

КРИМІНАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ТА КРИМІНАЛІСТИКА. СУДОВА ЕКСПЕРТИЗА. ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВА ДІЯЛЬНІСТЬ

УДК 343.9

DOI: <https://doi.org/10.32342/3041-2218-2025-1-10-8>

Т.В. НІКОЛАЙЧУК,

*керівник юридичної клініки кафедри права
Університет імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро)*
<https://orcid.org/0009-0007-1973-3385>

А.В. БІЛА,

*старший викладач кафедри права
Університет імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро)*
<https://orcid.org/0000-0002-8271-8539>

КРИМІНАЛІСТИЧНЕ ТА СУДОВО-ЕКСПЕРТНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОКАЗУВАННЯ ПОРУШЕНЬ ТРУДОВИХ ПРАВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ МОБІНГОМ І ДИСКРИМІНАЦІЄЮ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ТА СУДОВА ПРАКТИКА

У статті досліджено криміналістичні та судово-експертні аспекти доказування порушень трудових прав, спричинених мобінгом і дискримінацією в умовах сучасних трансформацій трудового середовища. Здійснено міждисциплінарний аналіз проблеми криміналістичного та судово-експертного забезпечення доказування порушень трудових прав працівників у контексті мобінгу та дискримінації. Актуальність дослідження зумовлена зростанням кількості звернень до суду щодо порушень трудових прав, особливо в умовах післявоєнного періоду в Україні, загостренням соціально-психологічного клімату на робочих місцях, цифровізацією трудових процесів, а також браком ефективних правових механізмів для фіксації та доведення фактів психологічного насильства й морального тиску, таких як мобінг.

Стаття обґрунтовує необхідність розширення доказової бази за рахунок використання цифрових, психологічних, поведінкових та документальних джерел інформації. Зокрема, автор виокремлює електронну переписку, скріншоти повідомлень у месенджерах, дані відеоспостереження, результати психологічної експертизи, свідчення колег, службові документи, скарги та інші джерела, що можуть мати доказове значення в суді.

Аналізуються проблеми ідентифікації мобінгу як правового явища, яке поки не має чіткого законодавчого визначення в Україні, що ускладнює його кваліфікацію і фіксацію в судовому процесі. Запропоновано підходи до розширення методологічної бази судових експертиз у справах щодо порушення трудових прав у результаті мобінгу та дискримінації.

Обґрунтовано необхідність підготовки фахівців, які володіють методами цифрової криміналістики, судової психології та трудового права. Розглянуто окремі приклади судової практики як національних судів, так і рішень Європейського суду з прав людини, які підтверджують фрагментарність правозастосування в цій сфері, а також свідчать про недооцінку потенціалу цифрових та психологічних доказів.

У статті формуються рекомендації щодо удосконалення нормативної бази, створення методичних рекомендацій для суддів і експертів, розробки стандартів фіксації фактів мобінгу, а також проведення спеціальних навчальних програм для юристів, психологів, роботодавців і представників державних органів з метою забезпечення належного реагування на факти дискримінації та захисту трудових прав працівників.

Проаналізовано особливості формування доказової бази у справах, де порушення мають нематеріальний, психологічний або цифровий характер. Встановлено, що традиційні методи фіксації ма-

теріальних слідів не завжди придатні для доведення фактів мобінгу, а тому потребують залучення нових методологій і спеціальних знань у галузі психології, цифрової криміналістики та трудового права. На основі аналізу судової практики в Україні виявлено типові помилки в доведенні фактів мобінгу та недосконалість механізмів судової оцінки цифрових і психологічних доказів. Запропоновано шляхи вдосконалення методик документування та використання доказів у таких категоріях справ, зокрема через впровадження міждисциплінарного підходу та адаптацію зарубіжного досвіду.

Ключові слова: мобінг, дискримінація, трудові права, докази, психологічне насильство, цифрові сліди, судова практика, судова експертиза, криміналістика, трудове право.

