

# Облікова картка дисертації

## I. Загальні відомості

**Державний обліковий номер:** 0825U004095

**Особливі позначки:** відкрита

**Дата реєстрації:** 13-11-2025

**Статус:** Наказ про видачу диплома

**Реквізити наказу МОН / наказу закладу:** Наказ Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого від 03.12.2025 № 340



## II. Відомості про здобувача

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові:**

1. Кухар Ксенія Олександрівна

2. Kseniia O. Kukhar

**Кваліфікація:**

**Ідентифікатор ORCID ID:** 0009-0007-1866-2052

**Вид дисертації:** доктор філософії

**Аспірантура/Докторантура:** так

**Шифр наукової спеціальності:** 081

**Назва наукової спеціальності:** Право

**Галузь / галузі знань:** право

**Освітньо-наукова програма зі спеціальності:** Право

**Дата захисту:** 18-11-2025

**Спеціальність за освітою:** Право

**Місце роботи здобувача:**

**Код за ЄДРПОУ:**

**Місцезнаходження:**

**Форма власності:**

**Сфера управління:**

**Ідентифікатор ROR:** Не застосовується

### **III. Відомості про організацію, де відбувся захист**

**Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради):** PhD 10991

**Повне найменування юридичної особи:** Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

**Код за ЄДРПОУ:** 02071139

**Місцезнаходження:** вул. Пушкінська, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

**Форма власності:** Державна

**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України

**Ідентифікатор ROR:**

### **IV. Відомості про підприємство, установу, організацію, в якій було виконано дисертацію**

**Повне найменування юридичної особи:** Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

**Код за ЄДРПОУ:** 02071139

**Місцезнаходження:** вул. Пушкінська, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

**Форма власності:** Державна

**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України

**Ідентифікатор ROR:**

### **V. Відомості про дисертацію**

**Мова дисертації:** Українська

**Коди тематичних рубрик:** 10.63.01

**Тема дисертації:**

1. Правовий захист працівників від мобінгу.
2. Legal protection of employees from mobbing.

**Реферат:**

1. Дисертаційне дослідження присвячено питанням щодо визначення сутності, ознак мобінгу в трудових відносинах, розмежування таких категорії як «мобінг», «булінг» та «дискримінація», встановлення проявів та форм мобінгу, комплексному опрацюванню нормативно-правових актів (міжнародних і національних), які застосовуються при регулюванні протидії мобінгу, визначення особливостей розірвання трудового договору в зв'язку із вчиненням мобінгу, підстав та порядку відшкодування працівникові шкоди, спричиненої мобінгом, окреслення проблем та можливих напрямів удосконалення чинного законодавства, що регулює правовий захист працівників від мобінгу. Окрема увага була приділена зарубіжному досвіду правового регулювання захисту працівників від мобінгу та визначенню правових шляхів адаптації зазначеного досвіду в законодавство України. Автором роботи було досліджено питання мікроклімату в трудовому колективі. Зокрема, стверджується, що мікроклімат – це ефективний інструмент управління трудовим колективом. При

цьому, він може виступати як стимулюючим, так і стримуючим фактором. Позитивний мікроклімат забезпечує професійний розвиток працівників, сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства та підвищенню його конкурентоспроможності. Негативний мікроклімат навпаки зменшує результативність діяльності підприємства, може бути причиною плинності кадрів, звільнення висококваліфікованих працівників та інших негативних чинників. Важливо враховувати, що взаємодія в колективі є динамічним процесом, який постійно змінюється під впливом соціально-економічних факторів, особливо в умовах економічних криз, пандемії, війни. Автор констатує, що такі поняття як «мікроклімат» та «корпоративна культура» не є синонімічними. Так, корпоративна культура є основою, на якій будується відповідний мікроклімат, оскільки вона визначає загальний напрям розвитку компанії, її цінності та пріоритети. Негативним проявом несприятливого мікроклімату на підприємстві є мобінг. Наслідками мобінгу може бути:

