

**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ЯРОЩУК ОКСАНА ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 342.92

ДИСЕРТАЦІЯ

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)
ПРАЦІВНИКА В УКРАЇНІ**

Подається на здобуття наукового ступеня **кандидата юридичних наук**

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ О.В. Ярощук

Науковий керівник – **Пилипенко Володимир Пилипович**,
доктор юридичних наук, заслужений юрист України

АНОТАЦІЯ

Ярошук О.В. Адміністративно-правове регулювання відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. – Запорізький національний університет, Запоріжжя, 2024.

Дисертація є комплексним дослідженням питань адміністративно-правового регулювання відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні.

На підставі узагальнення визначення понять «дискримінація», «утиск», «цькування» та «мобінг» виведено поєднуючі їх ознаки, зокрема: усі категорії відносяться до так званих динамічних слів; мають ознаки насильницьких дій, які можуть бути як дія, так і бездіяльність; дії мають негативне емоційне та поведінкове забарвлення; відображають суб'єктивне ставлення кривдника/кривдників до жертви такого цькування; можуть вчинятися як групою осіб так і одноособово; жертва потрапляє в ізоляцію; спрямовані на обмеження суб'єкта у його правах та свободах і, врешті-решт, призводять до наслідків (психологічних, матеріальних, фізичних).

Обґрунтовано, що ці ознаки свідчать про те, що мобінг може мати прояв у формі утиску, цькування, дискримінації, або ж одночасно поєднувати їх. Відповідно мобінг є складним соціальним явищем та складною правовою справою про адміністративні правопорушення, оскільки протистояти мобінгу досить складно, як і довести його наявність. а також основні засади адміністративної відповідальності.

Обґрунтовано, що мобінг включає індивідуальну, групову та організаційну динаміку. Це передбачувано призводить до приниження, знецінення, дискредитації, деградації, втрати професійної репутації, а часто і

до усунення об'єкта з організації шляхом звільнення, тривалої відпустки за станом здоров'я тощо. Наслідки цього, як правило, тривалого травмуючого досвіду включають значні фінансові, кар'єрні, медичні та психосоціальні втрати та інші негативні наслідки.

Доведено, що мобінг – це негативне явище суто управлінського середовища. Управлінське середовище нами ототожнюється із процесом прийняття управлінських рішень, у той час як не кожен працівник, який піддавався мобінгу уповноважений приймати згадувані рішення. Жертвою, як і мобером, може бути будь-який працівник, незалежно від його фактичної посади та місця в ієрархічній структурі трудового колективу.

Обґрунтовано, що після повномасштабного вторгнення та початку війни до детермінант, які зумовлюють мобінг, доцільно додати й політичний чинник, оскільки в окремих регіонах та/або трудових колективах працюють близькі особи колаборантів, або особи з сепаратистськими поглядами, що призводить до мобінгу членів їх сімей або родичів з боку колег.

Доведено, що мобінг – це негативне соціально-правове явище, яке у своїй основі має ряд психологічних, правових та соціальних детермінантів, які характеризують його як небезпечний феномен, що має свої наслідки.

Констатовано, що застосовуючи цей категорійний зміст сутності мобінгу, мобінг як дія чи бездіяльність, не може бути одночасно і поганим і хорошим, тобто він завжди має негативне наповнення.

До наслідків мобінгу віднесено: вплив на можливості потерпілих адекватно спілкуватися (керівництво не дає можливості спілкуватися, змушують мовчати, словесні нападки на вас щодо робочих завдань, словесні погрози, вербальні дії з метою відмови тощо); вплив на можливості жертв підтримувати соціальні контакти (колеги та керівництво більше не розмовляють з жертвою); вплив на можливості жертви підтримувати свою особисту репутацію; вплив на професійну ситуацію потерпілого (не дають жодних робочих завдань, дають безглузді робочі завдання тощо); вплив на

фізичне здоров'я жертви (дають небезпечні робочі завдання, інші погрожують фізично або нападають фізично тощо).

До переліку індивідуальних наслідків віднесено: хронічний стресовий фактор на робочому місці; підвищений рівень тривожності; депресія, вигорання, фрустрація, безпорадність; негативні емоції, такі як гнів, образа та страх; труднощі з концентрацією уваги, зниження самооцінки та самоефективності, збільшення вживання/зловживання алкоголем/наркотиками

До наслідків для роботодавця віднесено: мобінг керівника (босінг) має більший (більш істотний) вплив на співробітників так само, як і поведінка, ініційована колегами, підлеглими або клієнтами; страх може вплинути на творчість та інноваційну складову; негативно впливають на продуктивність колективу, створюючи «токсичний» робочий клімат, де переважають негативні емоції (страх, недовіра, гнів); збільшення витрат на медичне страхування, витрати на страхування компенсацій працівникам тощо.

Обґрунтовано, що мобінг відрізняється від інших видів психічного чи фізичного насильства як сферою реалізації, так функціональним спрямуванням на конкретний результат. Сферою реалізації мобінгу є певні взаємовідносини, де людина реалізується як носій особистих немайнових прав на соціальне буття.

Доведено, що мобінг виникає у трудовому колективі через певні причини (детермінанти), які породжують негативні наслідки, але між причинами та наслідками має бути обов'язково причинно-наслідковий зв'язок. Окрім того, для того щоб мобінг відбувся у контексті саме адміністративного правопорушення, потрібно розуміти які саме умови сприяли його виникненню, поширенню та припиненню. Не менш важливим є контекстуальне наповнення інструментами, за допомогою яких вчиняється мобінг.

Запропоновано розуміти умови як замовчування факту мобінгу, його потурання, залучення більшої кількості прихильників до агресивної

поведінки по відношенню до одного із працівників, відсутність будь-якого локального врегулювання можливого потенційного мобінгу тощо. Що стосується інструментів, то визначено, що ними можуть бути будь-які активні чи пасивні дії кривдників, які цілеспрямовані на утиск працівника і мають на меті спричинити настання наслідків.

Обґрунтовано, що після повномасштабного вторгнення до детермінант, які зумовлюють мобінг, доцільно додати й політичний чинник, скільки в окремих регіонах та/або трудових колективах працюють близькі особи колоборантів, або працівники з сепаратиськими поглядами, що призводить до мобінгу як їх особисто, так і членів їх сімей або родичів з боку колег.

Досліджуючи питання детермінації мобінгу умовно виділено такі види чинників, які сприяють його поширенню: правові, політичні, економічні, соціальні та психологічні.

Формами психологічного та економічного тиску визначено:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, клеми, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, лякаючого, 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.

Однією із ознак мобінгу як правопорушення визначено його груповий характер вчинення, однак при цьому чинним законодавством така ознака відноситься до кваліфікуючих ознак, що встановлюється частиною другою ст. 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення).

До ознак, які характеризують адміністративну відповідальність за вчинення мобінгу віднесено: 1) об'єкт (предмет) адміністративно-правового захисту (права, свободи і законні інтереси фізичних та юридичних осіб); 2) можливість застосування уповноваженим суб'єктом системи процесуальних норм та адміністративних стягнень до винної особи.

До особливостей притягнення до адміністративної відповідальності за вчинення мобунгу віднесено: повноваження щодо складання протоколу про адміністративне правопорушення за вчинення мобунгу надані Держпраці, а право застосовувати адміністративні стягнення – місцевим судам (суддям) загальної юрисдикції; у разі надходження скарги, Держпраці має право призначити позачергову перевірку суб'єкта господарювання.

Доведено на підставі соціологічних опитувань, що найчастіше прояви мобінгу виявляються такі сфери суспільного та економічного життя, як сфера освіти, сфера охорони здоров'я та інші сфери надання послуг населенню.

Визначено, що формами мобінгу, що визначають об'єктивну сторону досліджуваного складу адміністративного правопорушення можуть характеризувати вчинення таких дій, як: перемовини поза очі, суворі погляди; уникнення зорового контакту та нехтування висловленими проханнями; розмови про когось поза очі; несправедлива або образлива оцінка продуктивності праці; розповсюдження пліток та постійна критика роботи; обмеження з боку керівництва можливостей щодо просування по кар'єрі; надмірне навантаження та надання завдань, що виходять за межі трудової функції; постійне перебивання, обмеження колегами можливості

висловлюватись; крик, гучні зауваження; необґрунтовані звинувачення та оцінка розумових та фізичних здібностей особи (наприклад, висловлення, що людина є психічно хворою без наявності медичних підстав так вважати); надання завдань, що принижують честь та гідність особи; критика політичних поглядів об'єкта; постійна критика особистого життя; ігнорування.

Обґрунтовано доцільність надання судам першої інстанції можливості направлення справи за заявою особи про направлення справи за встановленою юрисдикцією, оскільки саме вчасне реагування судом першої інстанції щодо питання визначення юрисдикції в адміністративній справі особливо щодо мобінгу, надавало б громадянам можливість у найкоротші терміни відновити своє порушене право.

Обґрунтовано доцільність перегляду змісту та структури адміністративно-деліктного законодавства щодо віднесення правопорушення мобінгу та встановлення його родовим об'єктом.

Ключові слова: адміністративна відповідальність, адміністративні процедури, адміністративно-правове забезпечення, захист, мобінг, працівник, реалізація прав, система, форми.

ABSTRACT

Yaroshchuk O.V. Administrative and legal regulation of liability for mobbing (harassment) of an employee in Ukraine. – Qualification scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation for obtaining a scientific degree of Candidate of Legal Sciences in a specialty 12.00.07 – administrative law and process; finance law; information law. – Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, 2024.

The dissertation is a comprehensive study of the issues of administrative and legal regulation of responsibility for mobbing (harassment) of an employee in Ukraine.

On the basis of the generalization of the definitions of the concepts of "discrimination", "oppression", "harassment" and "mobbing", their combined features are identified, in particular: all categories belong to the so-called dynamic words; have signs of violent actions, which can be both action and inaction; actions have a negative emotional and behavioral connotation; reflect the subjective attitude of the offender/offenders to the victim of such harassment; can be committed both by a group of persons and individually; the victim is isolated; are aimed at restricting the subject's rights and freedoms and, ultimately, lead to consequences (psychological, material, physical).

It is substantiated that these signs indicate that mobbing can manifest itself in the form of harassment, harassment, discrimination, or combine them at the same time. Accordingly, mobbing is a complex social phenomenon and a complex legal case on administrative offenses, since it is quite difficult to resist mobbing, as well as to prove its presence. as well as the basic principles of administrative liability.

It is substantiated that mobbing includes individual, group and organizational dynamics. This predictably leads to humiliation, depreciation, discrediting, degradation, loss of professional reputation, and often to the removal of the object from the organization through dismissal, long leave for health reasons, etc. The consequences of this typically long-term traumatic experience include significant financial, career, medical, and psychosocial losses, and other negative consequences.

It is proved that mobbing is a negative phenomenon of a purely managerial environment. We identify the managerial environment with the process of managerial decision-making, while not every employee who has been mobbed is authorized to make these decisions. A victim, like a mobber, can be any employee, regardless of his actual position and place in the hierarchical structure of the work team.

It is substantiated that after the full-scale invasion and the start of the war, it is advisable to add a political factor to the determinants that cause mobbing, since

in some regions and/or labor collectives there are relatives of collaborators, or persons with separatist views, which leads to mobbing of their family members or relatives by colleagues.

It is proved that mobbing is a negative social and legal phenomenon, which is based on a number of psychological, legal and social determinants that characterize it as a dangerous phenomenon that has its consequences.

It is stated that applying this categorical content of the essence of mobbing, mobbing as an action or inaction cannot be both bad and good at the same time, that is, it always has a negative content.

The consequences of mobbing include: influencing the victims' ability to communicate adequately (management does not allow you to communicate, force you to remain silent, verbal attacks on you about work tasks, verbal threats, verbal actions with the aim of refusal, etc.); impact on victims' ability to maintain social contact (colleagues and management no longer talk to the victim); influencing the victim's ability to maintain their personal reputation; influence on the professional situation of the victim (do not give any work tasks, give meaningless work tasks, etc.); effects on the victim's physical health (given dangerous work tasks, threatened or physically attacked by others, etc.).

The list of individual consequences includes: chronic stress factor in the workplace; increased level of anxiety; depression, burnout, frustration, helplessness; negative emotions such as anger, resentment, and fear; difficulty concentrating, decreased self-esteem and self-efficacy, increased alcohol/drug use/abuse

The consequences for the employer include: mobbing of the manager (bossing) has a greater (more significant) impact on employees as well as behavior initiated by colleagues, subordinates or customers; fear can affect creativity and innovation; negatively affect the productivity of the team, creating a "toxic" work climate where negative emotions (fear, mistrust, anger) prevail; increase in health insurance costs, workers' compensation insurance costs, etc.

It is substantiated that mobbing differs from other types of mental or physical violence both in the sphere of implementation and in the functional focus on a specific result. The sphere of implementation of mobbing is certain relationships, where a person is realized as a bearer of personal non-property rights to social existence.

It is proved that mobbing occurs in the workforce due to certain causes (determinants) that generate negative consequences, but there must be a cause-and-effect relationship between causes and consequences. In addition, in order for mobbing to take place in the context of an administrative offense, it is necessary to understand what conditions contributed to its occurrence, spread and termination. Equally important is the contextual filling with the tools with which mobbing is committed.

It is proposed to understand the conditions as concealment of the fact of mobbing, its connivance, involvement of more supporters in aggressive behavior towards one of the employees, the absence of any local regulation of possible potential mobbing, etc. As for the tools, it is determined that they can be any active or passive actions of offenders that are aimed at oppressing the employee and are aimed at causing consequences.

