

## ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/39221432>

**Колеснік Т. В.,**  
<https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>  
доктор юридичних наук, професор,  
завідувач кафедри цивільного, трудового права  
та права соціального забезпечення  
Донецького державного університету внутрішніх справ

### ПРОТИДІЯ МОБІНГУ: АНАЛІЗ МІЖНАРОДНИХ НОРМ ТА СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

### COUNTERING MOBBING: ANALYSIS OF INTERNATIONAL NORMS AND JUDICIAL PRACTICE

Стаття присвячена дослідженню проблемних аспектів мобінгу та дискримінації, і їх проявів у трудових відносинах на основі чинного законодавства України, наукових праць, судової практики та аналізу теоретичних і практичних проблем в умовах сьогодення. Наразі у контексті створення безпечних та здорових психологічних умов праці важливе значення має протидія моральним переслідуванням на робочому місці, та дискримінаційним утискам з боку роботодавця та трудового колективу.

У статті виокремлено суттєві відмінності щодо визначення мобінгу від іншої негативної поведінки чи певного діяння працівника, колективу чи безпосередньо керівника. Зазначено найтипівіші приклади прояву мобінгу на робочому місці: примушування до звільнення; необґрунтоване зменшення розміру премії чи її позбавлення; створення незручного графіка роботи; колективне приниження людської гідності шляхом створення максимально ворожої атмосфери; здійснення грубого, несправедливого та безпідставного відношення з боку керівництва підприємства або безпосереднього керівника, яке може проявлятися у словесних образах, моральному тиску, маніпуляціях, направлених на викликання відчуття приниження, образи або іншої негативної емоції, тощо. Досліджено, що пріоритетний принципу рівного, неупередженого ставлення в сфері праці на міжнародному рівні сьогодні знайшов повноцінне відображення і на національному рівні в Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

Проаналізовано практику ЄСПЛ та національну судову практику у справ про мобінг. Окреслено проблемні аспекти тенденції розвитку судової практики, що базується на підготовці доказової бази у справах про мобінг: фіксація звернення до правоохоронних органів, органів місцевого самоврядування, правозахисних організацій, профспілок, використання електронних доказів: переписок в месенджерах та електронною поштою. Оскільки прийняті зміни до законодавства дають надію на поліпшення ситуації, тому що мобінг, порівняно із дискримінаційними проявами, передбачає дещо інші ознаки, які можуть бути як пов'язані з дискримінацією, так і відбуватися на абсолютно іншому підґрунті.

Зроблені загальні висновки та надані пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання в окресленій царині.

**Ключові слова:** дискримінація, мобінг, психологічне насильство на робочому місці, моральне переслідування, Європейський суд з прав людини, судовий захист.

The article is devoted research of problem aspects of mobbing and discrimination, and their displays in labour relations on the basis of current legislation of Ukraine, scientific labours, judicial practice and analysis of theoretical and practical problems, in the conditions of segodennya. Now in the context of creation of safe and healthy psychological terms of labour counteraction has an important value moral pursuit in the workplace, and to discriminatory oppressions from the side of employer and labour collective.

In the article substantial differences are selected in relation to determination of mobbing from other negative conduct or certain act of worker, collective or directly leader. The most typical examples of display of mobbing are marked in the workplace: forcing is to liberation; groundless diminishing of size of bonus or its privation; creation of uncomfortable chart of work; collective humiliation of human dignity is by creation of maximally hostile atmosphere; realization of rough, unfair and groundless relation from the side of guidance of enterprise or direct leader, which can show up in

verbal offenses, moral pressure, manipulations, directed on evocation of feeling of humiliation, offense or other negative emotion, and others like that. Investigational, that priority principle of even, impartial relation in the sphere of labour at an international level today found a valuable reflection and at national level in Law of Ukraine «On making alteration in some legislative acts of Ukraine in relation to prevention and counteraction of mobingu (to persecution).

It is analysed a practical worker ESPL and national judicial practice at businesses about mobing. Outlined problem aspects of progress of judicial practice which is based on preparation of evidential base in matters about mobing trend: fixing of address is to law enforcement authorities, organs of local self-government, pravozakhisnikh organizations, trade unions, use of electronic proofs: correspondences in mesendzherakh and by an e-mail. As the accepted changes to the legislation give a hope on the improvement of situation, because mobing, by comparison to discriminatory displays, foresees some other signs, which can be both related to discrimination and to take place on absolutely other subsoil.