1) зниження ефективності та продуктивності праці колективу; 2) ігнорування правил внутрішнього розпорядку та інших встановлених у трудовому колективі норм; 3) спад довіри між працівниками та керівництвом; 4) збільшення кількості випадків, коли працівники беруть відпустки за власний рахунок або за станом здоров'я; 5) збільшення випадків звільнення за власний рахунок, відповідно плинність кадрів, відтік високо кваліфікованих працівників. Автор вважає за доцільне визначити мобінг як систематичні дії або бездіяльність членів трудового колективу, спрямовані на цькування, приниження честі та гідності, ділової репутації, соціальну ізоляцію окремого працівника або групи працівників, з метою приниження такої особи чи осіб, примушування до певної поведінки, які можуть проявлятися у формі психологічного, економічного та/або сексуального тиску. Систему нормативно-правових актів щодо протидії мобінгу на сьогодні складають міжнародні та національні акти. Важливе місце також посідає судова практика, особливо судова практика судів вищих інстанцій. Однак, проаналізувавши судову практику, констатовано, що в даній категорії справ потерпілій особі надзвичайно складно надати достатні докази цькування щодо неї. Тому, як наслідок, у більшості випадків суди відмовляють у задоволенні позовних вимог саме через відсутність доказів факту вчинення мобінгу. З огляду на зазначене, автор вважає за необхідне внести зміни в ст. 81 ЦПК України та передбачити, що «у справах щодо мобінгу позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що мобінг мав місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача». Таким чином, обов'язок доказування по даній категорії справ буде розподілятися між працівником і роботодавцем, що вважаємо абсолютно виправданим кроком з огляду на особливості даної категорії справ. Також з аналізу судової практики, можемо встановити, що не вважаються мобінгом «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, а також переведення працівника на іншу роботу в зв'язку зі скороченням штату або чисельності працівників, позбавлення премії за невиконання дорученої роботи, притягнення до дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, ненадання відпустки поза межами графіку, відмова в наданні відпустки без збереження заробітної плати, у дистанційній або надомній роботі, в установленні неповного робочого часу або гнучкого режиму робочого часу, якщо такий обов'язок не встановлений чинним законодавством».

2. The dissertation research is devoted to issues of determining the essence, signs of mobbing in labor relations, distinguishing such categories as "mobbing", "bullying" and "discrimination", establishing manifestations and forms of mobbing, comprehensive study of regulatory legal acts (international and national) that are used in regulating the fight against mobbing, determining the features of termination of an employment contract in connection with the commission of mobbing, the grounds and procedure for compensating an employee for damage caused by mobbing, outlining problems and possible directions for improving the current legislation regulating the legal protection of employees from mobbing. Special attention was paid to foreign experience in legal regulation of the protection of employees from mobbing and determining legal ways to adapt this experience into the legislation of Ukraine. The author of the work investigated the issue of microclimate in the work team. In particular, it is argued that the microclimate is an effective tool for managing the work team. At the same time, it can act as both a stimulating and a deterrent factor. A positive microclimate ensures the harmonious development of the team, contributes to the achievement of the strategic goals of the enterprise and increases its competitiveness. A

negative microclimate, on the contrary, reduces the effectiveness of the enterprise's activities, can be the cause of staff turnover, the dismissal of highly qualified employees and other negative factors. It is important to consider that interaction in a team is a dynamic process that is constantly changing under the influence of socio-economic factors, especially in conditions of economic crises, pandemics, and wars. The author states that such concepts as "microclimate" and "corporate culture" are not synonymous. Thus, corporate culture is the foundation on which the appropriate microclimate is built, since it determines the general direction of the company's development, its values, and priorities. A negative manifestation of an unfavorable microclimate at an enterprise is mobbing. The consequences of mobbing can be: 1) a decrease in the efficiency and productivity of the team; 2) ignoring the rules of internal regulations and other norms established in the work team; 3) a decline in trust between employees and management; 4) an increase in the number of cases when employees take leave at their own expense or due to health reasons; 5) an increase in cases of dismissal at their own expense, respectively, staff turnover, outflow of highly qualified employees. The author considers it appropriate to define mobbing as systematic actions or inaction of members of the work team aimed at harassment, humiliation of honor and dignity, business reputation, social isolation of an individual employee or group of employees, with the aim of humiliating such a person or persons, forcing them to perform certain behaviors, which may manifest themselves in the form of psychological, economic and/or sexual pressure. The system of regulatory legal acts on combating mobbing today consists of international and national acts. Judicial practice also plays an important role, especially the judicial practice of higher courts. However, having analyzed the judicial practice, we can state that in this category of cases it is extremely difficult for the victim to provide sufficient evidence of harassment against him. Therefore, as a result, in most cases the courts refuse to satisfy the claims precisely because of the lack of evidence of the fact of mobbing. In view of the above, the author considers it necessary to make changes to Art. 81 of the Code of Civil Procedure of Ukraine and provide that "in cases of mobbing, the plaintiff is obliged to provide factual data confirming that mobbing took place. In the event of providing such data, the burden of proof of their absence lies with the defendant." Thus, the burden of proof in this category of cases will be divided between the employee and the employer, which we consider to be an absolutely justified step given the specifics of this category of cases. Also, from the analysis of case law, we can establish that mobbing is not considered to be "the employer's requirements for the proper performance of labor duties by the employee, change of workplace, employee position or amount of remuneration in accordance with the procedure established by law, collective or employment contract, as well as transfer of an employee to another job due to reduction of staff or number of employees, deprivation of bonus for failure to perform assigned work, disciplinary liability for violation of labor discipline, failure to grant leave outside the schedule, refusal to grant leave without salary, remote or home work, establishment of part-time work or flexible working hours, if such an obligation is not established by current legislation."