It is substantiated that after a full-scale invasion, it is advisable to add a political factor to the determinants that cause mobbing, how many close persons of collaborators or employees with separatist views work in certain regions and/or labor collectives, which leads to mobbing both for them personally and for their family members or relatives by colleagues.

Studying the issue of determining mobbing, the following types of factors that contribute to its spread are conventionally allocated: legal, political, economic, social and psychological.

The forms of psychological and economic pressure are as follows:

- creating a tense, hostile, offensive atmosphere in relation to an employee (threats, ridicule, slander, disparaging remarks, threatening, intimidating,

humiliating behavior and other ways of displacing an employee from psychological balance);

- unjustified negative separation of an employee from the team or his/her isolation (non-invitation to meetings and conferences in which the employee, in accordance with local regulations and organizational and administrative acts, obstruction of his/her performance of his/her labor function, non-admission of an employee to the workplace, transfer of the workplace to places unsuitable for this type of work);

- inequality of opportunities for learning and career growth;

- unequal pay for work of equal value, which is performed by employees of the same qualifications;

- unjustified deprivation of an employee of part of payments (bonuses, bonuses and other incentives);

- unjustified uneven distribution of workload and tasks by the employer between employees with the same qualifications and labor productivity who perform equivalent work.

One of the signs of mobbing as an offense is its group nature of its commission, however, according to the current legislation, such a sign refers to the qualifying features, which is established by part two of Art. 173-5 of the Code of Ukraine on Administrative Offenses).

The features that characterize administrative liability for mobbing include: 1) object (subject) of administrative and legal protection (rights, freedoms and legitimate interests of individuals and legal entities); 2) the possibility of applying procedural norms and administrative penalties to the guilty person by the authorized subject of the system.

The peculiarities of bringing to administrative responsibility for the commission of a mobbing include: the authority to draw up a protocol on an administrative offense for the commission of a mobbing is granted to the State Labor Service, and the right to apply administrative penalties is granted to local

courts (judges) of general jurisdiction; in the event of a complaint, the State Labor Service has the right to appoint an extraordinary inspection of the business entity.

It has been proven, on the basis of sociological surveys, that most often manifestations of mobbing are found in such spheres of social and economic life as education, health care and other areas of providing services to the population.

It is determined that the forms of mobbing that determine the objective side of the investigated corpus delicti of an administrative offense can characterize the commission of such actions as: negotiations behind the scenes, stern looks; avoiding eye contact and ignoring expressed requests; talking about someone out of sight; unfair or offensive performance evaluation; spreading gossip and constantly criticizing the work; limitation of career advancement opportunities on the part of management; excessive workload and provision of tasks that go beyond the work function; constant interruption, restriction of colleagues' ability to speak; shouting, loud remarks; unfounded accusations and assessment of a person's mental and physical abilities (e.g., saying that a person is mentally ill without medical grounds to believe so); providing tasks that humiliate the honor and dignity of a person; criticism of the subject's political views; constant criticism of personal life; Ignoring.

The expediency of providing the courts of first instance with the opportunity to send the case at the request of a person to send the case to the established jurisdiction is substantiated, since it is the timely response of the court of first instance on the issue of determining jurisdiction in an administrative case, especially regarding mobbing, that would provide citizens with the opportunity to restore their violated right as soon as possible.

The expediency of revising the content and structure of the administrative-tort legislation regarding the attribution of the offense of mobbing and its establishment as a generic object is substantiated.

Key words: *administrative and legal support, administrative procedures, administrative responsibility, employee, forms, mobbing, protection, realization of rights, system.*

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Ярощук О.В. Форми мобінгу як елементу адміністративного правопорушення. *Київський часопис права*. 2024. № 1. С. 213–218. DOI: <https://doi.org/10.32782/klj/2024.1.30>.
2. Ярощук О.В. Місце мобінгу у системі адміністративних правопорушень. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 4. С. 495–497. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-4/118>.
3. Ярощук О.В. Поняття та сутність явища мобінгу в Україні. *Право і суспільство*. 2024. № 2. С. 381–387. DOI: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.2.53>.
4. Ярощук О.В. Аналіз законодавства зарубіжних держав щодо юридичної відповідальності за вчинення мобінгу. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2024. № 1(61). Р. 148–153. DOI: <https://doi.org/10.51647/kelm.2024.1.22>.
5. Ярощук О.В. Щодо юридичного розуміння категорії «мобінг». *Актуальні проблеми правової науки* : матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 29 лютого 2024 р. / за заг. ред. Т.О. Коломоєць. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. С. 117–118.
6. Ярощук О.В. Соціальний феномен мобінгу: адміністративно-правове регулювання. *«Наукова весна» 2024* : матеріали XIV Міжнародної науково-технічної конференції аспірантів та молодих вчених, м. Дніпро, 27–29 березня 2024 р. ; Національний технічний університет «Дніпровська політехніка». Дніпро : Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», 2024. С. 355–356.

7. Ярощук О.В. Родовий об'єкт мобінгу: адміністративно-правовий аспект. *Гуманітарні стандарти правових систем у сучасному світі: виклики, рішення, тенденції* : матеріали міжнародного науково-практичного конгресу, м. Запоріжжя, 16 травня 2024 р. / за заг. ред. Т.О. Коломоєць ; у 2 ч. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. Ч. 2 С. 234–236.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	17
ВСТУП	18
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) ПРАЦІВНИКА В УКРАЇНІ.....	25
1.1 Поняття, сутність та соціальні детермінанти явища мобінгу в Україні.....	25
1.2 Поняття, ознаки та особливості адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні.....	50
1.3. Засади адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні.....	63
Висновки до першого розділу.....	79
РОЗДІЛ 2 ЮРИДИЧНІ ПІДСТАВИ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) ПРАЦІВНИКА В УКРАЇНІ.....	86
2.1 Склад адміністративного правопорушення, передбаченого статтею 173-5 КУпАП.....	86
2.2 Суб'єкти адміністративної юрисдикції щодо запобігання та протидії мобінгу в Україні.....	106
2.3 Процесуальні особливості провадження в справах про адміністративні правопорушення за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні.....	123
Висновки до другого розділу.....	146
РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) ПРАЦІВНИКА В УКРАЇНІ.....	155
3.1 Порівняльно-правовий аналіз законодавства зарубіжних держав щодо адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу.....	155

3.2 Удосконалення нормативного та організаційного складників адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні.....	165
Висновки до третього розділу.....	176
ВИСНОВКИ.....	180
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	184
ДОДАТКИ.....	207

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВРП – Вища рада правосуддя

ВККС – Вища кваліфікаційна комісія суддів

ГРД – Громадська рада доброчесності

КК України – Кримінальний кодекс України

КПК України – Кримінальний процесуальний кодекс України

КАС України – Кодекс адміністративного судочинства України

КЗпП України – Кодекс Законів про працю України

КУпАП України – Кодекс України про адміністративні
правопорушення України

ВСТУП

Актуальність теми. У глобалізованому світі, де умови соціального життя постійно і швидко змінюються, зростання трудової конкуренції зумовлене тим, що економічні, демографічні та соціальні умови призводять до змін у бізнес-середовищі. Наведене зумовлює складнощі у стосунках індивіда в робочому середовищі, що несе нові виклики для безпеки та здоров'я. На додаток до традиційних ризиків останнім часом усе частіше згадуються психосоціальні ризики та явища, які не є новими як для науки, так і для практики застосування норм, які зумовлюють їх правову природу.

До таких явищ доцільно віднести мобінг (цькування) – проблему, яка дуже поширена в діловому житті, але з різних причин була винесена на порядок денний і законодавчо закріплена відносно нещодавно. Мобінг, який викликається всіма психологічними детермінантами, що створюють напружену і конфліктну обстановку в робочій обстановці, порушує трудовий спокій, негативно впливає на ефективність праці і задоволеність співробітників. Метою цього явища є бажання кривдника позбутися осіб, які, як правило, є конкурентами в бізнес-середовищі або трудових відносинах, і змусити залишити роботу. Це фактично модель зловмисної поведінки, яка штовхає жертв звільнитися з роботи, а кривдників застосовувати несправедливі звинувачення, натяки, інсинуації, введення в оману, плітки, приниження, переслідування, емоційне та сексуальне насильство тощо.

Незважаючи на те, що мобінг є новим поняттям, у спеціальній літературі визначається як хвороба на робочому місці, яка має досить тривалу історію. Інтенсивні та руйнівні наслідки психологічного залякування завдають емоційної, фізичної та економічної шкоди жертвам мобінгу. На відміну від розвинених країн, у нашій країні як академічні кола, так і правозастосовувачі досить фрагментарно виявляють інтерес до явища мобінгу.

Зокрема, проблема мобінгу досліджувалася як закордонними, так і вітчизняними фахівцями, серед яких: А. Ваніорек, Л. Ваніорек, Ю. Легеза, Х. Лейман, Б. Логвиненко, Л. Луць, А. Маренич, К. Марисюк, В. Оверчук, О. Смук, А. Сорокіна, О. Трюхан, Н. Швець, А. Юшко та ін. Серед публікацій представників кримінально-правової науки, присвячених встановленню змісту відповідальності за вчинення мобінгу та булінгу, проявів агресивної та жорстокої поведінки, варто виокремити публікації О. Олішевського, П. Сердюка. У межах адміністративно-правових досліджень питання мобінгу вивчалось доволі фрагментарно, і тут варто виокремити окремі наукові статті І. Божук, М. Ковальової, Н. Щербюк. В. Гончарук, Т. Занфірова, досліджували питання мобінгу як складник трудових правовідносин.

Проте на сучасному етапі, особливо у зв'язку з початком повномасштабного вторгнення, виникає потреба у ґрунтовному комплексному дослідженні адміністративно-правового регулювання відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні, що й зумовило вибір теми та актуальність нашого дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до Стратегії розвитку Національної академії правових наук України на 2021–2025 рр., затвердженої постановою Загальних зборів Національної академії правових наук від 26 березня 2021 р.; Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501; Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 р.».

Мета та задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є дослідження адміністративно-правового регулювання відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні та розробка науково обґрунтованих рекомендацій і пропозицій щодо його вдосконалення.

Відповідно до поставленої мети визначено і коло взаємопов'язаних *задач*, теоретичне вирішення яких становить зміст цього дослідження, а саме:

- охарактеризувати поняття, сутність та соціальні детермінанти явища мобінгу в Україні;
- визначити поняття, ознаки та особливості адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні;
- встановити засади адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні;
- описати склад адміністративного правопорушення, передбаченого статтею 173-5 КУпАП;
- охарактеризувати суб'єктів адміністративної юрисдикції щодо запобігання та протидії мобінгу в Україні;
- визначити процесуальні особливості провадження у справах про адміністративні правопорушення за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні;
- провести порівняльно-правовий аналіз законодавства зарубіжних держав щодо адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу;
- обґрунтувати напрями удосконалення нормативного та організаційного складників адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, пов'язані з адміністративно-правовим регулюванням відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні.

Предметом дослідження є адміністративно-правове регулювання відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження було використано сукупність методів наукового пізнання, які дозволили всебічно розкрити розглядувані у роботі питання. Використання історико-правового методу дозволило вивчити поняття, сутність та соціальні

детермінанти явища мобінгу в Україні, визначити поняття, ознаки та особливості адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні (підрозділи 1.1, 1.2). Порівняльно-правовий метод застосований під час здійснення порівняльно-правового аналізу законодавства зарубіжних держав щодо адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (підрозділ 3.1). Формально-юридичний метод покладено в основу обґрунтування засад адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні та складу адміністративного правопорушення, передбаченого статтею 173-5 КУпАП (розділи 1, 2). Системно-структурний підхід дозволив розглянути систему суб'єктів адміністративної юрисдикції щодо запобігання та протидії мобінгу в Україні (підрозділ 2.2). Статистичний метод дозволив встановити специфіку та процесуальні особливості провадження у справах про адміністративні правопорушення за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні (підрозділ 2.3, розділ 2). Метод моделювання застосовано задля обґрунтування напрямів удосконалення нормативного та організаційного складників адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні (підрозділ 3.2).

Теоретичну основу дослідження становить досвід адміністративно-правового регулювання відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні, який висвітлено у працях вітчизняних і закордонних учених, опрацьовані за темою дисертації нормативно-правові акти України та інших держав.