General conclusions and given suggestions are done in relation to perfection of the legal adjusting in the outlined area.

**Key words:** *discrimination, mobing, psychological violence in the workplace, moral pursuit, European court is on human rights, judicial defence.*

**Постановка проблеми.** Право захисту від дискримінації та мобінгу покликане забезпечити кожному рівні та чесні умови доступу до можливостей, які пропонує суспільство. Європейське антидискримінаційне право забороняє пряму і непряму дискримінацію, але лише за певних обставин. Антидискримінаційні норми права ЄС були запроваджені з метою полегшення функціонування внутрішнього ринку, а тому традиційно обмежувалися сферою зайнятості. Сьогодні головною проблемою дискримінації в Україні є її поширена форма прояву, яка полягає в гендерній нерівності у сфері зайнятості та пошуку роботи [1, с. 151], що підсилюється певними утисками при реалізації права на працю. На сучасному етапі розвитку та становлення України проблеми дискримінації набувають великого значення та потребують додаткових досліджень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** свідчить, що зазначена проблема активно досліджується й обговорюється зарубіжними і вітчизняними науковцями. Серед перших можна зазначити праці Г. Леймана, П. Фишингера, К. Вагнера. В Україні вивченням означеного питання займаються Н.М. Вапнарчук, О.Є. Костюченко, К.Б. Мирасюк, Л.Ю. Тимофеева, І.І. Сахарук, С.М. Черноус, О.М. Ярошенко та ін.

**Метою статті** є дослідження проблемних аспектів мобінгу та дискримінації, їх проявів у трудових відносинах на основі чинного законодавства України, наукових праць, судової практики та аналізу теоретичних і практичних проблем в умовах сьогодення.

**Виклад основного матеріалу.** Вперше явище мобінгу в трудових відносинах було

докладно описане Г. Леманном і А. Густафссоном в опублікованому в 1984 р. у The National of Occupational Safety and Health звіті щодо результатів дослідження, проведеного впродовж 1982–1983 р.р. у Швеції. Г.Леманн наголошував, що застосовує поняття «мобінг» для визначення різновиду психологічних міжособистісних відносин, що складаються на робочому місці між працівником і роботодавцем щодо реалізації завдань (службових обов'язків) та проявляються в недобррозичливому (ворожому) ставленні до працівника його колег або керівників [2]. Саме Швеція була першою країною, яка у 1993 році запровадила законодавство, що спеціально забороняє знущання на роботі. Це новаторське законодавство, з-поміж іншого, забороняло засудливі або виразно негативні дії, спрямовані проти особистості, образливе ставлення до працівників, яке може призвести до того, що ці працівники будуть ізольовані від колективу на робочому місці. Також воно вводило обов'язок роботодавців оперативно розслідувати, врегульовувати та протидіяти будь-яким випадкам знущань, а також запровадити превентивні організаційні заходи проти залякування на робочому місці. Принагідно зазначити, що новаторське законодавство Швеції отримало значну підтримку серед інших європейських країн у протидії мобінгу. Спираючись на позитивний досвід, щодо заборони дискримінаційних утисків найманих працівників сьогодні ми спостерігаємо за формуванням національного законодавства в цій царині, що ґрунтується на засадах міжнародних стандартів.

Важливим кроком у сфері захисту трудових прав працівників було прийняття Міжнарод-

ного пакту про громадянські і політичні права (далі – Міжнародний пакт), відповідно до ч. 2 ст. 26 «...всякого роду дискримінація повинна бути заборонена законом, і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою, як-от: раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, народження чи інші обставини» [3]. Міжнародний пакт закріплює основний (не виключний) перелік ознак, за якими може відбуватися дискримінація особи.

Загальна декларація прав людини у ст. 5 проголошує, що ніхто не повинен зазнавати тортур, або жорстокого, нелюдського, або такого, що принижує його гідність, поводження і покарання» [4]. Така позиція закріплена і в положеннях Хартії Європейського Союзу про основоположні права: «...кожен робітник має право на умови праці, які поважають його здоров'я, безпеку та гідність» [5]. Принагідно виокремити і низку Директив, в яких наголошено на недопущенні дискримінації за ознаками, зазначеними у Міжнародному пакті. Так, зокрема, у Директиві Ради № 89/391/ЄЕС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, проголошено, що: «Працедавець зобов'язаний забезпечувати безпеку та охорону здоров'я працівників у кожному пов'язаному з роботою аспекті» [6]. Директива Європейського Союзу № 2000/78/ЄС встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, образливої обстановки, яка принижує гідність людини, або як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав. Крім того, відповідно до статті 26 Європейської соціальної хартії держави взяли на себе зобов'язання сприяти запобіганню систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців [7]. Слід констатувати, що міжнародна спільнота активно підтримує антидискримінаційну правову позицію, що спрямована на всебічний захист інтер-

есів працівників від психологічного цькування, насильства, як з боку роботодавця так і трудового колективу.

