



# ЗАКОН УКРАЇНИ

Про внесення змін до деяких законодавчих актів України  
щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)

---

Верховна Рада України постановляє:

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375):

1) друге речення частини другої статті 2 після слів "право на здорові і безпечні умови праці" доповнити словами "на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників";

2) доповнити статтею 2<sup>2</sup> такого змісту:

"Стаття 2<sup>2</sup>. Заборона мобінгу (цькування)

Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) 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.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до

локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду";

3) частину першу статті 5<sup>1</sup> доповнити абзацом восьмим такого змісту:

"правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили";

4) частину другу статті 13 доповнити абзацом тринадцятим такого змісту:

"заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав";

5) частину третю статті 38 викласти в такій редакції:

"Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство

про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили";

б) частину першу статті 40 доповнити пунктом 12 такого змісту:

"12) вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили";

7) частину першу статті 41 доповнити пунктом 1<sup>2</sup> такого змісту:

"1<sup>2</sup>) вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили";

8) частину першу статті 44 після слів "внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору" доповнити словами "вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення";

9) статтю 141 після слів "правил охорони праці" доповнити словами "здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)";

10) статтю 158 доповнити частиною другою такого змісту:

"Роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)";

11) статтю 173 доповнити частиною другою такого змісту:

"У разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування";

12) частину першу статті 237<sup>1</sup> викласти в такій редакції:

"Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя".

2. У Законі України "Про колективні договори і угоди" (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 36, ст. 361; 1997 р., № 11, ст. 89; 2008 р., № 25, ст. 240; 2013 р., № 32, ст. 412, № 47, ст. 659):

1) частину другу статті 7 після абзацу дванадцятого доповнити новим абзацом такого змісту:

"заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав".

У зв'язку з цим абзац тринадцятий вважати абзацом чотирнадцятим;

2) у статті 8:

частину першу після абзацу десятого доповнити новим абзацом такого змісту:

"заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав".

У зв'язку з цим абзац одинадцятий вважати абзацом дванадцятим;

частину другу після абзацу дев'ятого доповнити новим абзацом такого змісту:

"заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав".

У зв'язку з цим абзац десятий вважати абзацом одинадцятим.

## II. Прикінцеві положення

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

2. Кабінету Міністрів України протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;  
забезпечити приведення міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

Президент України

м. Київ  
16 листопада 2022 року  
№ 2759-ІХ



В. ЗЕЛЕНСЬКИЙ