Постановка проблеми. У сучасних умовах порушення трудових прав працівників набувають нових форм, зокрема таких, що пов'язані з мобінгом (психологічне цькування) та дискримінацією за різними ознаками. Виявлення та доведення таких порушень становить складне завдання, яке потребує застосування комплексних криміналістичних методик та залучення судових експертів. Складність доведення мобінгу й дискримінації полягає у відсутності прямих матеріальних слідів, а також у недостатньому використанні психологічних і цифрових доказів у судовій практиці. Тому постає потреба в оновленні методологічного підходу до виявлення та аналізу таких порушень, що зумовлює актуальність цього дослідження. Недостатня нормативна регламентація та методологічна невизначеність таких процесів ускладнює ефективний захист прав працівників, а також перешкоджає формуванню стабільної судової практики.

Стан дослідження. У вітчизняній науковій літературі питання дискримінації на роботі розглядалися в працях Дробинської К.О., Качмар О.В., Рудакова С.Г., Сердюк О.І., Пилипенко В.О., Червінська Л.П., Шупта І.М., та Щетініна Л.В. Поняття мобінгу активно досліджується в європейському контексті (S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf), зокрема як частина політики забезпечення гідної праці. У криміналістичній науці ця проблематика поки не набула належного рівня систематизації. Наявні наукові публікації зосереджуються переважно на правовому регулюванні трудових спорів та психологічних аспектах конфліктів у колективах, однак залишаються малодослідженими інструменти доказування з точки зору криміналістики та судової експертизи.

Методи дослідження. У процесі підготовки статті застосовано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів: формально-логічний метод для аналізу понять «мобінг» і «дискримінація»; порівняльно-правовий метод - для вивчення українського та міжнародного досвіду; системний підхід - для обґрунтування єдності криміналістичного і судово-експертного інструментарію; метод правового моделювання - для формулювання пропозицій з удосконалення нормативного регулювання.

Мета статті. Розкрити теоретичні та методологічні підходи до криміналістичного і судово-експертного забезпечення доказування фактів мобінгу та дискримінації у сфері трудових правовідносин, визначити можливості використання експертних висновків у судовому процесі та проаналізувати національний і міжнародний досвід у цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Права людини у сфері праці є невід'ємною складовою правової системи демократичної держави. Утвердження принципів поваги до гідності, недискримінації та гуманного ставлення до працівника є основою цивілізованих трудових відносин. Водночас сучасні тенденції, зокрема цифровізація, дистанційна зайнятість та зростання психологічного навантаження, актуалізують проблему мобінгу як форми прихованого тиску й порушення трудових прав. В умовах сьогодення, принцип гуманізму, свободи, рівності, справедливості, поваги прав та свобод людини утворюють моральну основу кожної правової держави, що супроводжується затвердженням вищих моральних цінностей людини та забезпеченням захисту від будь-яких насильницьких дій над особистістю. В свою чергу, право на працю є одним із найважливіших соціально-економічних прав людини, що гарантуються нормами Основного Закону нашої держави - Конституцією України та іншими нормативно-правовими актами [1].

Стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (далі - Закон) визначає дискримінацію як ситуацію, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового ста-

ну, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеним, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [2].

Розвиток гуманістичної ідеї змусив цивілізоване суспільство звернути увагу на особливості працівника та на його вклад до створення матеріальних і духовних благ: саме повага до людини, яка виконує свою трудову функцію, надає галузі трудового права гуманістичного характеру. Зокрема, у відносинах підпорядкування між роботодавцем і працівником часто спостерігається психологічний тиск, відомий під назвою «мобінг», який виникає під час виконання трудових обов'язків.

Вперше поняття психологічного тиску вивчав на початку німецький фахівець у галузі індустріальної психології Хайнц Лейманн у 80-х рр. XX ст. Після проведених досліджень у скандинавських країнах він описав поняття «мобінг» і охарактеризував його як психологічний терор, що включає систематично повторюване вороже й неетичне поведіння одного або декількох людей, спрямоване проти іншої людини [3, с. 286].

Х. Лейманн у 1972 році запозичив термін «мобінг» для опису ситуації, в якій весь шкільний клас або його більша частина нападає на окрему дитину. На його думку, психологічний терор або мобінг у трудовому житті включає вороже та неетичне спілкування, яке систематично спрямовується одним або декількома індивідами, головним чином на одного індивіда, який через мобінг заганяється в безпорадне та беззахисне становище та утримується там за допомогою триваючої діяльності мобінгу. Ці дії відбуваються дуже часто (за статистикою не рідше одного разу на тиждень) і протягом тривалого періоду часу (не менше шести місяців). Через високу частоту та тривалу ворожу поведінку таке жорстоке поведіння призводить до значних психічних, психосоматичних та соціальних страждань [3, с. 287].