Наразі у контексті створення безпечних та здорових психологічних умов праці важливе значення має протидія моральним переслідуванням на робочому місці: мобінгу/ булінгу, домаганням тощо. МОП протягом тривалого часу вказувала на необхідність протидії будь-яким моральним переслідуванням на робочому місці, зокрема, у доповідях «Stress Prevention at Work Checkpoints. Practical improvements for stress prevention in the workplace» (2012 р.), «Code of conduct and guidelines to prevent and address sexual harassment in workplace» (2016 р.), «The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work» (2018 р.) тощо [8, с. 190–191].

Утім принагідно розмежувати суттєві відмінності щодо визначення мобінгу від іншої негативної поведінки чи певного діяння працівника, колективу чи безпосередньо керівника. Сьогодні до визначення найбільш наближених понять «мобінг» і «булінг» підійшли фахівці з юриспруденції та соціальної психології. У міжнародній судовій практиці під поняттям «мобінг» розуміють несправедливе ставлення та знущання, дискримінація залежних осіб від тих, хто виконує функцію, наприклад, роботодавця чи колега або більш авторитетного члена групи, лідера (формального чи неформального). У психології його пов'язують насамперед із психологічним насиллям. Виокремлюють два види мобінгу: вертикальний (від лідера – авторитетної особи, керівництва – його ще називають терміном «босинг») і горизонтальний – на рівні членів групи.

Пріоритетність принципу рівного, неупередженого ставлення в сфері праці на міжнародному рівні сьогодні знайшов повноцінне відображення і на національному рівні в Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) (далі – Закон № 2759) [9]. Закон № 2759, що доповнює Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) [10] новою статтею 2<sup>2</sup> – про заборону 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.

За оцінками різних фахівців, найбільш суттєвою характеристикою названих явищ є те, що їх визначають тільки тоді, коли мають не одноразові, а систематичні, регулярно повторювальні прояви в поведінці та ставленнях, які виходять за межі доброзичливих чи соціально-схвалювальних норм. Утім науковці виділяють найтипівші приклади прояву мобінгу на робочому місці: примушування до звільнення; необгрунтоване зменшення розміру премії чи її позбавлення; створення незручного графіка роботи; колективне приниження людської гідності шляхом створення максимально ворожої атмосфери; здійснення грубого, несправедливого та безпідставного відношення з боку керівництва підприємства або безпосереднього керівника, яке може проявлятися у словесних образах, моральному тиску, маніпуляціях, направлених на викликання відчуття приниження, образи або іншої негативної емоції, тощо. В яких би формах не проявлялись наслідки мобінгу, вони є негативними як для самого працівника, так і для колективу і підприємства.

Принагідно зазначити, що Європейський суд з прав людини, даючи тлумачення ст. 10 Європейської конвенції з прав людини та основних свобод, яка гарантує кожному «... право на свободу дотримуватися своїх поглядів, одержувати і поширювати інформацію та ідеї без втручання органів державної влади», спирається на особливу цінність цього права для розвитку демократії, підкреслюючи, що воно становить одну з основних підвалин демократичного суспільства, а також є важливою умовою реалізації здібностей і можливостей кожної людини. Слід констатувати, що практика ЄСПЛ, щодо захисту від дискримінаційних утисків є усталеною і сформованою. Яскравим

прикладом є Рішення Трибуналу з питань рівності (Велика Британія) у справі «A Complainant v. A Company» від 14.12.2002 щодо утиску за ознаками віку та статі, який заборонений Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» як одна з основних форм дискримінації. Дискримінація означає поведінку з особами у різний спосіб без об'єктивного та розумного обґрунтування у відносно схожих ситуаціях (пункт 48 рішення ЄСПЛ від 07.11.2013 у справі «Пічкур проти України») [11]. В даному аспекті слід звернути увагу і на рішення ЄСПЛ у справі «Вілліс проти Сполученого Королівства» (Willis v. the United Kingdom), заява № 36042/97, п. 48, ECHR 2002-IV), де визначено, що дискримінація означає поведінку з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування у відносно схожих ситуаціях [12].