Емпіричним підґрунтям дослідження стали судові рішення, опитування 141 особи за допомогою анкетування в межах теми адміністративно-правового регулювання відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що робота є одним із перших у вітчизняній юридичній науці комплексних наукових досліджень, що присвячені визначенню адміністративно-правового регулювання відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні. Унаслідок проведеного дослідження сформульовано нові наукові положення та висновки, запропоновані особисто здобувачем, зокрема:

вперше:

- до причин зростання мобінгу працівника віднесено фактор соціальної напруги, що пов'язується із процесами внутрішньої міграції та необхідністю адаптації внутрішньо переміщених осіб на нових територіях, у нових для них трудових колективах, у нових життєвих обставинах, включаючи історично зумовлені особливості розвитку регіону та відповідних громад;

- визначено, що родовим об'єктом адміністративного правопорушення мобінгу має розглядатися не громадський порядок та громадська безпека, а права особи на свободу праці та її охорону;

- обґрунтовано доцільність визнати формою мобінгу створення нормативних перешкод задля виконання функціональних обов'язків працівника за допомогою засобів інформаційно-телекомунікаційного зв'язку, якщо таке виконання не суперечить змісту покладеної на працівника трудової функції;

удосконалено:

- розуміння підходів до встановлення змісту дистанційної роботи та зайнятості, а також аргументації застосування відповідальності роботодавця щодо формування трудових завдань навіть дистанційно, але надісланих електронною поштою чи повідомлених із використанням інших засобів інформаційно-телекомунікаційного зв'язку у позаробочий час, що за наявності інших об'єктивних та суб'єктивних факторів може визнаватися у порядку, встановленому чинним законодавством, формою мобінгу та бути підставою для застосування заходів адміністративної відповідальності за вчинення правопорушення, передбаченого статтею 173-5 КУпАП;

– наукові підходи розуміння родового об’єкта правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, у зв’язку з чим обґрунтована доцільність перенесення ст. 173-5 із глави 14 «Адміністративні правопорушення, що посягають на громадський порядок і громадську безпеку» до глави 5 «Адміністративні правопорушення в галузі охорони праці і здоров’я населення», де позначити її як «Стаття 46-3»;

дістало подальшого розвитку:

– розуміння підходів до видів чинників, які сприяють поширенню мобінгу (правові, економічні, соціальні та психологічні), варто додати ще і політичний чинник, оскільки в окремих регіонах та/або трудових колективах працюють близькі особи колаборантів або працівники з прихованими сепаратистськими поглядами, що призводить до мобінгу членів їхніх сімей або родичів;

– розуміння підходів щодо доцільності розгляду справи щодо мобінгу засобами адміністративної юстиції, що дозволить перенести тягар доказування на відповідача.

Практичне значення одержаних результатів. Сформульовані висновки та практичні рекомендації можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – для подальшого дослідження адміністративно-правового регулювання відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні;

– у правотворчій діяльності – для вдосконалення гендерного законодавства та забезпечення експертизи законопроектів на предмет адміністративно-правового регулювання відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні;

– у навчальному процесі – під час підготовки відповідних розділів навчальних посібників та підручників із адміністративного права та процесу України, зокрема, з навчальних курсів «Адміністративне право України», «Права людини» та ін.;

– у правозахисній діяльності – для забезпечення ефективності здійснення політики із запобігання мобінгу (цькування) в Україні.

Апробація матеріалів дисертації. Результати дослідження були оприлюднені та доповідалися на 3 науково-практичних конференціях: «Актуальні проблеми правової науки» (м. Запоріжжя 2024 р.); «“Наукова весна” 2024» (м. Дніпро, 2024 р.); «Гуманітарні стандарти правових систем у сучасному світі: виклики, рішення, тенденції» (м. Запоріжжя, 2024 р.).

Публікації. Основні наукові результати дисертації відображено у 7 наукових працях, серед яких 3 наукові статті, які опубліковані в юридичних фахових виданнях України, затверджених МОН України, 1 стаття – у зарубіжному науковому виданні, та 3 тези доповідей на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних заходах.

Структура та обсяг дисертації визначається метою та завданням дослідження, складається зі вступу, трьох розділів, що містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 236 сторінок, з яких основний текст – 166 сторінок. Список використаних джерел містить 206 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) ПРАЦІВНИКА В УКРАЇНІ

1.1 Поняття, сутність та соціальні детермінанти явища мобінгу в Україні

На своєму шляху розбудови та удосконалення чинного законодавства Україна як правова держава, протистоїть будь-яким негативним явищам, які об'єктивно виникають та існують у суспільстві. Особливо протидія нашої держави триває на шляху проявів насильства у всіх сферах буття українського суспільства.

Доцільно вказати, що у першу чергу насильство асоціюється із фізичним болем, але не менш травматичним може бути і моральне (психологічне) насильство, економічне, сексуальне (кримінально-каране не порівнюється у даному аспекті). Саме до таких форм насильства відноситься проблема мобінгу, яка викликає неабиякий науковий та суспільний інтерес, що потребує не лише вивчення цього явища із точки зору науки, а й вироблення практичних механізмів адміністративно-правового регулювання відповідальності у разі його вчинення [33].

Хоча домагання на робочому місці такі ж давні, як і сама робота, вони стали предметом наукових досліджень і про них частіше повідомлялося лише з 1980-х років [178]. Вивчення феномену мобінгу та його проявів переважно здійснювалось у дослідженнях психологічного спрямування. Загалом, у національному науковому середовищі, цю правову проблему вивчали як міждисциплінарне явище, у переважній своїй більшості через призму трудового права та у журнальних публікаціях, у той час, як міжнародні дослідники цією проблемою займаються ще із 80-х років XX століття.

Вперше шведський вчений Х. Лейман, який вивчав особливості поведінки людей у трудовому колективі в 1984 році опублікував звіт «The National of Occupational Safety and Health» щодо результатів дослідження, проведеного впродовж 1982-1983 рр. у Швеції [188] і назвав мобінг «психологічним терором», який включає «систематично повторюване вороже і неетичне відношення одного або кількох людей, спрямоване проти іншої людини, в основному однієї».

Психологічний терор (*Worplace Mobbing*) – це термін, який спочатку був введений Конрадом Лоренцом, але з точки зору поведінки людини на робочому місці розроблений і науково вивчений шведським психологом Хайнцом Лейманом [191]. Зокрема, у своєму дослідженні 1991 року лауреат Нобелівської премії 1973 року К. Лоренц використовував термін «мобінг» для опису моделі поведінки в тваринному світі, коли група менших тварин збирається у вигляді натовпу і нападає на більшу тварину.

У 1972 році Х. Лейман запозичив термін «мобінг» для опису ситуації, в якій весь шкільний клас або його більша частина нападає на окрему дитину. На думку Х. Леймана, 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 заганається в безпорадне та беззахисне становище та утримується там за допомогою триваючої діяльності мобінгу [191]. 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 поводження призводить до значних психічних, психосоматичних та соціальних страждань [191].

Також цікавим є той факт, на який звернув Х. Лейман, що мають місце і випадки, коли мобінг взаємний, до того часу, поки один із моберів не становиться аутсайдером. Саме через тривалість ворожої і неетичної поведінки настають значні психічні, психосоматичні та соціальні страждання [192, с. 120]. Усі дослідження Х. Леймана надали поштовху для подальших

досліджень, але він проводив із точки зору психології. Однак, наше дослідження стосується саме мобінгу як правової проблеми, тому звернімося до досліджень саме у цій сфері.

В межах юридичних публікацій дослідницька увага приділялась питанням кримінально-правової відповідальності за булінг як суміжну із мобінгом категорію. Серед публікацій, представників кримінально-правової науки, присвячених встановленню змісту відповідальності за вчинення мобінгу та булінгу, проявів агресивної та жорстокої поведінки варто виокремити публікації О.В. Олішевського [86], П.П. Сердюка [141]. В межах адміністративно-правових досліджень питання мобінгу вивчалось доволі фрагментарно, і тут варто виокремити окремі наукові статті М.О. Ковальнової та І.О. Божук [51], Н.Ю.Щербюк [158]. В.В. Гончарук [21], Т.А. Занфірова [44], які досліджували питання мобінгу як складової трудових правовідносин.

За визначенням Міжнародної організації праці (далі – МОП), домагання на робочому місці – це 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 [80].

Мобінг на робочому місці – це форма дискримінації, яка порушує широкий спектр трудового законодавства та громадянських прав. Це образлива поведінка, яку можна вважати залякуючою, ворожою або образливою, та яку працівник часто вимушений терпіти по відношенню до себе, щоб зберегти свою роботу. Останнім часом, з поширенням цифрових медіа, про переслідування часто повідомляють через електронні комунікації. Такий широкий спектр презентацій вимагає від компаній та організацій постійної пильності, щоб уникнути всіх форм переслідування.

Розуміння терміну «мобінг» походить англійський слів «mob» (натовп) або «бунтуючий натовп». Вчинення дій мобінгу характеризується проявами фізичного чи психічного впливу однієї особи, чи колективу на іншу особу, що

є агресивною формою насильства, яка будується на застосуванні авторитетних факторів приниження людини [191].

Мобінг – це мовчазна форма насильства, яка впливає на робочі відносини, дестабілізує жертву та завдає шкоди фізичному та психічному здоров'ю працівників. Це може спричинити моральну, психологічну, фізичну та матеріальну шкоду, а також тимчасову або постійну втрату працездатності. Таким чином, мобінг є явищем, що має юридичне, соціальне та психологічне значення в робочому середовищі. Визнаючи важливість цього явища, МОП прийняла Конвенцію про ліквідацію насильства та домагань у сфері праці[60], а також додаткову Рекомендацію №206 до неї. Зокрема, Конвенція визнає право кожного працювати в середовищі, вільному від насильства та переслідувань, а також важливість культури праці, заснованої на взаємній повазі та людській гідності.

Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206 є першими міжнародними трудовими нормами, які забезпечують загальну основу для запобігання та викорінення насильства та домагань у сфері праці, включаючи гендерно-обумовлені насильство та домагання. Вперше в міжнародному праві Конвенція включає в себе конкретне визнання права кожного на вільну від насильства та домагань сферу праці, та визначає обов'язок поважати та сприяти реалізації цього права (ст. 4(1)) [61].

Варто вказати, що Конвенція та Рекомендація є взаємодоповнюючими документами. При цьому, якщо Конвенція МОП № 190 передбачає низку положень, які мають бути обов'язково імplementовані в трудове, кримінальне та інше законодавство держави, то Рекомендація № 206 передбачає додаткові положення рекомендаційного характеру [61].

Мобінг як соціальна категорія існував завжди, адже працівники часто стикалися із несправедливістю на роботі, існували робочі конфлікти, приниження, домагання, примус до звільнення чи економічні санкції, але всі ці «гострі» ситуації вирішувалися переважно через призму трудового права

або ж шляхом проведення службових розслідувань та вжиття дисциплінарних стягнень. У будь-якому разі, значна перевага і перемога у конфліктних ситуаціях надавалася сильнішій стороні, тобто роботодавцю або ж чисельній перевазі сторін конфлікту. Робота відіграє центральну роль у формуванні людської ідентичності. Тому розуміння його значущості і ступеня прихильності між працівниками і їх роботою має велике значення для розуміння взаємозв'язку між людиною і працею, враховуючи, що люди більшу частину свого часу проводили за роботою [177].

В онтологічному сенсі праця пов'язана з взаємодією, яку люди встановлюють з природою, діяльністю з соціальною метою, яка в той же час є свідомою. Праця є трансформаційною, оскільки вона дозволяє людині перетворювати природні продукти на засоби існування, але також є продуктивною, оскільки вона породжує товари, послуги та відносини в процесі свого будівництва. У той же час робота змінює міжособистісні стосунки, сприяючи встановленню зв'язків, взаємодії та обміну досвідом, а також позитивному психосоціальному впливу, утверджуючи свою культуру та розкриваючи свою ідентичність і досягнення. Тому праця не може розглядатися тільки як засіб існування [186].

Протягом багатьох років робота не розглядалася як частина відповідних аспектів людського життя, способу існування або як джерело психологічних страждань. Органічні, генетичні або сімейні аспекти розглядалися як правдоподібні виправдання розладів психічного здоров'я, що розвиваються у працівників. Незважаючи на збільшення кількості досліджень на цю тему, частиною нашої культури є дотримання дистанції між темами здоров'я та психічного здоров'я працівників, ніби обидві теми не можуть бути взаємопов'язані.

Рівень домагань зростає та набуває все більшої помітності через зміни в робочому середовищі та розширення комп'ютеризації та комунікації. Насильство на робочому місці визначається як будь-яка подія, під час якої

хтось зазнає жорстокого поводження, погроз або нападу в обставинах, пов'язаних з роботою, і розглядається як проблема громадського здоров'я. Він може мати фізичний, моральний або психологічний характер і може здійснюватися роботодавцями, колегами, клієнтами або партнерами. Незважаючи на те, що про насильство дуже мало повідомляють, воно є поширеним явищем [204].

Мобінг є одним із видів насильства на робочому місці. Воно визначається як будь-яка образлива, повторювана та систематична поведінка, яка ставить під загрозу гідність та фізичну чи психічну недоторканність особи. Концептуалізація мобінгу була розроблена в умовах глобалізації, яка все більше наражає працівників на завищені вимоги, організаційні обмеження, інтенсифікацію праці [189].

Варто вказати, що у спеціальній літературі підкреслюється, що з поширенням технологій та комп'ютеризацією домагання перетнули межі робочого середовища та вторглися в приватний простір. Додатки для обміну повідомленнями надають платформу для переслідувань. Водночас, використання цих додатків дозволяє документувати образливу поведінку, забезпечуючи підґрунтя для юридичної відповідальності агресора [204].

Робота, крім формування ідентичності, може бути джерелом психологічних страждань і дискомфорту, особливо коли працівник не відчуває, що його цінують, стикається з ворожим або небезпечним середовищем, або коли робота не дає перспектив або не відповідає особистим очікуванням працівника[170]. Робоче середовище складається з систем, ситуацій і умов, в яких працівники виконують свої завдання. Токсичне середовище забезпечує відразливі переживання, які призводять до поганої продуктивності роботи, діючи як ракові пухлини, які завдають шкоди всьому організму. Токсична поведінка може збільшити організаційні витрати, оскільки, крім шкоди іміджу компанії, вона спричиняє низьку самооцінку

серед працівників, високу плинність кадрів, прогули та зниження продуктивності [171].

Жертви мобінгу, як правило, стають ізольованими на робочому місці, оскільки колеги, як правило, мовчать про ситуацію або через страх стати жертвою агресора, або через стосунки, які агресор встановив з рештою команди. Люди схильні захищати тих, з ким у них особисті стосунки, коли вони вчиняють моральні порушення. Ця тенденція не залежить від статі, моральних засад чи чутливості. Така ситуація посилює негативний вплив на жертву, оскільки ізоляція та відчуття самотності часто заважають жертві повідомити про агресію, тим самим продовжуючи цикл домагань [172].