За визначенням Конвенції Міжнародної охорони праці № 190, кожна людина має право на сферу праці, вільну від насильства і домагань. Насильство і домагання встановлені у ній як неприйнятна практика та поведінка, погрози або залякування, які трапляються в одному або кількох випадках і можуть призвести до фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди. Це також може бути формою гендерно зумовленого насильства [4].

На сьогодні, порушення трудових прав у формі мобінгу й дискримінації не залишають традиційних матеріальних слідів. Це потребує переорієнтації криміналістичної практики на роботу з психологічними, вербальними, цифровими та поведінковими доказами. В умовах гібридного чи дистанційного режиму праці особливого значення набуває фіксація цифрових слідів - електронного листування, відео- або аудіозаписів, чатів у корпоративних месенджерах, журналів дій у корпоративних програмах.

Головною причиною відмов у задоволенні заяв працівників про встановлення факту вчинення мобінгу, є недоведеність вчинення мобінгу, тобто, відсутність доказів. Адже працівник має довести в суді: коли вчинявся мобінг, його систематичність, умисел або бездіяльність винуватця, мету мобінгу (звільнення, зміна умов праці або переведення, зменшення розміру оплати тощо) та його форму (психологічна або економічна із застосуванням засобів електронних комунікацій).

Мобінг може розцінюватись як: 1) погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги;

2) не запрошення 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; 3) нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; 4) безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень); 5) необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

При цьому, до суду слід подавати докази причинно-наслідкового зв'язку між діями кривдника та наслідками для працівника.

Наприклад, у справах № 529/131/23 та № 336/3548/23 працівники надавали листки непрацездатності, щоб довести факт вчинення мобінгу керівником. Проте суди дійшли висновків, що з лікарняних листків непрацездатності неможливо встановити причинного зв'язку між погіршенням стану здоров'я та діями директора, не надано жодного медичного висновку, підтвердження звернення до медичних установ про порушення її фізичного чи психологічного стану, а також що їй було надано кваліфіковану допомогу відповідними медичними фахівцями у зв'язку з неправомірними діями директора [5; 6].

В свою чергу, у справі № 344/4844/23 суд вказав, що та обставина, що працівник протягом певного часу перебував на лікуванні, не свідчить про вчинення мобінгу, враховуючи захворювання, яким вона страждає. До того ж, відповідно до цих наданих медичних довідок, позивач проходив обстеження та лікування, а не звертався за екстреною медичною допомогою [7].

Для встановлення факту мобінгу під час виконання трудової функції мають бути належні, достатні та допустимі докази, а саме:

1) письмові докази (копії розпорядчих документів роботодавця (наказів, розпоряджень); копії документів працівника або інших співробітників (заяви, доповідні записки, листи, акти, вимоги або претензії тощо); копії заяв або скарг працівника щодо порушення його прав, честі та гідності, дискримінації щодо до нього (до керівника, до засновників, до Держпраці, до поліції тощо). Наприклад, у справі №753/7920/23 суд досліджував такі письмові докази: письмові пояснення 3-х працівників-медиків щодо вчинення відносно них мобінгу з боку начальниці відділу КНП «КМДЦ», доповідні записки та пояснення інших працівників, наказ № 48 «Про створення комісії з проведення службового розслідування щодо наявності ознак мобінгу в діях лікаря», протоколу службового розслідування тощо [8].

2) електронні докази (скрішоти листування через електронну пошту; скрішоти листування через месенджери або в групах (Telegram, Viber тощо); скрішоти із соціальних мереж (публікації, коментарі тощо); диск або подані через Електронний суд аудіо, фото, відеозаписи розмов, проведення зборів або нарад, запис з відеореєстраторів тощо. Наприклад, у справі №529/131/23 суд досліджував диск із відеозаписами, на яких дочка працівниці фіксує на телефон розмови між мамою та директором. Суд дійшов висновку, що запис не містить ознак мобінгу з боку директора, поведінка директора не вказує на дії, що спрямовані на приниження честі та гідності та не містить ознак психологічного тиску [5].