На законодавчому рівні найближчим до поняття мобінгу як психологічного знування є поняття утисків, наведене у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Відповідно до п. 7 ч. 1 ст. 1 утиск – це небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери [13]. Утім міжнародне та європейське право використовують для подібних дій поняття переслідування (домагання) (harassment), особливо в контексті переслідуванням жінок з боку роботодавців або інших осіб, найчастіше тих, кому вони підпорядковані, через те, що вони належать до певної статі. Відповідно до дефініції зазначеної у Директиві ЄС про рівне ставлення, переслідування домагання – це «небажана поведінка, яка стосується статі особи і виникає з ціллю чи має наслідком зачепити або принизити гідність особи, або створити загрозливе, вороже, принизливе, образливе середовище». Така поведінка набуває характеру дискримінації у тому випадку, якщо в особи є розумні підстави вважати, що заперечення з її боку поставлять її в несприятливе становище щодо її роботи, зокрема в ситуації, коли мова йде про прийняття на роботу чи просування по службі, чи якщо воно викликає виникнення неприязної атмосфери на робочо-

му місці. Отже, міжнародні норми стосовно утиску чи переслідувань стосуються переважно трудових правовідносин, однак у нормах Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» не має таких обмежень та може бути застосована до інших правовідносин.

Сьогодні судова практика в Україні містить позитивні приклади застосування норм вищезазначеного Закону. Так, постановою від 19 жовтня 2020 року у справі №297/377/18 Закарпатський апеляційний суд постановив визнати в діях відповідача факт дискримінації позивача за захищеною ознакою звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав.

Безумовно, встановлення фактів будь-якого утиску або дискримінації враховуючи специфіку предмета доказування, потребує не тільки наявності відповідних доказів а й підтвердження, а тому рішень щодо відмови у встановленні такого факту значно більше. Оскільки, дискримінацією у сфері праці є умисні чи ненавмисні дії або ж бездіяльність роботодавця, котрі, з одного боку, спрямовані на законом не передбачене обмеження прав і можливостей працівників у сфері трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними правових відносин, у результаті чого було порушено рівність можливостей рівних працездатних осіб у здійсненні ними власних трудових прав і свобод. З іншого боку, дискримінація у сфері праці – це діяння дискримінатора, котрі спрямовані на ігнорування обов'язку щодо створення необхідних для усіх чи окремих груп працездатних осіб умов (зокрема, технічного характеру) реалізації ними власної свободи праці у частині права на працю та досягненню мети трудових правовідносин [14, с. 18].

Одним з таких прикладів є справа № 643/14884/18, де судом апеляційної інстанції визначено, що матеріали справи свідчать про те, що позивачку не обмежували у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі через те, що вона була вагітна, які можна було б вважати дискримінацією. Утім доказів утиску щодо неї також не надано. Відповідно до, п. 4 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 27.02.2009 № 1 «Про судову практику у справах про захист

гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи» під гідністю слід розуміти визнання цінності кожної фізичної особи як унікальної біопсихосоціальної цінності, з честю пов'язується позитивна соціальна оцінка особи в очах оточуючих, яка ґрунтується на відповідності її діянь (поведінки) загальноприйнятим уявленням про добро і зло ...» [15]. Загалом законодавство України містить низку імперативних загальних правових норм, що призначені охороняти права, свободи та інтереси людини та протидіяти будь-яким видам дискримінації, мобінгу. Разом з тим, працівник може звернутись до суду за захистом своїх порушених прав, вимагаючи відшкодування, зокрема й моральної шкоди, завданої мобінгом.

Слід зауважити, що до набрання чинності Закону № 2759, позивачі у справах, предметом яких є трудові спори, вже оперували поняттям «мобінг», про що свідчить ціла низка судових рішень, а саме (але не виключно): № 643/14471/19, 755/16619/20, 757/60645/21-ц, 757/66751/21-ц, 200/2386/21-а, 212/853/22, та ін. Позови у цих справах були задоволені повністю або частково. Принагідно відзначити, що надання терміну мобінг законодавчого тлумачення в Законі № 2759, визначення його форм та способів суттєво збільшує шанси працівника на належне доказування та доведення своєї позиції в суді.