### **Державний реєстраційний номер ДіР:**

**Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки:** Фундаментальні наукові дослідження з найбільш важливих проблем розвитку науково-технічного, соціально-економічного, суспільно-політичного, людського потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави

**Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності:** Не застосовується

**Підсумки дослідження:** Нове вирішення актуального наукового завдання

### **Публікації:**

- 1. Кухар К. О. Запобігання та протидія мобінгу у трудових відносинах: нормативно-правове забезпечення в Україні. Аналітично-порівняльне правознавство/Б. 2024. № 1. С. 308–312.
- 2. Кухар К. О. До питання розірвання трудового договору у зв'язку з мобінгом на робочому місці. Аналітично-порівняльне правознавство/Б. 2025. № 2. С. 426–430.

- 3. Кухар К. О. Щодо відшкодування моральної шкоди працівнику внаслідок мобінгу на робочому місці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право/Б. 2025. № 88. Ч. 2. С. 140–145.
- 4. Кухар К. О. Мобінг у трудових відносинах: невирішені питання. Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови : матеріали Всеукр. міждисциплінарної наук.-практ. конф. (м. Київ, 10 листоп. 2023 р.). Київ, 2023. С. 207–210.
- 5. Кухар К. О. Мобінг у трудових відносинах: сутність, характерні ознаки. Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2024. С. 417–421.
- 6. Кухар К. О. Щодо права на судовий захист працівника, який зазнав мобінгу на робочому місці. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / уклад. : О. Г. Середа, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов ; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. С. 522–526.
- 7. Кухар К. О. До питання відповідальності за вчинення мобінгу на робочому місці. Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 квіт. 2025) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2025. С. 340–344.

**Наукова (науково-технічна) продукція:**

**Соціально-економічна спрямованість:**

**Охоронні документи на ОПІВ:**

**Впровадження результатів дисертації:** Планується до впровадження

**Зв'язок з науковими темами:** 0111U000960

## **VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)**

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові:**

1. Лапкін Андрій Васильович

2. Andrii V. Lapkin

**Кваліфікація:** д. ю. н., професор, 12.00.10

**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0002-3240-6377

**Додаткова інформація:**

**Повне найменування юридичної особи:** Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

**Код за ЄДРПОУ:** 02071139

**Місцезнаходження:** вул. Пушкінська, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

**Форма власності:** Державна

**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України

**Ідентифікатор ROR:**

## **VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів**

## Офіційні опоненти

### Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Коваленко Олена Олександрівна
2. Olena O. Kovalenko

**Кваліфікація:** д. ю. н., професор, 12.00.05

**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0002-0883-9869

### Додаткова інформація:

**Повне найменування юридичної особи:** Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди

**Код за ЄДРПОУ:** 02125585

**Місцезнаходження:** вул. Алчевських, Харків, Харківський р-н., 61002, Україна

**Форма власності:** Державна

**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України

**Ідентифікатор ROR:**

### Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Сіроха Дмитро Ігорович
2. Dmytro Sirokha

**Кваліфікація:** д.ю.н., доц., 12.00.05

**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0003-2805-2278

### Додаткова інформація:

**Повне найменування юридичної особи:** Київський національний університет імені Тараса Шевченка

**Код за ЄДРПОУ:** 02070944

**Місцезнаходження:** вул. Володимирська, Київ, 01033, Україна

**Форма власності:** Державна

**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України

**Ідентифікатор ROR:**

## Рецензенти

### Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Луценко Олена Євгенівна
2. Olena Lutsenko

**Кваліфікація:** к. ю. н., доц., 12.00.05

**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0001-9357-8546

### Додаткова інформація:

**Повне найменування юридичної особи:** Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

**Код за ЄДРПОУ:** 02071139

**Місцезнаходження:** вул. Пушкінська, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

**Форма власності:** Державна

**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України

**Ідентифікатор ROR:**

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові:**

1. Красюк Тетяна Василівна

2. Tatyna V. Krasuyuk

**Кваліфікація:** к. ю. н., доц., 12.00.05

**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0003-3233-6310

**Додаткова інформація:**

**Повне найменування юридичної особи:** Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

**Код за ЄДРПОУ:** 02071139

**Місцезнаходження:** вул. Пушкінська, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

**Форма власності:** Державна

**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України

**Ідентифікатор ROR:**

## VIII. Заключні відомості

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові  
голови ради**

Середа Олена Григорівна

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові  
головуючого на засіданні**

Середа Олена Григорівна

**Відповідальний за підготовку  
облікових документів**

Лейба Людмила Василівна

**Реєстратор**

Юрченко Тетяна Анатоліївна

**Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є  
відповідальним за реєстрацію наукової  
діяльності**



Юрченко Тетяна Анатоліївна