Наприклад, у справі № 529/131/23 суд досліджував диск із відеозаписами на яких дочка працівниці фіксує на телефон розмови між мамою та директором. Суд дійшов висновку, що запис не містить ознак мобінгу з боку директора, поведінка директора не вказує на дії, що спрямовані на приниження честі та гідності та не містить ознак психологічного тиску [5].

При цьому, слід звернути увагу, що відповідно до ч. 5 ст. 100 Цивільного процесуального кодексу України якщо подано копію (паперову копію) електронного доказу, суд за клопотанням учасника справи або з власної ініціативи може витребувати у відповідної особи оригінал електронного доказу [9]. Якщо оригінал електронного доказу не подано, а учасник справи або суд ставить під сумнів відповідність поданої копії (паперової копії) оригіналу, такий доказ не береться судом до уваги.

Електронний доказом є будь-яка інформація в цифровій формі, що має значення для справи. Повідомлення (з додатками), відправлені електронною поштою чи через застосунки-месенджери, є електронним доказом, який розглядається та оцінюється судом у сукупності з іншими наявними у матеріалах справи доказами.

Суд може розглядати електронне листування між особами у месенджері (як і будь-яке інше листування) як доказ у справі лише в тому випадку, якщо воно дає можливість суду встановити авторів цього листування та його зміст (Постанова Великої Палати Верховного Суду від 21 червня 2023 року у справі № 916/3027/21) [11].

У справі №529/131/23 досліджений у судовому засіданні диск із відеозаписами на яких дочка позивачки фіксує на телефон розмови між мамою та директором не містять ознак мобінгу з боку директора, поведінка директора не вказує на дії, що спрямовані на приниження честі та гідності та не містить ознак психологічного тиску [5].

3. Покази свідків. Це не основний доказ, суд буде його оцінювати разом з іншими доказами. Наприклад, у справі № 529/131/23 суд не взяв покази свідка, оскільки остання є дочкою позивачки та має зацікавленість у розгляді справи [5].

Зокрема, рішення Диканського районного суду Полтавської області від 29 травня 2023 року у справі № 529/131/23 має такі обставини справи: встановлення факту вчинення мобінгу з боку директора, що полягає:

- недопуску останньої до роботи, перешкоджання виконання нею трудових функцій (не видано наказ про поновлення);
- перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місце (холодне приміщення);
- створення напруженої та образливої атмосфери шляхом підписання нової посадової інструкції [5].

Через значний психологічний тиск та мобінг з боку директора позивачка подала заяву про розірвання трудового договору за власним бажанням за ч. 3 ст. 38 Кодексу законів про працю України, які не були задоволені директором [10].

Судом було встановлено:

1. Факт недопуску позивачки до роботи не підтверджено

Позивачка була ознайомлена з наказом про поновлення, що підтверджується Актом від 28.12.2022, в якому вказано, що директором в телефонному режимі ознайомила працівницю з наказом, зачитавши його та досліджений аудіозаписом розмови між позивачем та директором від 28.12.2022. Позивачка сама підтвердила в судовому засіданні, що близько обіду, перебуваючи на роботі їй стало зле і вона пішла додому. Доказів причинно-наслідкового зв'язку між діями директора та поганим самопочуттям позивачки матеріали справи не містять.

2. Факт про перенесення робочого місця в непристосоване для цього виду роботи місце не доведений позивачкою. Згідно з доповідною запискою самої Позивачки робоче місце не змінювалось. На доповідну записку Позивача щодо невідповідності температурного режиму її робочого місця, відповідачем проведено обстеження робочого місця та задля комфортного перебування вирішили видати тепловентилятор-обігрівач. Низький температурний режим на робочому місці позивачки, не можуть вважатися мобінгом, оскільки такий не залежить від дій чи бездіяльності роботодавця.

3. Факт вимагання з боку директора виконувати трудові обов'язки, які не передбачені посадовою інструкцією, що створює напружену, ворожу, образливу атмосферу та змушує недооцінювати свою професійну придатність не доведено. Після виходу з лікарняного на роботу, працівниці надано для ознайомлення нову посадову інструкцію, де було покладено нові обов'язки - обслуговування газового обладнання топочної. Проте, сама позивачка в судовому засіданні підтвердила, що і раніше вела спостереження за газовим котлом, іноді вмикала автоматику на котлі. Покази свідка суд оцінює критично, оскільки остання є дочкою позивачки та має зацікавленість у розгляді справи. Досліджений у судовому засіданні диск із відеозаписами, на яких дочка позивачки фіксує на телефон розмови між мамою та директором не містять ознак мобінгу з боку директора, поведінка директора не вказує на дії, що спрямовані на приниження честі та гідності та не містить ознак психологічного тиску.