Домагання можуть спричинити або посилити багато психологічних та поведінкових розладів. Більшість насильницьких ситуацій відчуються людиною мовчки, що суттєво заважає реальному пізнанню взаємозв'язку між домаганнями та психологічною шкодою. Чи то через страх втратити роботу, чи то через тривіалізацію домагань у структурі деяких організацій, харасмент непомітний, хоча всі бачать, якої шкоди воно завдає. Ступінь психологічної шкоди залежить від підтримки, яку отримує працівник, а також від його особистої здатності до витривалості [174].

При мобінгу на жертву впливає виснаження в середовищі, де вона знаходиться, і ізоляція від оточення[191]. В результаті мобінгу, від якого він страждає, жертва втрачає впевненість у собі. Кінцевою метою, як правило, є звільнення жертви з робочого місця [181].

Початкові дослідження, проведені в Європі та Америці, показали, що така поведінка спричиняє значну шкоду для організацій. У початкових дослідженнях, проведених у Швеції Х. Лейманом[191], було виявлено, що 3,5 % працездатного населення страждали від мобінгу.

Крім того, було підраховано, що ймовірність того, що працююча людина протягом життя страждатиме від такої поведінки, становила 25 %[191]. Дослідження, проведені в США, показали, що 82% працівників, які

зіткнулися з мобінговою поведінкою, були змушені звільнитися або втратили роботу. З'ясовано, що 34 % з них звільнилися за станом здоров'я, пов'язаним з мобінгом, а 44 % – в результаті системи оцінки діяльності організації, або за власною ініціативою, або через управлінське рішення. Працівники, які не звільняються, хоча й страждають від мобінгу, відчують падіння своєї продуктивності та втрачають майбутні можливості просування по службі [176].

Дослідження в області мобінгової поведінки показують, що співробітники, які страждають від мобінгу, відчують біологічні та психологічні проблеми зі здоров'ям. 23% працівників, які страждають від мобінгу на робочому місці, в результаті відчують психологічні розлади [182]. Коли мобінгова поведінка сильно впливає на жертву, це може викликати проблеми зі здоров'ям, такі як депресія та серцевий напад у жертви. Така ситуація затягує потерпілого аж до суїциду [180].

Варто вказати, що у спеціальній літературі у багатьох випадках булінг і мобінг використовуються як синоніми. Проте поняття «булінг» частіше пов'язується з фізичним тиском, а «мобінг» в основному пов'язаний з психологічним тиском на робочому місці [87].

У чинному національному законодавстві України визначення «мобінгу» повністю ототожнюється із поняттям «цькування» та кореспондується із поняттям «утиск», яке надано у Директиві № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року [29].

Так як наукових досліджень, які комплексно досліджували б саме мобінг, а також той факт, що судами на час вказаного дослідження не винесено жодного рішення в адміністративній справі за ознаками ст. 173-5 КУпАП, для більш змістовного і логічного розуміння подальшого викладу матеріалу вважаємо необхідним зупинити увагу на понятійно-категоріальному апараті, зокрема – на категоріях «цькування», «дискримінація», «утиск» та «мобінг».

Етимологічно «цькування» у значенні слова «цькувати» у великому тлумачному словнику української мови має значення: 1. Напускати собак на кого-небудь; 2. Переслідувати кого-небудь різними нападками, наклепами і т. ін., знущатися з когось; 3. Підмовляти до ворожих дій, підбурювати проти когось» [15, с. 1590]. Більшою мірою правова категорія «цькування» вивчалася науковцями у наукових працях, що пов'язані із дослідженням явища булінгу, а власне використовувався для визначення агресії на робочому місці до законодавчих змін.

Булінг або цькування – це агресивна свідома або несвідома поведінка однієї дитини, групи дітей, молоді або будь-якого з дорослих по відношенню до іншої дитини або дітей, що виражається у фізичному та /або психологічному жорстокому ставленні та поводженні [108, с. 6].

Що стосується фактів цькування на державній службі, то окремі автори розглядають його, як систематичне навмисне психологічне насильство з боку індивіда чи групи осіб, які мають певні переваги (психологічні, адміністративні тощо) з певною особистою метою, де мобінг – колективне психологічне насильство щодо працівника з метою витіснення його з колективу та звільнення [8, с. 150].

Дещо не погоджуємося із визначенням мобінгу саме як виключно колективного насильства, але науковиця у своєму дослідженні саме від кількості осіб, які застосовують цькування класифікує цькування за видами, серед яких і булінг [8, с. 150]. Ми ж вважаємо, що булінг – це суто цькування під час освітнього процесу, а мобінг може бути як цькування однією так і групою осіб.

Отже, у загальному аспекті, цькування розуміється як насильство у різних своїх формах, що умисно спрямоване проти індивіда з боку іншого індивіда чи групи осіб.

Що стосується утиску та дискримінації, то на національному рівні визначення поняттю «дискримінація» надано у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI, у

якому дискримінація - ситуація, 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 стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі [115, ст. 412]. Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає дискримінацію як «Обмеження або позбавлення певних категорій громадян за расовою або національною належністю, політичними і релігійними переконаннями [15, с.1519].

Найбільш вдалою нами вбачається думка, відповідно до якої у своєму дисертаційному дослідженні І.В. Янковець виділила декілька найпоширеніших підходів до тлумачення цього поняття: 1) дискримінація як навмисне порушення, обмеження або позбавлення прав осіб-носіїв певних ознак (національність, віра, політичні переконання, стать, вік та ін.); 2) дискримінація як особисте негативне ставлення до осіб носіїв цих ознак, виражене в конкретних діях; 3) дискримінація як спосіб деформації рівноправності суб'єктів правовідносин або рівності їх юридичного статусу; 4) дискримінація як явище, що суперечить принципу рівноправності суб'єктів правовідносин, протиставляється стану юридичної рівності між ними [161, с.84].

Наведені вище визначення дискримінації надають розуміння, що це також умисне обмеження прав конкретного індивіда за визначеними критеріями, вчинене одним або декількома іншими особами.

У свою чергу тотожним поняттю дискримінація є правова категорія «утиск», яка розуміється як: «Насильне, несправедливе обмежування чийх-небудь прав та дій» [15, с. 298] або ж як пише Дейнека В.С. «під дискримінацією, зазвичай, розуміють утиск прав осіб (фізичних та юридичних), що ґрунтується на певних підставах (розрізненнях, умовах), це

може бути стать, сімейний стан, вік, національність, релігійні погляди та ін. [25, с. 12].

Як бачимо, на думку вчених, законодавця усі наведені категорії акцентують увагу саме на вчиненні насильницьких дій, тобто дій, явно проти волі конкретної особи, всупереч її бажанню, як правило – на шкоду власним інтересам такої особи із певними негативними наслідками.

Розкриваючи зміст вказаних вище категорій ми намагалися зрозуміти, чому законодавець цькуванню на роботі працівника обрав саме визначення «мобінг». Для повного дослідження цього аспекту вважаємо саме зараз звернутися до дефініції «мобінг» і відшукати те спільне чи відмінне, що на практиці дозволить виробити механізми протидії мобінгу, а судам правильно встановлювати фактичні обставини справи, щоб будь-яка агресивна поведінка на робочому місці не залишилася поза увагою і винні понесли передбачену відповідальність.

Цікаво відмітити, що жоден тлумачний словник української мови не містить визначення слова «мобінг», тому вважаємо, що доцільно звернутися до тлумачення категорії мобінг саме в іншомовному словнику. Так, електронний словник Cambridge зазначає, що «mobbing» походить від «mob»: «1.Товпа, юрба. 2. Товпитися, оточувати». Однак найбільш влучно поняття мобінг розкриває свій зміст у співвідношенні до тварин: «When birds or small animals mob a bigger or more frightening bird or animal that is hunting them, they attack it together and force it go away» [194].

Окремі вчені у правовому аспекті пропонують тлумачити мобінг у широкому розумінні як незаконну, систематичну та довготривалу поведінку осіб, які є членами трудового колективу, скеровану проти окремого члена (інших членів) трудового колективу, що полягає в порушенні їх законних прав та інтересів і створенні нестерпних умов праці з метою примушення постраждалої особи (групи осіб) до звільнення з місця роботи [59, с. 271].

У більш вузькому значенні мобінг визначають як деструктивну стратегію поведінки персоналу, що призводить до гострого міжособистісного

конфлікту, який відрізняється своєю специфічністю та тривалістю й спрямований проти окремого співробітника по роботі та/або керівником [42, с. 6].

У своєму дослідженні І. Лагутіна надала визначення мобінгу через призму поділу його за спрямованістю. Так, зазначила науковиця, що мобінг в системі соціально-трудових відносин має або вертикальну, або горизонтальну спрямованість. Горизонтальний мобінг – це моральне переслідування на рівні однієї професійної групи або одного структурного підрозділу. В якості суб'єктів конфліктної взаємодії виступають співпрацівники структурного підрозділу. Моральне переслідування розвивається за однією із схем: «співпрацівник – співпрацівник», «група співпрацівників – співпрацівник». Вертикальний мобінг являє собою моральне переслідування по вертикалі управління персоналом. Як правило, джерелом є безпосередній керівник, роботодавець [70 с. 134].

Із думкою автора ми погоджуємося частково, оскільки не може бути «вертикального» чи «горизонтального» мобінгу у чистому вигляді. Ми вважаємо, що частіше всього мобінг має характер змішаної участі, тобто участь у цькуванні приймають як рядові працівники, так і керівництво, при цьому керівництво у більшості випадків підтримує такі дії підлеглих. Вважаємо, що такі дії адміністративного персоналу обумовлені тим, що керівництво, якщо воно не є ініціатором мобінгу, спочатку пасивно споглядає за динамічністю ситуації, а у разі, якщо ситуація набуває обертів приймає сторону більшості, тобто прихильників такого цькування. І, як правило, все це не на користь жертви. У решті-решт такий мобінг закінчиться або переведенням, або взагалі звільненням жертви, оскільки вирішити наявний конфлікт саме так є найкоротшим шляхом. Фактично мобінг досягає своєї цілі.

Саме через наявність мобінгу у трудовому колективі можна простежити наявний підхід до прав людини, а саме: такий конфлікт свідчить про відсутність визнання та поваги до працівника як до індивідуальної

особистості, ігнорується право на людську гідність, що свідчить про заселення у колективі думок про можливу нерівність, залежність від чужої думки чи інших обставин на кшталт матеріального тиску (позбавлення премій), що у цілому призводить до нестабільності у житті, впливає на сімейні стосунки, особистий розвиток, стверджує думку про неповноцінність, та у кінці-кінців може призвести до душевних та психо-емоційних розладів.

Фактично мобінг порушує статтю 1 Європейської Соціальної Хартії, а саме право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає, оскільки однією із складових такого права є заборона дискримінації, будь-якої практики, яка може перешкодити праву працівникові заробляти на життя такою професією [37]. Сам процес мобінгу змушує працівника у створеній токсичній ситуації змінити або місце роботи, або навіть професію, або звільнитися, або обрати шлях відстоювання своїх прав, що у результаті свідчить про однозначне порушення його прав.

Отож, ми узагальнили визначення понять «дискримінація», «утиск», «цькування» та «мобінг», тлумачення яких надано словниками, науковцями, законодавцем і вивели ті ознаки і дійшли наступного висновку щодо поєднуючих їх ознак:

- усі категорії відносяться до так званих «динамічних» слів;
- мають ознаки насильницьких дій, які можуть бути як дією, так і бездіяльністю;
- дії мають негативне емоційне та поведінкове забарвлення;
- відображають суб'єктивне ставлення кривдника/кривдників до жертви такого цькування;
- можуть вчинятися як групою осіб, так і одноособово;
- жертва потрапляє в ізоляцію;
- спрямовані на обмеження суб'єкта у його правах та свободах і, врешті-решт, призводять до негативних наслідків (психологічних, матеріальних, фізичних).

Усі ці ознаки свідчать про те, що мобінг може мати прояв у формі утиску, цькування, дискримінації, або ж одночасно поєднувати їх. Відповідно мобінг є багатоаспектним соціальним явищем та складною для доказування справою про адміністративні правопорушення. Для більшого розуміння цього соціально-правового явища пропонуємо розкрити його сутність, що дозволить під час дослідження у наступних розділах сформулювати визначення, розкрити ознаки, визначити склад адміністративного правопорушення, а також основні засади адміністративної відповідальності за його вчинення.

Варто вказати, що у спеціальній літературі зазначається, що, як правило, мобінг складається з п'яти фаз, де першою є початкова стадія конфлікту або критичного інциденту. На другому етапі психологічне насильство все частіше спрямовується на жертву. Третя фаза відбувається, коли втручається керівництво, часто обираючи сторону нападників, і збільшуючи рівень шкоди. Четверта фаза розпізнається, коли об'єкт звинувачується в тому, що він «важкий» або «психічно хворий», а заключна фаза відзначається звільненням об'єкта з роботи [180].

Мобінг включає індивідуальну, групову та організаційну динаміку. Це передбачувано призводить до приниження, знецінення, дискредитації, деградації, втрати професійної репутації, а часто і до усунення об'єкта з організації шляхом звільнення, тривалої відпустки за станом здоров'я тощо. Наслідки цього, як правило, тривалого травмуючого досвіду включають значні фінансові, кар'єрні, медичні та психосоціальні втрати та інші негативні наслідки.