Враховуючи окреслені тенденції розвитку судової практики, вкрай важливою є робота щодо підготовки доказової бази у справах про мобінг: фіксація звернення до правоохоронних органів, органів місцевого самоврядування, правозахисних організацій, профспілок, використання електронних доказів: переписок в месенджерах та електронною поштою. Оскільки прийняті зміни до законодавства дають надію на поліпшення ситуації, тому що мобінг, порівняно із дискримінаційними проявами, передбачає дещо інші ознаки, які можуть бути як пов'язані з дискримінацією, так і відбуватися на абсолютно іншому підґрунті. Тому більшість справ, де встановлюється факт мобінгу в контексті інших порушень роботодавця не містить доказів таких фактів, що й спричинює небажання судів розбиратись в правовій природі мобінгу і призводить до

використання судами його лише як підсилюючої ознаки при кваліфікації інших порушень зі сторони роботодавця.

Сьогодні, судова практика щодо справ про мобінг на етапі становлення вона буде формуватися в залежності від дієвості норм головного антидискримінаційного Закону, перекладаючи весь тягар доказування на Позивача. Наразі є визначені дефініції ключових понять, як мобінг, дискримінація, види дискримінації, що в свою чергу уможлиблює забезпечення належного аналізу доказів та чіткої аргументації правових позицій. В залежності від бажання та позиції Позивача можна подавати позов про визнання дій роботодавця дискримінаційними, а також висувати позовну вимогу про прийняття на роботу чи відшкодування шкоди, завданої дискримінаційними діями. Слід зауважити, що жертва мобінгу не завжди наважиться про це розповісти та звернутися за допомогою через страх втратити роботу, табування мобінгу на рівні колективу та відсутності служб психологічної підтримки. Утім, про такі ситуації також може повідомити хтось із небайдужих колег і відповідно така особа стає викривачем

мобінгу. Але слід зауважити, що Закон № 2759 не передбачає захист цієї особи від реакції суб'єкта мобінгу та колективу чи системи будь-яких гарантій. Відповідно в цій частині є простір для законотворчості з метою визначення правового статусу цієї особи.

**Висновки.** Резюмуючи викладене слід зазначити, що Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькування)» визначено правові дефініції та ознаки мобінгу, оскільки до цього моменту на національному рівні жоден нормативно-правовий акт не містив інструментів для боротьби з мобінгом. З метою вдосконалення трудового законодавства в окресленій царині у сфері праці необхідно здійснювати подальшу імплементацію міжнародних стандартів з метою недопущення дискримінації у сфері праці та удосконалювати на їх основі національні нормативно-правові акти і уникати декларативних положень у антидискримінаційному законодавстві з метою належного захисту порушених прав працівників, честі, гідності та ділової репутації.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Вапнарчук Н.М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* Т. 1. № 73. 2022. С. 151–156.
2. Пояснювальна записка до проекту Закону України Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/pubFile/818135>
3. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права Ратифікація від 19.10.197. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text)
4. Загальної декларації прав людини Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text)
5. Хартія основних прав Європейського Союзу (переклад А. Пендак). Ніццький договір та розширення Європейського Союзу. К., 2001. 124 с.
6. Директива Ради №89/391/ЄЕС від 12.06.1989р. про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b23#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text)
7. Директиву Європейського Союзу № 2000/78/ЄС від 27.10.2000 р. про встановлення загальних рамок для однакового ставлення в сфері зайнятості та професійної діяльності. URL: [http://online.budstandart.com/%20ua/catalog/doc-page.html?id\\_doc=67418](http://online.budstandart.com/%20ua/catalog/doc-page.html?id_doc=67418)
8. Остапенко Л.О. Окремі аспекти законодавства України про мобінг. *Юридичний електронний журнал.* №1.2023. С. 189–191.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькування): Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>
10. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>
11. Рішення ЄСПЛ у справі «Пічкур проти України» № 10441/06 від 07.11.2013. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974\\_984#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_984#Text)

12. Рішення ЄСПЛ у справі «Willis v. the United Kingdom» заява № 36042/97, п. 48, ECHR 2002-IV. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980\\_170#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_170#Text)
13. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012. 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/card2#Card>
14. Волинець В. В. Правова сутність дискримінації та недискримінації у трудових відносинах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. № 2 (34), 2017. С. 14–22.
15. Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи: Постанови Пленуму Верховного Суду України від 27.02.2009. № 1. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v\\_001700-09#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v_001700-09#Text)