Із теоретико-методологічної точки зору залучення судових експертів у процес доказування порушень трудових прав, пов'язаних із мобінгом і дискримінацією, обґрунтовується необхідністю спеціальних знань, які виходять за межі компетенції органів досудового розслідування та суду. Судова експертиза виконує функцію науково обґрунтованого інструменту інтерпретації об'єктивних та суб'єктивних даних, що мають значення для справи. Зокрема, психологічна експертиза дозволяє трансформувати суб'єктивні переживання потерпілого у доказову категорію через верифіковані методи діагностики, а лінгвістична експертиза мовлення (семантико-текстуальна) - надати кваліфіковану оцінку висловлюванням з огляду на їхній зміст, стиль, контекст та можливу дискримінаційну природу.

Методологічно судово-експертне забезпечення вимагає інтеграції кількох підходів: криміналістичного (фіксація, збереження, оцінка доказів), психологічного (аналіз психоемоційного стану та міжособистісної динаміки), лінгвістичного (дослідження мовної агресії, пасивно-агресивної комунікації), соціологічного (вивчення організаційної культури, норм, цінностей колективу) та цифрового (дослідження електронної комунікації, кібермобінгу). Таким чином, експертна діяльність у зазначеній сфері повинна спиратися на міждисциплінарні принципи, що дозволяє комплексно оцінити докази та виявити приховані форми впливу на працівника.

Судово-психологічна експертиза є ключовою у справах, де йдеться про мобінг. Вона дозволяє встановити стан працівника, наявність симптомів психоемоційного виснаження, тривожних розладів чи посттравматичного синдрому. Такі висновки важливі не лише для оцінки шкоди, але й для підтвердження зв'язку між психічним станом потерпілого та впливом робочого середовища.

Судово-лінгвістична експертиза застосовується для аналізу текстів повідомлень, електронних листів, протоколів розмов. Вона дозволяє ідентифікувати принизливу лексику, погрози, сарказм, оцінні судження дискримінаційного характеру. В англосаксонській традиції широко застосовуються методики контекстуального аналізу, що також можуть бути адаптовані для українського правозастосування.

Європейський суд з прав людини у справі «Emel Boyraz v. Turkey» визнав порушення статті 14 Конвенції про захист прав людини, коли жінку звільнили на основі дискримінаційних уявлень про «непридатність жінки до служби безпеки». У рішенні акцент зроблено на необхідності залучення незалежної експертизи та всебічного розслідування фактів дискримінації [12].

В Україні досвід використання поліграфа обмежений, однак у межах службових розслідувань державні органи (наприклад, НАБУ) практикують його застосування для оцінки правдивості пояснень. Можливе розширення цього інструменту в рамках доказування порушень трудових прав за умови вдосконалення правового регулювання.

Чинна редакція Закону України «Про судову експертизу» потребує уточнення щодо участі експертів у трудових спорах. Важливо законодавчо врегулювати питання фінансування таких експертиз, зокрема у випадках, коли працівник не має коштів для оплати послуг експерта.

Висновки. Внаслідок вищевикладеного, можна зробити наступний висновок, порушення трудових прав, пов'язані з мобінгом і дискримінацією, становлять складну міждисциплінарну проблему, яка потребує розширення доказової бази та залучення експертів з різних сфер – психології, лінгвістики, інформаційних технологій. Криміналістичне забезпечення доказування має включати фіксацію цифрових слідів, аналіз комунікацій, експертні висновки, психологічне тестування та інші методи оцінки моральної шкоди. Порушення трудових прав у формах мобінгу й дискримінації мають багатовимірну природу та потребують комплексного підходу до їх виявлення та доказування. Сучасна криміналістика має адаптуватися до нових викликів, що пов'язані з нематеріальними формами впливу, включаючи психологічне насильство та цифрові прояви. Аналіз судової практики засвідчив низький рівень готовності судової системи до ефективного розгляду таких справ, зокрема через обмежений арсенал доказів та брак спеціальних знань у сфері судової психології й цифрової експертизи. Перспективним напрямом є впровадження міждисциплінарних методик доказування, розвиток судової практики щодо електронних доказів, удосконалення нормативно-правового забезпечення, а також професійна підготовка фахівців з урахуванням зарубіжного досвіду.