Визначення причин мобінгу є дуже складним завданням, головним чином з огляду на саму природу мобінгу, з одного боку, та жертв і винуватців мобінгу, - з іншого. Тому при обговоренні детермінантів мобінгу в якості можливих джерел мобінгу можна розглядати окремі соціальні процеси і саму організацію роботодавця.

Для даного дослідження та подальшого розвитку наукових праць з питань протидії мобінгу є важливим встановлення причин його виникнення,

що дозволить побудувати концептуальні засади адміністративної відповідальності у разі його вчинення.

Вдалою нами вбачається думка, відповідно до якої виділяють зовнішні причини на рівні соціуму загалом і групи: 1) причини, пов'язані - з життєвим циклом колективу, законами існування груп, культурою, мораллю тощо; - розподілом статусів у колективі, примітивними реакціями у спілкуванні, успадкованому стадному інстинкту, віковими особливостям розвитку, низькою загальною культурою та мораллю, відсутністю діючого правового механізму); 2) внутрішні причини появи мобінгу на рівні особистості (причини, зумовлені особливостями психіки, життєвого досвіду, світогляду, переконань окремого індивіда) [73,с. 165-166].

Мобінг зумовлюється групою причин, зумовлених особливостями об'єкта й суб'єкта явища. Причини, зумовлені особливостями колективу, можна розглянути, коли в процесі розподілу статусів у групі виникає статус відторгнутого, в цьому колективі дія негативного соціально-психологічного клімату підсилюється наявністю примітивних реакцій у спілкуванні, успадкованим стадним інстинктом, віковими особливостями розвитку й низьким культурним і моральним рівнем. Якщо наявні перераховані особливості, є висока ймовірність, що виникне явище мобінгу [47, с. 59]. У той же час ми не поділяємо думку науковця, який стверджує, що сьогодні мобінг – це негативне явище суто управлінського середовища. Управлінське середовище нами ототожнюється із процесом прийняття владних рішень, у той час як не кожен працівник, який піддавався мобінгу, уповноважений приймати згадувані рішення. Жертвою, як і мобером, може бути будь-який працівник, незалежно від його фактичної посади та місця в ієрархічній структурі трудового колективу.

Крім того варто вказати, що після повномасштабного вторгнення до детермінант, які зумовлюють мобінг, доцільно додати й політичний чинник, скільки в окремих регіонах та/або трудових колективах працюють

колоборанти, що призводить до мобінгу членів їх сімей або родичів з боку колег.

Досліджуючи питання детермінації мобінгу ми ж умовно виділяємо такі види чинників, які сприяють його поширенню: правові, політичні, економічні, соціальні та психологічні. Звичайно, що соціальні детермінанти, на нашу думку, превалюють над іншими, тому їх суть розкриємо після огляду інших. Так, правовий чинник на даному етапі розвитку нашої правосвідомості пов'язаний із тим, що сам «мобінг» та адміністративна відповідальність законодавчо визначений нещодавно, що створює певний вакуум у його регулюванні. Відсутність судової практики саме за ст. 173-5 КУпАП не спонукає громадян звертатися до суду із позовом у разі вчинення мобінгу у «чистому вигляді». У більшості випадків «мобінг» йде додатком до вимог у позові про незаконне звільнення, незаконний примус до звільнення, несвоєчасну виплату заробітної плати, стягнення моральної шкоди тощо.

Так, з допомогою аналізу Єдиного державного реєстру судових виявлено 295 рішень суддів, що містять термін «мобінг». Однак судами позовні вимоги визнані необґрунтованими через їх не доведення, а саме не надання доказів систематичності вчинення цькування [99; 137; 139].

Усі інші рішення та відмови у частині наявності ознак мобінгу стосувалися саме можливого цькування у розумінні ст.2-2 КЗпП України.

Економічний чинник – це перш за все стан економіки країни у цілому, а також економічний розвиток самого підприємства. У контексті трудового колективу, найбільшим ваговим підґрунтям економічної детермінанти можемо також вважати і рівень заробітної плати працівника, його надбавки за роботу, премії, матеріальний стан працівника у його повсякденному житті тощо.

Звичайно, як такий утиск, існував у трудовому колективі за часів появи праці у колективному середовищі. Із цим пов'язана саме природа людини, її бажання бути кращою серед інших працівників, банальна заздрість, антипатія тощо. У тих випадках коли працівник краще працює, отримує вищу заробітну

платню, отримує бонуси, або роботодавець бачить більші перспективи розвитку працівника і починає вкладатися у нього з метою отримання користі у подальшому для усього підприємства – можна говорити про економічні причини початку цькування у колективі.

Психологічний чинник – це внутрішній стан самого працівника, емоційне наповнення. У більшості випадків, це банальна заздрість з боку одного чи інших працівників, асоціативне сприйняття колеги, бачення в особі іншого працівника конкурента тощо. Характерним є те, що психологічний чинник сам по собі не буде існувати, найяскравіший прояв буде саме у сукупності із одним чи декількома іншими причинами, що призводять до цькування, а також дискримінаційного ставлення.

У свою чергу, як зазначали вище, основним чинником ми вважаємо саме соціальний чинник через його поширеність у трудових колективах.

Класичним прикладом соціальної девіації є правовий нігілізм, який містять відхилення від загальноприйнятої норми поведінки, оскільки він тягне за собою негативні, не бажані для суспільства явища [52, с. 56].

Дослідження правового нігілізму як такого не є метою даної наукової роботи, тим паче, що вказану проблему як негативного явища досліджували у своїх роботах А.М. Шульга, М.І. Матузов, В.А. Туманов, О.В. Дручек, М.В. Цвік, А.І. Луцький та інші науковці, однак саме він є однією із тих ключових причин, які руйнують із середини правильні і унормовані відносини між працівниками.

Зокрема, правовий нігілізм визначають, як свідомо-вольове заперечення чинного права активною або пасивною поведінкою конкретних осіб чи окремих суспільних груп, що ускладнює чи унеможлиблює правове регулювання й призводить до руйнування держави та занепаду суспільства [35, с. 18].

Доцільно вказати, що саме із прийняттям законодавчих змін щодо протидії мобінгу, останній перенесено у площину реального правопорушення, через призму якого і розкривається його сутність.

Правопорушення є передусім актом особистісної поведінки, в якому проявляється та уточнюється конкретне посягання на соціальні відносини, його загроза суспільству та протизаконність. Правопорушення за своєю сутністю порушує юридичні норми-заборони, тобто встановлені державою законні норми поведінки [140, с. 56].

Таким чином, щоб ґрунтовно розкрити сутність правового визначення мобінгу як адміністративного правопорушення необхідно розкрити суть філософської категорії «сутність». Окремо питання щодо сутності мобінгу сучасні науковці не проводили, тому це питання є достатньо актуальним і необхідним для більшого розуміння цього феномену і боротьби із ним. Правильне розуміння такої «хворобливого і токсичного становища» у колективі має важливе практичне значення, особливо для вироблення подальших політик боротьби із ним, враховуючи, що його учасниками досить часто є вразливі категорії громадян – вагітні жінки, працівники із обмеженими фізичними та розумовими можливостями, належність до певної національності, вік працівника, і як, не прикро, цькування за гендерною ознакою.

Отже, сутність – це те, що є сукупністю суттєвих характеристик речі, субстанціональною, закономірною основою сущого. Сутність пізнається у явищах, а будь-яке явище є сутнісним. Шлях пізнання істини – це рух від явища до сутності, від сутності першого порядку до сутності другого порядку тощо [69, с. 238]. Л. Авраменко наголошує, що «сутність» – це сенс існування явища, його якісна характеристика [1, с. 16].

Застосовуючи «сутність» до категорії мобінгу, вважаємо, що його сутність – це його зовнішній прояв як явища, а тому якісні характеристики, що складають одночасно і його зміст – є сталими. Науковці і законодавець по-своєму їх визначають, але їх зміст ототожнюється: незаконна поведінка (деструктивна поведінка, моральне переслідування); систематичність (повторюваність); тривалість (довготривалість), суб'єкти (кривдник, мобер), об'єкт, місце вчинення, наслідки. Вважаємо, що такі характеристики, що

складають сутність мобінгу мають рівне значення, не має такої, яка б превалювала. У своїй сукупності вони і складають цей негативний феномен, який підлягає дослідженню.

Сутність мобінгу можна зрозуміти, якщо правильно відшукати ті істотні і основні ознаки, які дозволять сторонньому спостерігачу побачити, виявити, попередити чи припинити наявний мобінг, що у подальшому сприятиме також належній боротьбі із ним та створенні правового механізму протидії йому, що і є одним завдань вказаного дослідження.

Ми виокремлюємо такі основні зовнішні ознаки мобінгу, обумовлені його сутністю: умисне діяння (дія чи бездіяльність) у формі насильства; порушення певного позитивного правила поведінки наявність сторін, які чітко визначені: жертва, мобер та спостерігачі (не обов'язково, але у більшості випадків); шкода (не обов'язково, але пригнічений психо-емоційний стан – мінімальний рівень спричинених страждань, який завжди присутній при мобінгу); трудовий колектив, робоче місце – середовище як місце вчинення правопорушення; жертва має особливий статус – працівник; жертвою можуть бути одночасно декілька працівників; тривалість дій (законодавець більш робить акцент на повторюваності дій, їх систематичності) із ознакою психологічного нагнітання та морального знищення працівника; для мобінга відсутня різниця форма власності установ, де він виникає.

Наведений вище перелік зовнішніх ознак є достатньо сталим і не буде змінюватися під впливом якихось чинників, можливе лише доповнення дещо додатковими ознаками, що залежить саме від правого погляду кожного окремого науковця на досліджувану проблематику.

Якщо суб'єкт, об'єкт та наслідки будуть дослідження нами у подальших розділах, оскільки ці сталі елементи одночасно є складом адміністративного правопорушення, то звертаємо увагу, що якісна ознака цькування на робочому місці «систематичність» так і не досліджена наразі,

не усі результати наукових досліджень мають одностайний висновок щодо її змістовності.

Загалом, в юридичному аспекті, систематичність – це неодноразове вчинення цькування стосовно однієї і тієї ж жертви. Однак, виникає запитання щодо кількості тих цькувань, за наявності яких можна стверджувати що мала місце саме систематичність.

Законодавець ототожнює систематичність із повторюваністю, у той же час не деталізує кількість цькувань для правильної кваліфікації агресивних дій мобера.

Якщо спиратися на практику Верховного Суду, то у своїй постанові від 25.02.2021 року у кримінальній справі за фактом домашнього насильства у справі №583/3295/19 суд визначив зміст «словосполучення «систематичне вчинення фізичного, психологічного або економічного насильства» і зазначив, що закінченим кримінальне правопорушення вважається з моменту вчинення хоча б однієї із трьох форм насильства (фізичного, психологічного чи економічного) втретє, у результаті чого настав хоча б один із вказаних в законі наслідків [93].

Фактично систематичність – це явище, яке у загальному розумінні, полягає у послідовному вчиненні дій (бездіяльності), у той же час судова практика виходить із того, що систематичність визначається із кількісного показника порушення [92].

Саме кількісний показник передбачено ст. 2-2 КЗпПУ, у той час як диспозиція частини 1 ст. 173-5 КУпАП вказує лише на факт цькування, без будь-якої системності, а ось вже частина друга вказаної статті посилює відповідальність і «повторність» зазначає, як обставину, яка обтяжує відповідальність, що відповідає вимогам ст. 35 КУпАП. Системним аналізом нами встановлено, що законодавцем допущено колізію норм права, що призведе до певних негативних наслідків, які полягають у наступному. При надходженні справи до суду, суддя встановлюватиме наявність зовнішніх істотних ознак вказаного правопорушення, серед яких, як ми

зазначали і є систематичність. Довести жертві кількість вчинених цькувань на стадії правильної кваліфікації правопорушення саме за ч. 1 ст. 173-5 КУпАП особливо якщо мобером або босингом є керівник, вкрай важко і іноді навіть неможливо, у той час як буквальне прочитання диспозиції вказаної частини свідчить про те, що самого одиничного факту цькування достатньо. Насправді, мобінг є правопорушенням, часом вчинення якого є конкретна дія, яка почалася і триває поки її не припинять уповноваженні органи, суд, окрім тих випадків, коли мобінг не досягне своєї мети без зовнішнього втручання.

Ми не поділяємо позиції законодавця у частині систематичності із її кількісним показником, так як для мобінгу характерна саме триваюча дія, що дійсно ґрунтується на нормах матеріального права, а отже за доцільно було б виключити із ст. 2-2 КЗпПУ систематичність, залишивши лише тривалість таких дій у часі. Саме «тривалість» дозволяє відмежувати мобінг від одиничних конфліктів, які виникають на робочому місці ,у трудовому колективі. Конфлікт переважно виникає спонтанно, розглядається як тимчасова сутичка, яка не має основну мету умисно спричинити психологічне страждання чи створити емоційно-напружену ситуацію, в яку потрапляє жертва на певний проміжок часу. Як правило, це з'ясування стосунків. Конфлікт теж може мати тривалий характер, але вся агресія вичерпується при першій сутичці, у той час, як мобінг, як умисна дія, спрямований саме на постійне приниження, завдання психічного болю, створення економічного тиску тощо.

Тобто мобінг – це негативне соціально-правове явище, яке у своїй основі має ряд психологічних, правових та соціальних детермінантів, які характеризують його як небезпечний феномен, що має свої наслідки.

