1998 року «*Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*» Марі-Франс Хірігоєн, яка змусила зосередитися на цьому питанні (Марі-Франс Хірігоєн, 1993).

17 січня 2002 року Франція прийняла Закон про соціальну модернізацію, який санкціонує як кримінальну, так і цивільну відповідальність за «моральні домагання». Трудовий кодекс забороняє «моральні домагання», що визначаються як «повторні дії, що призводять до погіршення умов праці і які, ймовірно, завдадуть шкоди гідності, фізичному або психологічному стану жертви або його професійній кар'єрі» (Закон про соціальну модернізацію, 2002). Трудовий кодекс передбачає санкції, включаючи один рік позбавлення волі та штраф (Трудовий кодекс Франції). Особливістю французького законодавства є те, що кримінальне право також забороняє знущання. Він робить це на тих самих умовах, що і Трудовий кодекс, але накладає кримінальну відповідальність, яка полягає в тому, що злочинець може бути засуджений до двох років позбавлення волі та штрафу в розмірі 30 000 євро (стаття 222-33-2 Кримінального кодексу Франції) (Кримінальний кодекс Франції).

Французький трудовий кодекс визначає знущання широко та посилаючись на ряд окремих елементів. З часом деякі з цих елементів були інтерпретовані Верховним судом Франції. 10 листопада 2009 року Верховний суд виніс знакову справу, яка значно відкрила шлях для майбутніх позовів про знущання у Франції. Дійсно, це рішення призвело до значно ширшого визначення знущань на робочому місці.

Верховний суд Франції постановив, що знущання можуть відбуватися без наміру завдати шкоди з боку правопорушника. Тому знущання можуть бути навмисними або ненавмисними. Верховний суд Франції також визнав, що широкий спектр дій може становити знущання, включаючи, але не обмежуючись цим:

1) коли керівництво використовує повторювані методи, які призводять до того, що конкретний працівник є об'єктом повторюваних дій з метою або наслідком «погіршення його умов праці, яке може порушити його права та гідність, погіршити його фізичне або психічне здоров'я або поставити під загрозу його майбутню кар'єру»; 2) неодноразово піддаватися очеважливим та принизливим заявам; та/або 3) жертва піддаватися принизливому ставленню роботодавця та остракізму протягом декількох днів, запобігаючи працівнику від виконання своїх обов'язків (French Law Prohibiting Bullying in the Workplace).

У справі 2012 року Верховний суд постановив, що моральні домагання не вимагають встановлення низхідних ієрархічних відносин, коли керівник знущався над кимось під його наглядом. У цьому випадку працівник називав свого менеджера повним ідіотом і кілька разів демонстрував своє презирство до менеджера через різні ознаки непокори. Справи погіршилися, і менеджер покінчив життя самогубством. Працівника звільнили за грубу неправомірну поведінку. Під час позову про моральні домагання працівник стверджував, що він або вона не могли вчинити моральні домагання проти когось, хто був вищого рангу, ніж він. Верховний суд відхилив цей аргумент (French Law Prohibiting Bullying in the Workplace, 2012).

Оскільки знущання на робочому місці є питанням охорони здоров'я та безпеки відповідно до французького законодавства, запобігання знущанням на робочому місці становить значну частину зобов'язань роботодавця. Стаття L.1152-4 Французького трудового кодексу передбачає, що роботодавці повинні вжити «всіх необхідних заходів для запобігання знущанням на робочому місці» (Трудовий кодекс Франції).

Щоб покласти край справам про знущання на робочому місці, французьке законодавство передбачає процедуру медіації, яку може ініціювати будь-яка особа, яка вважає, що стала жертвою знущань на робочому місці, або особою, звинуваченою в знущаннях (стаття L. 1152-6 Французького трудового кодексу (Трудовий кодекс Франції)). Медіатор за цією процедурою обирається за домовленістю між сторонами та намагається врегулювати їхні розбіжності та подає письмові пропозиції щодо припинення актів знущань. У разі невдачі медіації медіатор повинен повідомити сторони про їхні законні права для подальшого звернення до суду.

Крім того Верховний суд Франції постановив, що обов'язок роботодавця включає запобігання знущанням; таким чином, надаючи роботодавцям відповідальність за знущання над своїми працівниками. Ця відповідальність не зменшується шляхом здійснення превентивних заходів.

Французький роботодавець також може понести цивільну відповідальність за знущання на робочому місці відповідно до французького договірного права. Відповідно до французького цивільного законодавства, всі контракти повинні виконуватися сумлінно, і ця вимога однаково застосовується до трудових договорів. Відповідно, якщо працівник зазнає несприятливої трудової дії, пов'язаної з поведінкою знущань, цей працівник може подати позов за контрактом про неправомірне розірвання. Крім того, якщо працівник подає у відставку, тому що він був підданий знущанням на робочому місці, працівник може стверджувати, що його відставка становить несправедливе звільнення з боку роботодавця і отримати компенсацію (French Law Prohibiting Bullying in the Workplace, 2012).

У рішенні 2012 року Верховний суд Франції вирішив, що працівник може вимагати відшкодування збитків на двох фронтах, коли він є жертвою знущань: 1) за порушення роботодавцем його зобов'язання вжити заходів для запобігання знущанням на робочому місці; і 2) за самі акти знущань (French Law Prohibiting Bullying in the Workplace, 2012).