На нашу думку, доцільним є розробка національного методичного стандарту для експертиз у справах про мобінг і дискримінацію, імплементація європейських стандартів (зокрема Рекомендацій МОП та рішення ЄСПЛ), створення спеціалізованих центрів або експертних підрозділів для супроводу таких справ, а також проведення міжгалузевих тренінгів для слідчих, суддів, юристів і експертів щодо виявлення і розслідування порушень трудових прав у формі психологічного тиску.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 28.05.2025).
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. Дата оновлення: 30.05.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 01.06.2025).
3. Чередніченко Н.А. Мобінг і булінг у трудовому процесі. *Право і безпека*. 2012. № 5. С. 285-288

4. Конвенція Міжнародної охорони праці № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, 2019 року. Інформаційна записка. URL: file:///C:/Users/admin/Downloads/wcms_750459.pdf (дата звернення: 01.06.2025).

5. Постанова Полтавського апеляційного суду від 16.01.2024 р. Єдиний державний реєстр судових рішень: веб-сайт. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116312455> (дата звернення: 25.05.2025).

6. Постанова Запорізького апеляційного суду від 08.012.2023 р. Єдиний державний реєстр судових рішень: веб-сайт. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115508296> (дата звернення: 24.05.2025).

7. Ухвала Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 26 вересня 2023 року. Єдиний державний реєстр судових рішень: веб-сайт. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113759861> (дата звернення: 01.06.2025).

8. Ухвала Верховного Суду у складі постійної колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 12 березня 2024 року. Єдиний державний реєстр судових рішень: веб-сайт. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117657175> (дата звернення: 01.06.2025).

9. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон від 18.03.2004 № 1618-IV. Дата оновлення: 09.04.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 02.06.2025).

10. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення: 02.05.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 03.06.2025).

11. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 21 червня 2023 року. Єдиний державний реєстр судових рішень: веб-сайт. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112088045> (дата звернення: 01.06.2025).

12. CASE OF EMEL BOYRAZ v. TURKEY. European Court of Human Rights: вею-сайт. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-148271%22%5D%7D> (дата звернення: 03.06.2025).

CRIMINALISTIC AND FORENSIC EXPERT SUPPORT FOR PROVING LABOR RIGHTS VIOLATIONS RELATED TO MOBBING AND DISCRIMINATION THEORETICAL METHODOLOGICAL AND JUDICIAL PERSPECTIVES

Tetiana V. Nikolaichuk, Head of the Legal Clinic, Department of Law, Alfred Nobel University (Ukraine)

E-mail: nikolaychuk.t@duan.edu.ua

Alona V. Bila, Senior Lecturer, Department of Law, Alfred Nobel University (Ukraine)

E-mail: bila.a@duan.edu.ua

DOI: <https://doi.org/10.32342/3041-2218-2025-1-10-8>

The article is devoted to the criminalistic and forensic aspects of proving labor rights violations caused by mobbing and discrimination in the context of contemporary transformations in the labor environment. An interdisciplinary analysis is conducted regarding the problem of criminalistic and forensic support in proving violations of employees' labor rights in cases involving mobbing and discrimination. The relevance of the study is driven by the growing number of court appeals concerning labor rights violations, particularly in the post-war period in Ukraine, the deterioration of the socio-psychological climate in workplaces, the digitalization of labor processes, and the lack of effective legal mechanisms for documenting and proving psychological violence and moral pressure, such as mobbing.

The article substantiates the need to expand the evidentiary base by incorporating digital, psychological, behavioral, and documentary sources of information. In particular, the author highlights email correspondence, screenshots of messages in messengers, video surveillance data, psychological examination results, witness testimonies from colleagues, official documents, complaints, and other materials that may possess evidentiary value in court.

The article explores the challenges of identifying mobbing as a legal phenomenon that currently lacks a clear legislative definition in Ukraine, which complicates its legal qualification and documentation

in judicial proceedings. Approaches to expanding the methodological framework for forensic examinations in cases of labor rights violations resulting from mobbing and discrimination are proposed.