Однозначно, застосовуючи цей категорійний зміст сутності мобінгу, вважаємо, що мобінг як дія чи бездіяльність, не може бути одночасно і поганим і хорошим, тобто він завжди має негативне наповнення. Оскільки мобінг розуміється як насильство, то погоджуємося із думкою вітчизняного

теоретика О. Стрельченко, яка з'ясувала, що «позитивним» може бути насильство у разі захисту свого життя та здоров'я, а також своїх близьких і рідних, а в усіх інших випадках насилля – негативне явище. Тому з ним потрібно вести боротьбу на різних взаємопов'язаних рівнях: індивідуальному, суспільному, державному, міжнародному [144, с. 251].

Досліджуючи природні та соціальні детермінанти формування девіантної поведінки людини, окремі дослідники таку поведінку вважають соціальним відхиленням: наявність спільних причин – об'єктивних і суб'єктивних суперечностей суспільного розвитку; однакова спрямованість відхилень, що зустрічаються в подібних групах (прошарках) населення за приблизно однакових умов; повторюваність і усталеність зазначених явищ у часовому і територіальному розрізах; наявність невідповідності між вимогами єдиної для всіх громадян нормативної системи та індивідуальними потребами особистості [49, с. 60]. Фактично, говорячи мовою мобінгу, останній має свій зовнішній прояв у формі проступків та адміністративних правопорушень у конкретно-визначеному трудовому середовищі, і до вчинення атипових дій спонукає щось рушійне що і є причиною, тим детермінантом вказаної соціальної патології.

Детермінізм (від лат. *determino* – визначаю) – найдавніше філософське вчення про Всесвіт як універсум тотальної взаємозумовленості природних, соціальних і духовних процесів, як грандіозний ланцюг причин і наслідків, як зв'язок усього з усім [26, с. 708].

Саме детермінізм відмежовує необхідні зв'язки та взаємодії від випадкових, передбачає наявність різноманітних об'єктивно існуючих форм взаємозв'язку явищ, які утворюються на підставі всезагальної дії причинності, поза якою не існує жодне явище дійсності [79, с. 105-112].

У свою чергу детермінанти – це не лише причини, а й умови та наслідки протиправної поведінки. Застосовуючи детермінацію до мобінгу вважаємо, що це так звана синергія факторів, коли причини цькування, утиску, дискримінації породжують наслідки (переведення, звільнення,

погіршення стану здоров'я у тому числі психологічного тощо), а певні умови, які склалися у трудовому колективі сприяють реалізації причин.

Кожен потенційний працівник будь-якого трудового колективу свідомо бажає працювати із колегами у екологічному середовищі, оскільки лише позитивна дія соціальних норм забезпечить і створить такі умови колективного співіснування на робочому місці, які не потребують зовнішнього втручання, розроблення додаткових механізмів захисту та превенції. Акцентується увага саме на додаткових механізмах, у тому числі каральних та обмежувальних, оскільки мінімальні гарантії та засади вже мають бути передбачені як самою державою так і роботодавцями, зважаючи на те, що вони найбільш заінтересовані у продуктивності та фінансовій стабільності їх діяльності, що не можливо досягнути у разі допущення і потурання конфліктам, дискримінації та утискам на робочому місці.

До наслідків мобінгу традиційно відносять :

1) Вплив на можливості потерпілих адекватно спілкуватися (керівництво не дає можливості спілкуватися, змушують мовчати, словесні нападки на вас щодо робочих завдань, словесні погрози, вербальні дії з метою відмови тощо).

2) Вплив на можливості жертв підтримувати соціальні контакти (колеги та керівництво більше не розмовляють з жертвою).

3) Вплив на можливості жертви підтримувати свою особисту репутацію.

4) Вплив на професійну ситуацію потерпілого (не дають жодних робочих завдань, дають безглузді робочі завдання тощо).

5) Вплив на фізичне здоров'я жертви (дають небезпечні робочі завдання, інші погрожують фізично або нападають фізично тощо).

До переліку індивідуальних наслідків входять наступні: хронічний стресовий фактор на робочому місці; підвищений рівень тривожності; депресія, вигорання, фрустрація, безпорадність; негативні емоції, такі як гнів, образа та страх; труднощі з концентрацією уваги, зниження самооцінки та

самоефективності, збільшення вживання/зловживання алкоголем/наркотиками.

До наслідків для роботодавця відносяться такі: мобінг керівника (босінг) має більший (більш істотний) вплив на співробітників так само, як і поведінка, ініційована колегами, підлеглими або клієнтами; страх може вплинути на творчість та інноваційну складову; негативно впливають на продуктивність колективу, створюючи «токсичний» робочий клімат, де переважають негативні емоції (страх, недовіра, гнів); збільшення витрат на медичне страхування, витрати на страхування компенсацій працівникам тощо.

Отже, мобінг є певним проявом агресивної поведінки особи, яка полягає у створенні конфліктних комунікаційних взаємодій на роботі, в службовому середовищі, в освітньому просторі тощо. Створюються умови постійного цькування особи, що спрямовуються на те, щоб людина поступилась власними бажаннями, інтересами, правами, що її призводить до пригніченого стану, та в решті-решт як негативно впливає здійснення нею покладених на неї обов'язків, так і в цілому пригніченого депресивного стану, що може призвести і до суїцидального переривання життя [54].

Мобінг відрізняється від інших видів психічного чи фізичного насильства як сферою реалізації, так і функціональним спрямуванням на конкретний результат. Сферою реалізації мобінгу є певні взаємовідносини, де людина реалізується як носій особистих немайнових прав на соціальне буття. Відповідно до положень Цивільного кодексу України такими правами є: право на ім'я; право на повагу честі, гідності, ділової репутації; повага до людини, яка померла; право на індивідуальність; право на особисте життя та його таємницю; право на інформацію; право на особисті папери; право на таємницю кореспонденції; право на захист інтересів фізичної особи при проведенні фото-, кіно-, теле- та відеозйомок; право на свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості; право на місце проживання; право

на вибір роду занять; право на свободу пересування; право на свободу об'єднання; право на мирні зібрання (глава 22) [155].

В соціальних контактах та взаємодіях особа здатна реалізуватися, здійснити свої бажання у професійному розвитку. І здійснення психічного впливу, що має характер постійних цькувань, очевидно негативно позначається не лише на стані психічного та фізичного здоров'я особи, але і на рівні її матеріального забезпечення та майнового стану. Вплив визначається тим, що у певній групі особа перебуває у стані залежності від керівництва, від колег, особливо коли така особа є молодим спеціалістом чи наприклад за віком є молодшою за інших, чи в наслідок своїх психічно-емоційних характеристик не здатна чинити опір більш впливовим особам, і ухвалює рішення звільнитися. У таких умовах ще відносно кращим варіантом буде просто звільнення особи, тоді як очевидно необхідно розуміти, що може бути і гірший варіант розвитку подій – цькування особи призводить до її морального знищення, депресивного стану та пригнічення [197].

Мобінг треба відрізняти від булінгу тим, що цькування відбувається у сфері професійної реалізації особи, тоді як булінг є реалізацією особи у сфері освітніх відносин, а також поза освітніх побутових відносинах.

Узагальнюючи думки науковців в аспекті детермінантів мобінгу, можемо запропонувати підхід до розуміння мобінгу, який пояснює, що мобінг виникає у трудовому колективі через певні причини (детермінанти), які породжують негативні наслідки. Але між причинами та наслідками має бути обов'язково причинно-наслідковий зв'язок. Окрім того, для того щоб мобінг відбувся у контексті саме адміністративного правопорушення, потрібно розуміти, які саме умови сприяли його виникненню, поширенню та припиненню. Не менш важливим є контекстуальне наповнення інструментами, за допомогою яких вчиняється мобінг. Ми пропонуємо розуміти умови як замовчування факту мобінгу, його потурання, залучення більшої кількості прихильників до агресивної поведінки по відношенню до одного із працівників, відсутність будь-якого локального врегулювання

можливого потенційного мобінгу тощо. Що ж стосується інструментів, то ними можуть бути будь-які активні чи пасивні дії кривдників, які цілеспрямовані на утиск працівника та мають на меті спричинити настання наслідків.

1.2 Поняття, ознаки та особливості адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні

Запровадження мобінгу відбулося до чинного законодавства України відносно нещодавно, що при цьому не означає актуальність пошуку шляхів запобігання його проявів. Явище мобінгу характеризується високим рівнем латентності; більшість жертв мобінгу переживають заподіяні їм у трудовому колективі мовчки та швидше за все ухвалюють рішення про звільнення; у такий спосіб позбавляються страждань від цькувань та пригнічень.

Отже, дослідження особливостей адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні доцільно починати з визначення поняття та ознак такої відповідальності.

Взагалі поняття «відповідальність» – це загально соціальна категорія, яка виражає свідоме ставлення особи до вимог суспільної необхідності, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей. У спеціальній літературі термін «відповідальність» трактується як покладення на будь-кого або взяття на себе відповідальності за певну ділянку роботи, справу, за чийсь дії, діяльність, слова [153].

Загальна теорія держави та права визначає юридичну відповідальність як несприятливі наслідки особистого, майнового або організаційного характеру, передбачені санкціями закону, які особа відчуває за вчинене правопорушення. Вона є ретроспективною, оцінює минуле, тобто несе відповідальність за діяння, яке вже відбулося. Таким чином, вона відрізняється від політичної, моральної та іншої соціальної відповідальності, яка може оцінювати майбутні дії. Тому в залежності від галузі норми

класифікуються на такі підкатегорії відповідальності: конституційна, кримінальна, цивільна, дисциплінарна, матеріальна, адміністративна [133].

На думку окремих авторів, юридична відповідальність – це «обов'язок правопорушника згідно з чинним законодавством зазнати примусового позбавлення певних благ (особистого, майнового чи організаційного) за вчинене правопорушення» [48]. Загалом ми говоримо про те, що юридична відповідальність відіграє важливу роль у правовому регуляторному механізмі діяльності відповідного суб'єкта адміністративного права та полягає у застосуванні відповідного комплексу певних правових заходів і засобів захисту, що застосовуються при будь-якому порушенні його діяльності.

Дослідження юридичної відповідальності виявляє, що чинне законодавство не містить положень, які пояснюють саме поняття адміністративної відповідальності, але в теорії адміністративного права представлена значна кількість думок фахівців з адміністративного права, які так чи інакше досліджували це питання. Так, за словами Є. Додіна, адміністративна відповідальність полягає у визначенні компетентними державними органами шляхом застосування адміністративно-примусових заходів обмежень майнових та особистих благ та інтересів за вчинення адміністративних правопорушень [31]. Адміністративна відповідальність – це специфічний вплив держави на адміністративне правопорушення, тобто накладення стягнення на правопорушника уповноваженим органом або посадовою особою відповідно до чинного законодавства [157].

Адміністративна відповідальність є різновидом юридичної відповідальності, яка полягає у застосуванні до особи, яка вчинила адміністративне правопорушення, певного адміністративного покарання. Адміністративна відповідальність настає за порушення загальнообов'язкових правил у різних галузях державного управління навіть тоді, коли порушення не спричинило конкретних шкідливих наслідків [159].

Адміністративна відповідальність є різновидом юридичної відповідальності, специфічною формою негативного реагування держави

через свої компетентні органи на відповідну категорію протиправних проявів (особливо адміністративних правопорушень), відповідно до якої особи, які вчинили ці правопорушення, повинні відповідати перед авторитетом органу державної влади за свої протиправні діяння та підлягати адміністративним санкціям у встановленому законом порядку [2]. Під адміністративною відповідальністю слід розуміти застосування адміністративного покарання уповноваженим органом або посадовою особою до особи, яка за своєю природою не підлягає кримінальній відповідальності за чинним законодавством [105]. Загалом адміністративна відповідальність – це застосування до порушників спеціальних засобів державної дії, адміністративних санкцій, що накладаються як у судовому, так і в квазісудовому порядку [3].

На думку Т.О. Коломосьць, адміністративна відповідальність як вид юридичної відповідальності є: зовнішньою; застосовується лише до вчинення правопорушення; пов'язана з державним примусом у формі карально-правових заходів; визначена законом; характеризуються притягненням до відповідальності правопорушника у визначений процесуальний спосіб; характеризується притягненням до відповідальності уповноваженими державними органами та посадовими особами; характеризуються певними матеріальними та побутовими збитками, передбаченими законом, понесеними винним у вчиненні правопорушення. Під адміністративною відповідальністю мається на увазі застосування до правопорушників загальнообов'язкових правил, що діють у державному управлінні, адміністративних санкцій, що тягнуть за собою обтяжуючі матеріальні та особисті наслідки для цих осіб [4].

Як було вказано у попередньому підрозділі, поширеним є розуміння мобінгу, що було запроваджено у психологічних дослідженнях, як групового приниження, соціальної ізоляції, пригнічення особи, що пов'язується із виконанням останньою покладених на неї робочих, професійних завдань [183, с. 15].

Т. А. Коляда визначає у своїх роботах мобінг як триваючий психологічний тиск на працівника, що здійснюються іншими учасниками трудових правовідносин (роботодавцем, службовцем, окремими працівниками) [58, с. 144]. Зосередження на проявах приниження почуттів особи як ознаки мобінгу визначено у публікаціях Л. Кішлі [205]. Результативно мобінг завершується виключенням особи із соціальної групи [146]. Отже, мобінг може бути проявлятися у формах: психологічного терору; колективної агресії; травмування особи; залякування.

Формами психологічного та економічного тиску визначено: 1) створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери; 2) безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу та його ізоляція; 3) нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; 4) нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації та продуктивністю праці; 5) безпідставне позбавлення працівників частини виплат; 6) необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження та завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівнозначну роботу.