Збитки за несправедливе звільнення часто є множителем місячної зарплати працівника. Суд може зобов'язати роботодавця оприлюднити факт про знущання на робочому місці, зокрема у ЗМІ (стаття L.1155-2 Французького трудового кодексу (Трудовий кодекс Франції)).

**Висновки.** Підсумовуючи наведене, доцільно дійти висновку, що у Франції правопорушення адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника закріплено у трудовому законодавстві, зокрема у Трудовому кодексі Франції. Крім того у цій державі є й кримінальна відповідальність за вчинення мобінгу. США, Німеччина, Великобританія не мають єдиного законодавчого акту, який конкретно регулює питання мобінгу. Однак працівник, над яким знущалися, може подати позов проти свого роботодавця, використовуючи випадок(и) знущань як основу для претензій щодо: конструктивного звільнення; переслідування, пов'язаного з «захищеною характеристикою» (у США або Великобританії); або незаконної дискримінації (у випадку США, Німеччини та Великобританії, що стосується «захищеної характеристики»).

#### Список використаних джерел:

1. Sy A, Kokou EK, Tine JAD, Sy NAM, Diallo A, Seck I, et al. Study of descriptive determinants of moral harassment at work in a factory in senegal. *Health*. 2022;12 (2):106-17.
2. Roderick Ramage Mobbing in the workplace URL: [https://www.law-office.co.uk/art\\_mobbing-1.htm](https://www.law-office.co.uk/art_mobbing-1.htm)
3. Закон про право зайнятості 1996 року URL: <https://www.legislation.gov.uk/>
4. Sharp v Western Excavators [https://en.wikipedia.org/wiki/Western\\_Excavating\\_\(ECC\)\\_Ltd\\_v\\_Sharp](https://en.wikipedia.org/wiki/Western_Excavating_(ECC)_Ltd_v_Sharp)
5. Закон про дискримінацію 1975 року URL: <https://www.legislation.gov.uk/>
6. Racebridge Engineering Ltd v Darby URL: [https://www.law.cornell.edu/women-and-justice/resource/bracebridge\\_engineering\\_ltd\\_v\\_darby](https://www.law.cornell.edu/women-and-justice/resource/bracebridge_engineering_ltd_v_darby)
7. Engineering Ltd v Darby URL: <https://app.croneri.co.uk/law-and-guidance/case-reports/bracebridge-engineering-ltd-v-darby-1990-irlr-3-eat>
8. Marie-France Hirigoyen Le harcèlement moral, la violence perverse auquotidien URL: [https://www.editions-ladecouverte.fr/le\\_harcelement\\_moral-9782707141675](https://www.editions-ladecouverte.fr/le_harcelement_moral-9782707141675)
9. Code du travail URL: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/)

10. Кримінальний кодекс Франції URL: [https://www.legifrance.gouv.fr/liste/code?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR\\_DIFF&page=1#code](https://www.legifrance.gouv.fr/liste/code?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF&page=1#code)
11. French Law Prohibiting Bullying in the Workplace URL: <https://www.thehrdirector.com/business-news/diversity-and-equality-inclusion/french-law-prohibiting-bullying-in-the-workplace/>

#### References:

1. Sy A, Kokou EK, Tine JAD, Sy NAM, Diallo A, Seck I, et al. Study of descriptive determinants of moral harassment at work in a factory in Senegal. *Health*. 2022;12 (2):106-17 [In English].
2. Roderick Ramage Mobbing in the workplace. Retrieved from [https://www.law-office.co.uk/art\\_mobbing-1.htm](https://www.law-office.co.uk/art_mobbing-1.htm) [In English].
3. Employment Rights Act 1996. Retrieved from <https://www.legislation.gov.uk/> [In English].
4. Sharp v Western Excavators. Retrieved from [https://en.wikipedia.org/wiki/Western\\_Excavating\\_\(ECC\)\\_Ltd\\_v\\_Sharp](https://en.wikipedia.org/wiki/Western_Excavating_(ECC)_Ltd_v_Sharp) [In English].
5. Discrimination Act 1975. Retrieved from <https://www.legislation.gov.uk/> [In English].
6. Racebridge Engineering Ltd v Darby. Retrieved from [https://www.law.cornell.edu/women-and-justice/resource/bracebridge\\_engineering\\_ltd\\_v\\_darby](https://www.law.cornell.edu/women-and-justice/resource/bracebridge_engineering_ltd_v_darby) [In English].
7. Engineering Ltd v Darby. Retrieved from <https://app.croneri.co.uk/law-and-guidance/case-reports/bracebridge-engineering-ltd-v-darby-1990-irlr-3-eat> [In English].
8. Marie-France Hirigoyen Le harcèlement moral, la violence perverse auquotidien. Retrieved from [https://www.editions-ladecouverte.fr/le\\_harcèlement\\_moral-9782707141675](https://www.editions-ladecouverte.fr/le_harcèlement_moral-9782707141675) [In French].
9. Code du travail. Retrieved from [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/) [In French].
10. Criminal code of France. Retrieved from [https://www.legifrance.gouv.fr/liste/code?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR\\_DIFF&page=1#code](https://www.legifrance.gouv.fr/liste/code?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF&page=1#code) [In French].
11. French Law Prohibiting Bullying in the Workplace. Retrieved from <https://www.thehrdirector.com/business-news/diversity-and-equality-inclusion/french-law-prohibiting-bullying-in-the-workplace/> [In English].