The need for training specialists who possess knowledge in digital forensics, forensic psychology, and labor law is emphasized. Selected examples of judicial practice are analyzed, including decisions of national courts and the European Court of Human Rights, which confirm the fragmented nature of law enforcement in this area and demonstrate the underestimation of the potential of digital and psychological evidence.

The article offers recommendations for improving the legal framework, developing methodological guidelines for judges and experts, establishing standards for documenting mobbing, and implementing specialized training programs for lawyers, psychologists, employers, and government officials to ensure appropriate responses to instances of discrimination and the protection of workers' labor rights.

Special attention is paid to the specifics of forming the evidentiary base in cases where violations are intangible, psychological, or digital in nature. It is found that traditional methods of documenting physical traces are not always suitable for proving mobbing, thus requiring the involvement of new methodologies and specialized knowledge in the fields of psychology, digital forensics, and labor law. Based on the analysis of judicial practice in Ukraine, typical errors in proving mobbing cases and the imperfections of court assessment mechanisms regarding digital and psychological evidence are identified. The article proposes ways to improve the methods of documenting and using evidence in such categories of cases, particularly through the implementation of an interdisciplinary approach and the adaptation of international experience.

Keywords: *mobbing, discrimination, labor rights, evidence, psychological violence, digital traces, case law, forensics, criminalistics, labor law.*

References

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (1996), The Law of Ukraine "Constitution of Ukraine" Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (Accessed 28 May 2025).
2. The Verkhovna Rada of Ukraine (2012), The Law of Ukraine "On Principles of Prevention and Combating Discrimination in Ukraine". Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (Accessed 01 June 2025).
3. Cherednichenko, N.A. (2012). *Mobinh i bulinh u trudovomu protsesi* [Mobbing and Bullying in the Labor Process]. *Pravo i Bezpeka* [Law and Security], no. 5, pp. 285-288.
4. International Labour Organization Convention. No. 190 on the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work (2019). Information note. Available at: file:///C:/Users/admin/Downloads/wcms_750459.pdf (Accessed 01 June 2025).
5. *Postanova Poltavskoho apeliatsiinoho sudu vid 16.01.2024* [Decision of Poltava Court of Appeal dated 16 January 2024]. *Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen* [Unified State Register of Court Decisions]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116312455> (Accessed 25 May 2025).
6. *Postanova Zaporizkoho apeliatsiinoho sudu vid 08.012.2023* [Decision of Zaporizhzhia Court of Appeal dated 8 December 2023]. *Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen* [Unified State Register of Court Decisions]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115508296> (Accessed 24 May 2025).
7. *Ukhvala Verkhovnoho Sudu u skladi kolehii suddiv Pershoi sudovoi palaty Kasatsiinoho tsyvilnoho sudu vid 26 veresnia 2023* [Ruling of the Supreme Court, panel of judges of the First Judicial Panel of the Cassation Civil Court, dated 26 September 2023]. *Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen* [Unified State Register of Court Decisions]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113759861> (Accessed 01 June 2025).
8. *Ukhvala Verkhovnoho Sudu u skladi postiinoi kolehii suddiv Tretoi sudovoi palaty Kasatsiinoho tsyvilnoho sudu vid 12 bereznia 2024* [Ruling of the Supreme Court, panel of judges of the Third Judicial Panel of the Cassation Civil Court, dated 12 March 2024]. *Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen* [Unified State Register of Court Decisions]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117657175> (Accessed 01 June 2025).
9. The Verkhovna Rada of Ukraine (2004). The Law of Ukraine "Civil Procedure Code of Ukraine". Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (Accessed 02 June 2025).

10. Labour Code of Ukraine (1971). Code No. 322-VIII of 10 December 1971. Updated 02 May 2025. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Accessed 03 June 2025).

11. *Postanova Velykoi Palaty Verkhovnoho Sudu vid 21 chervnia 2023* [Decision of the Grand Chamber of the Supreme Court dated 21 June 2023]. *Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen* [Unified State Register of Court Decisions]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112088045> (Accessed 01 June 2025).

12. CASE OF EMEL BOYRAZ v. TURKEY. European Court of Human Rights: Available at: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-148271%22%5D%7D> (дата звернення: 03.06.2025).

Одержано 19.05.2025.