Однією із ознак мобінгу як правопорушення може бути визначено його груповий характер вчинення, однак при цьому чинним законодавством така ознака відноситься до кваліфікуючих ознак, що встановлюється частиною другою ст. 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення) [55].

До ознак, які характеризують адміністративну відповідальність за вчинення мобінгу відносять:

- 1) об'єкт (предмет) адміністративно-правового захисту (права, свободи і законні інтереси фізичних та юридичних осіб);
- 2) можливість застосування уповноваженим суб'єктом системи процесуальних норм та адміністративних стягнень до винуватої особи [87].

До особливостей притягнення до адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу доцільно віднести: повноваження щодо складання протоколу про адміністративне правопорушення за вчинення мобінгу надані

Держпраці, а право застосовувати адміністративні стягнення – місцевим судам (суддям) загальної юрисдикції; у разі надходження скарги, Держпраці має право призначити позачергову перевірку суб'єкта господарювання.

Варто вказати, що правовий режим воєнного стану у зв'язку зі збройною агресією Російської Федерації проти України, запровадив свої корективи в організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Так, 19.06.2024 року було прийнято за основу проекту Закону України про внесення змін до статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу. У Пояснювальній записці до проекту вказано, що перебування держави в стані війни та діяльність працівників в умовах загрози ведення бойових дій вимагали суттєвого перегляду системи організації трудових відносин в умовах воєнного стану. У зв'язку із зазначеним було прийнято Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що передбачає заборону на проведення позапланових заходів державного нагляду (контролю) у сфері праці, крім визначених випадків [104].

За 2023 рік до Державної служби з питань праці та територіальних органів надійшло 553 звернення щодо ознак мобінгу. У зв'язку із чим виникла необхідність внести зміни до законодавства та розширити перелік випадків, в яких можна проводити позапланові заходи державного нагляду (контролю) під час дії правового режиму воєнного стану [104].

Саме тому проект Закону розроблений з метою розблокування можливості проведення позапланових заходів державного нагляду (контролю) за заявою працівника або профспілки з питань вчинення мобінгу під час дії правового режиму воєнного стану [104]. Проектом закону пропонується встановити, що у період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки

позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог чинного законодавства України, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин, вчинення мобінгу та законності припинення трудових договорів [104].

За даними соціологічних опитувань найчастіше прояви мобінгу виявляються такі сфери суспільного та економічного життя, як сфера освіти, сфера охорони здоров'я та інші сфери надання послуг населенню [190]. Крім того після початку війни мобінг вчинюється до людей, у сім'ї яких є колаборанти чи особи з сепаратистськими переконаннями, тобто на підставі політичних чинників, що показало проведене дослідження.

Зокрема, нами було проведено соціологічне опитування. Дослідницьким документом виступила роздавальна анкета, розроблена дисертантом. Опитувальний документ містив 8 запитань, де були не тільки попередньо сформульовані альтернативи, але респонденти мали можливість висказати свою власну відповідь у відповідному рядку. Демографічний блок анкети складався з чотирьох запитань, за допомогою яких було з'ясовано стать, вік респондентів, рівень освіти та сферу зайнятості. Загальна кількість респондентів (тобто вибіркова сукупність) склала 141 особу.

Під час опитування у дослідженні взяли участь 40,1% чоловіків та 59,8% жінок. Розподіл груп опитаних за віковим критерієм виглядав так: 18-25 років – 12,5%; 26-40 років – 36,7%; 41-50 років – 30,5%; 51-60 років – 12,1%; 61 і більше – 8,1%. З вищою освітою взяло участь в опитуванні 66,7%, з середньо-спеціальною – 28,9% та зі спеціальною 4,4% респондентів.

Розподіл респондентів за сферою зайнятості мав такий вигляд:

1. 29% – державні службовці;
2. 20% – найняті працівники;
3. 13% – підприємці;

4. 9% – студенти;
5. 8% – інші категорії (безробітні, тимчасово непрацюючі, ті, хто перебуває у декретній відпустці);
6. 6% – працівники ОВС;
7. 6% – пенсіонери;
8. 4% – працівники прокуратури;
9. 3% – працівники суду;
10. 2% – судді.

На перше запитання анкети «Чи мали Ви досвід цькування, залякування, наклепу, сексуальних домагань або інших проявів мобінгу на роботі?» (рис. 1) більше половини опитаних – 52% дали негативну відповідь на запитання; 36% опитаних вказали, що мали досвід цькування, залякування, наклепу, сексуальних домагань або інших проявів мобінгу на роботі; 12% громадян ускладнилися з відповіддю на запитання.



Рис. 1. Розподіл відповідей на запитання «Чи мали Ви досвід цькування, залякування, наклепу, сексуальних домагань або інших проявів мобінгу на роботі?»

Основними сферами, де опитані відчували жертвою мобінгу були визначені: сільське господарство; торгівля; охорона здоров'я; освіта; промислове виробництво; правоохоронна діяльність; судова система; надання послуг. Так, переважна кількість опитаних, а саме 18% стикнулися з мобінгом у сфері правоохоронної діяльності; 17% опитаних у сфері торгівлі, судової системи та надання послуг; в освіті – 14%, у сфері охорони здоров'я 12%; промислового виробництва 4% та сфера сільського господарства 1% (рис.2).

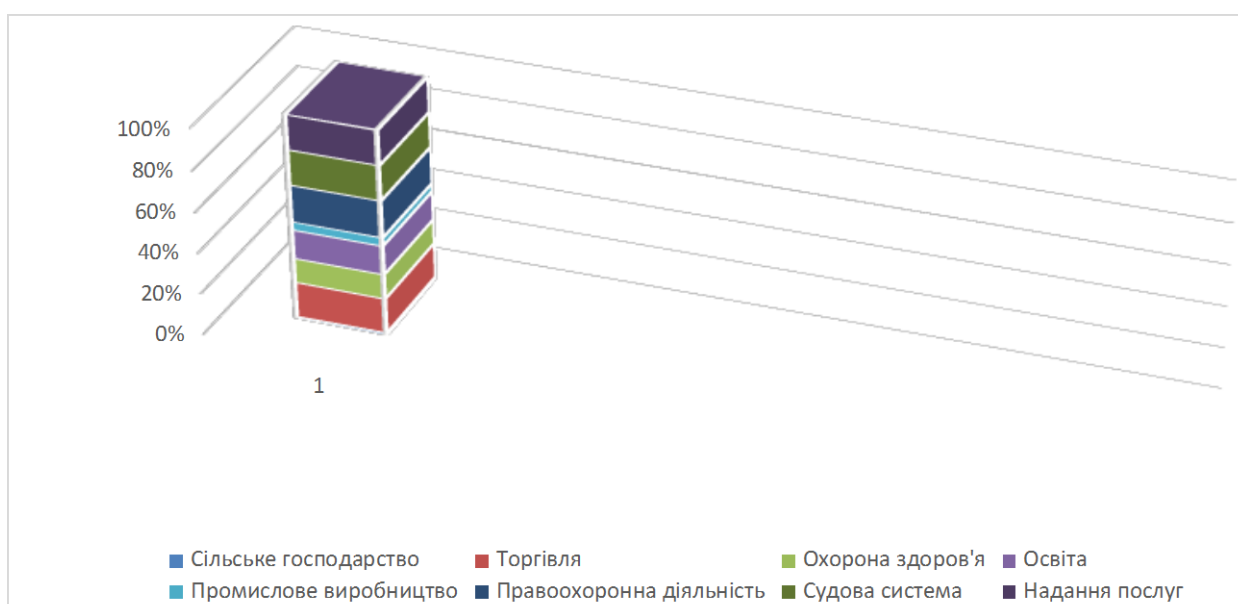


Рис. 2 Розподіл відповідей на питання «Якщо так і Ви відчуваєте себе жертвою мобінгу на роботі, то зазначте будь ласка у якій сфері Ви працювали?»

На питання «Які форми мобінгу Вам відомі?» респонденти надали такі відповіді (рис. 3):

1. уникнення зорового контакту та нехтування висловленими проханнями 12%;
2. розмови про когось поза очі, суворі погляди 17%;
3. несправедлива або образлива оцінка продуктивності Вашої праці 12%;
4. розповсюдження пліток та постійна критика роботи 14%;

5. обмеження з боку керівництва можливостей щодо просування по кар'єрі 12%;
6. надмірне навантаження та надання завдань, що виходять за межі трудової функції 8%;
7. постійне перебивання, обмеження колегами можливості висловлюватись 8%;
8. крик, гучні зауваження 4%;
9. необґрунтовані звинувачення та оцінка розумових та фізичних здібностей особи (наприклад, висловлення, що людина є психічно хворою без наявності медичних підстав так вважати) 7%;
10. надання завдань, що принижують честь та гідність особи 1%;
11. критика політичних поглядів об'єкта 2%;
12. постійна критика особистого життя 1%;
13. ігнорування 1%;
14. сексуальне домагання 1%.

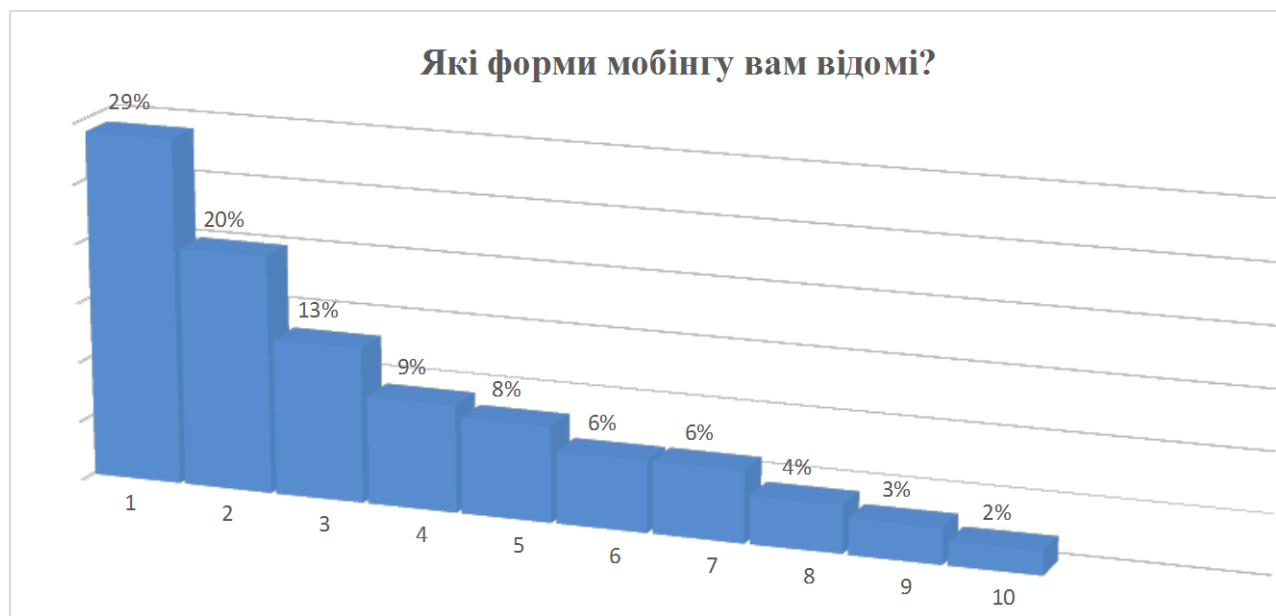


Рис. 3 Розподіл відповідей на питання «Які форми мобінгу Вам відомі?»

У відповідях на запитання щодо форм мобінгу Ви зустрічали проти себе (рис. 4) вияснилося, що:

1. перемовини поза очі, суворі погляди 13%;
2. уникнення зорового контакту та нехтування висловленими проханнями 3%;
3. надання надмірних завдань 7%;
4. несправедлива або образлива оцінка продуктивності Вашої праці 14%;
5. розповсюдження пліток та постійна критика роботи 18%;
6. загрози 1%;
7. обмеження з боку керівництва можливостей щодо просування по кар'єрі 12%;
8. надмірне навантаження та надання завдань, що виходять за межі трудової функції 16%;
9. постійне перебивання, обмеження колегами можливості висловлюватись 4%;
10. крик, гучні зауваження 1%;
11. необґрунтовані звинувачення та оцінка розумових та фізичних здібностей особи (наприклад, висловлення, що людина є психічно хворою без наявності медичних підстав так вважати) 2%;
12. надання завдань, що принижують честь та гідність особи 1%;
13. критика політичних поглядів об'єкта 5%;
14. постійна критика особистого життя 1%;
15. ігнорування 1%;
16. сексуальне домагання 1%;
17. у трудовому колективі, де я працював (-ла), не було жодних проявів мобінгу 0%.

Яка із зазначених форм мобінгу Ви зустрічали проти себе?

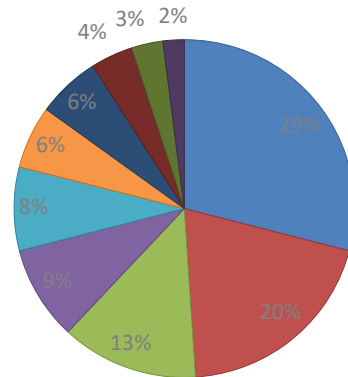


Рис. 4 Розподіл відповідей на питання «Які форми мобінгу Ви зустрічали проти себе?»

На питання чи належите Ви до соціальної групи внутрішньої переміщених осіб (рис. 5) більшість респондентів відповіло негативно (68%) та позитивно на це питання дало 32% опитаних.

Чи належите Ви до соціальної групи внутрішньої переміщених осіб?

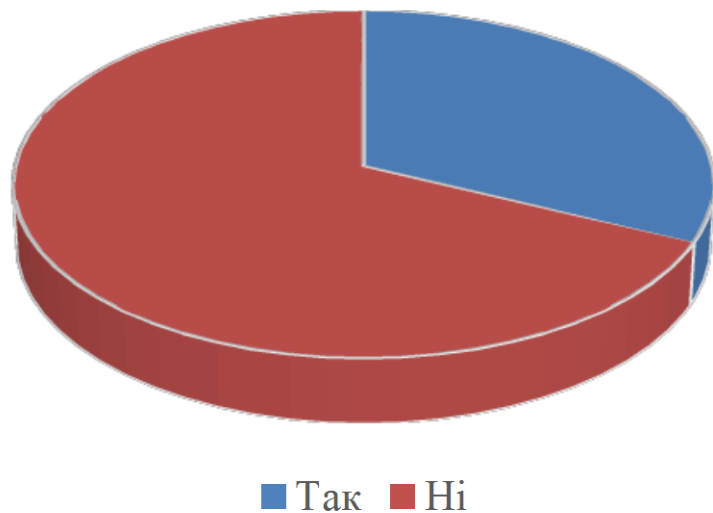


Рис. 5 Розподіл відповідей на питання «Чи належите Ви до соціальної групи внутрішньої переміщених осіб?»

79% вважає, що в Україні рівень соціальної напруги пов'язується із зростанням кількісних показників внутрішньо переміщених осіб, протилежної думки дотримається 11% та вагались відповісти 10% (рис. 6).



Рис. 6 Розподіл відповідей на питання «Чи вважаєте, що в Україні рівень соціальної напруги пов'язується із зростанням кількісних показників внутрішньо переміщених осіб?»

62% респондентів вважає, що мобінг порушує право особи на свободу праці, 8% так не вважає та вагались відповісти 30% (рис. 7).

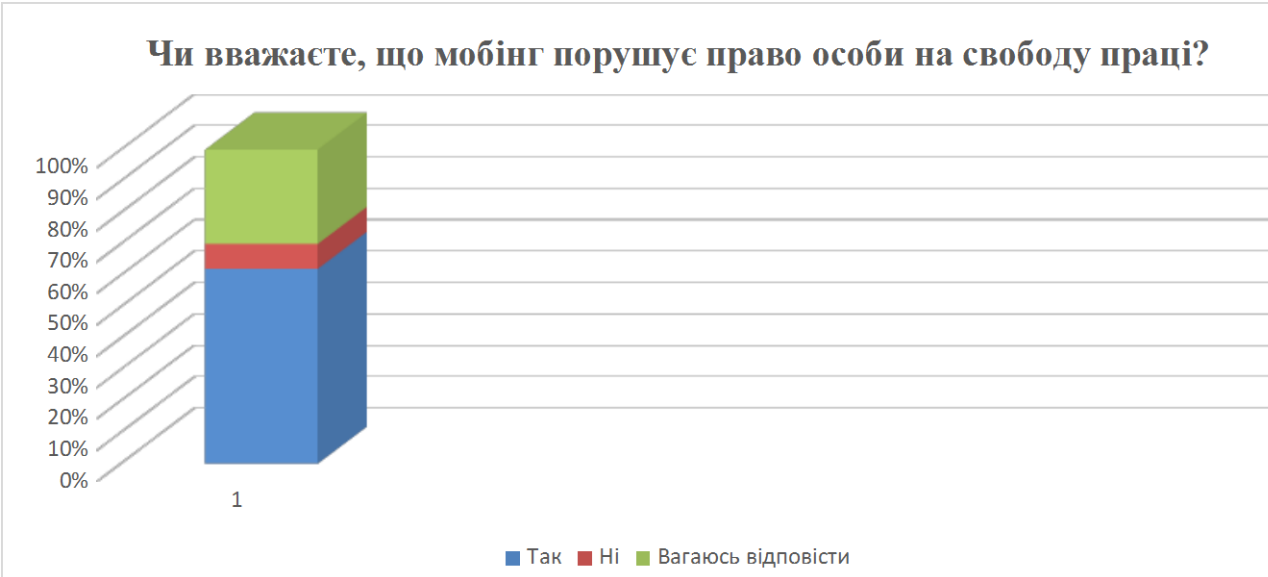


Рис. 7 Розподіл відповідей на питання «Чи вважаєте Ви, що мобінг порушує право особи на свободу?»

На питання «Чи вважаєте Ви, що мобінг переслідує мету досягнення звільнення особи з роботи?» «так» відповіли 67%, «ні» - 28% та 5% вагалися відповісти (рис.8).



Рис. 8 Розподіл відповідей на питання «Чи вважаєте Ви, що мобінг переслідує мету досягнення звільнення особи з роботи?»

Проведене дослідження дало підстави зробити висновки, що:

1. Сферами, де опитані відчували жертвою мобінгу, були визначені: сільське господарство; торгівля; охорона здоров'я; освіта; промислове виробництво; правоохоронна діяльність; судова система; надання послуг. Так, переважна кількість опитаних, а саме 18% стикнулися з мобінгом у сфері правоохоронної діяльності; 17% опитаних у сфері торгівлі, судової системи та надання послуг; в освіті – 14%, у сфері охорони здоров'я 12%; промислового виробництва 4% та сфера сільського господарства 1%.

2. Більше половини опитаних (52%) вказали, що не мали досвіду цькування, залякування, наклепу, сексуальних домагань або інших проявів мобінгу на роботі; 36% опитаних вказали, що мали досвід цькування, залякування, наклепу, сексуальних домагань або інших проявів мобінгу на роботі; 12% громадян ускладнилися з відповіддю на запитання.

3. Найвідомішими формами мобінгу визнано: розмови про когось поза очі, суворі погляди 17%; розмови про когось поза очі, суворі погляди 17%; несправедлива або образлива оцінка продуктивності Вашої праці 12%; обмеження з боку керівництва можливостей щодо просування по кар'єрі 12%; критика політичних поглядів об'єкта 5%.

4. 62% респондентів вважає, що мобінг порушує право особи на свободу праці, 8% так не вважає та вагаюся відповісти 30%.

1.3 Засади адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні

На міжнародному рівні прийнята Хартія основних прав Європейського Союзу, яка визначає недоторканність людської гідності в ст. 1, а ст. 3 гарантує людині право на власну фізичну та психічну цілісність [154]. Також у 1996 р. була прийнята Європейська соціальна хартія, ст. 26 якої передбачає право на гідне ставлення на роботі.

Про запровадження заходів щодо протидії мобінгу йдеться в Директиві Ради № 89/391/ЄС від 12 червня 1989 року [30] про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі та Директиві № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року «Про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості й професійної діяльності» [29], якими встановлюється забезпечення захисту здоров'я працівника на робочому місці, рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою принижуючої гідність людини або образливої обстановки як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав.

21 грудня 2006 року Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) [37] та серед іншого взяла на себе зобов'язання виконувати частину другу статті 26, яка закріплює, що усі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі.

У червні 2019 року було прийнято Конвенцію МОП № 190[62] про викорінення насильства та домагань у сфері праці (далі - Конвенція МОП № 190) та супровідну Рекомендацію МОП № 206, які набули чинності 25 червня 2021 року та є першими міжнародними трудовими нормами, які забезпечують загальну основу для запобігання та викорінення насильства та домагань у сфері праці, включаючи гендерно-обумовлені насильство та домагання. Вперше в міжнародному праві Конвенція містить конкретне визнання права кожного на вільну від насильства та домагань сферу праці, та визначає обов'язок поважати та сприяти реалізації цього права (стаття 4) [61].

Конвенція МОП № 190 захищає всіх людей від усіх форм насильства і домагань у сфері праці. Вона побудована на тому розумінні, що ніхто не повинен зазнавати насильства і домагань у сфері праці. Конвенція МОП № 190 і Рекомендація МОП № 206 ґрунтуються на запровадженні, у процесі консультацій з представниками організацій роботодавців і працівників, інклюзивного, комплексного і гендерно-чутливого підходу [60].

У Конвенції МОП № 190 визнано зв'язок між домашнім насильством і сферою праці. Вона передбачає конкретні заходи з усунення гендерно-обумовленого насильства і домагань. Конвенція МОП № 190 поширює захист на працівників та інших зацікавлених осіб, які діють у неформальній економіці. У ній визнано, що особи, які працюють у неформальній економіці, також мають право не зазнавати насильства і домагань, а державні органи грають важливу роль у забезпеченні їхнього захисту (ст. 8 Конвенції МОП № 190, п. 11 Рекомендації МОП № 206). У Конвенції МОП № 190 прямо згадані працівники та інші особи, які належать до однієї чи кількох уразливих груп або груп, що перебувають у вразливому становищі, на котрих неспівмірно сильно позначаються насильство і домагання у сфері праці. Згідно з Конвенцією, держави-члени МОП повинні приймати закони, нормативні акти та документи політики, які забезпечують право на рівність і недопущення дискримінації (ст. 6 Конвенції МОП № 190, пп. 10-13 Рекомендації МОП № 206) [60].

Конвенція МОП № 190 передбачає прийняття правових актів щодо насильства і домагань на робочих місцях, а також оцінку всіх пов'язаних із цими явищами факторів у рамках систем управління безпекою та гігієною праці (БГП) і оцінки ризиків щодо БГП на робочих місцях. Конвенція МОП № 190 передбачає забезпечення дотримання правових актів, доступ до засобів правового захисту і надання допомоги, як ключовий компонент будь-яких зусиль із припинення насильства і домагань [60].

У Рекомендації МОП № 206 визнано також важливість отримання та моніторингу даних щодо випадків мобінгу. Відповідно до п. 22 Рекомендації держави-члени МОП повинні докладати зусиль для збору і публікації статистичних даних із розбивкою за статтю, формою насильства і домагань та сектором економічної діяльності, а також за характеристиками груп, які перебувають у вразливому становищі. Це необхідно для обґрунтування та моніторингу політичних заходів реагування, спрямованих на запобігання насильству та домагань у сфері праці та на викорінення цих явищ. Однак варто зауважити, що наразі Україна поки не ратифікувала такі міжнародні договори [61].

Варто вказати, що й судова практика також приділила увагу захисту трудових прав осіб, які страждають від мобінгу. Зокрема, рішення Європейського суду з прав людини у справі «Вісент Дель Кампо проти Іспанії» (заява № 25527/13). Справа стосувалася національного судового рішення, в якому пана Вісента Дель Кампо було визнано винним у переслідуванні колеги по роботі, хоча відповідачем у справі фактично був його роботодавець – місцевий орган влади. Заявник скаржився за пунктом 1 статті 6 Конвенції на те, що, відхиливши його прохання стати стороною у справі про притягнення до відповідальності, порушеній проти органу державної влади, незважаючи на його прямий інтерес, йому не було надано можливості захистити себе від серйозних звинувачень в утисках на робочому місці, що порушило його право на доступ до суду. Заявник також стверджував, що відсутність ефективних засобів правового захисту для

оскарження втручання в його право на репутацію та честь, на яке він скаржився за статтею 8, призвела до порушення статті 13 Конвенції [85].

Крім того ЄСПЛ неодноразово вказував на неможливість допущення різних форм дискримінації, зокрема у рішенні ЄСПЛ у справі «Юрчич проти Хорватії» (JURČIĆ V. CROATIA) (заява №54711/15) від 04.05.2021 суд вказав, що відмова вагітній жінці у працевлаштуванні або наданні пільг, пов'язаних з працевлаштуванням, через її вагітність становить пряму дискримінацію за ознакою статі, яка не може бути виправдана фінансовими інтересами держави [24]. Рішення єспл у справі «Костеський проти колишньої Югославської Республіки Македонія» (заява № 55170/00) від 13.04.2006, рішення ЄСПЛ у справі «Обаса проти Сполученого Королівства» (заява №50034/99) від 16.04.2003, рішення ЄСПЛ у справі «Horpen and Trade Union Of Ab Amber Grid Employees v. Lithuania (№976/20) від 17.01.2023, рішення ЄСПЛ у справі «Moraru And Marin v. Румунія» від 20.12.2022, рішення ЄСПЛ у справі «Emel Boyraz v. Turkey» від 02.12.2014, рішення ЄСПЛ у справі «стек та інші проти Сполученого Королівства» (№65731/01 та №65900/01), рішення ЄСПЛ у справі «Вілліс проти Сполученого Королівства» (Willis v. the United Kingdom), заява No 36042/97, п. 48, ECHR 2002-IV), де визначено, що дискримінація означає поводження з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування у відносно схожих ситуаціях. В рішенні ЄСПЛ від 21 лютого 1997 року у справі «Ван Раалте проти Нідерландів» (Van Raalte v. the Netherlands), п. 39, Reports 1997-I) [24].

У спеціальній літературі підкреслюється, що практика ЄСПЛ, щодо захисту від дискримінаційних утисків є усталеною і сформованою [56]. Прикладом наведеного 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 поводження 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») [136]. 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 поводження з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування у відносно схожих ситуаціях [135].

Найближчим до поняття мобінгу як психологічного знущання, на законодавчому рівні, є поняття утисків, наведене у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [56]. 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 [115]. Варто підкреслити, що 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 [56].

Сьогодні, національна судова практика щодо справ про мобінг перебуває на етапі становлення. Утім доцільно підкреслити, що переважній більшості рішень наявних у Єдиному реєстрі судових рішень, суди були не на боці позивача, можливо з тих причин, що весь тягар доказування покладено саме на нього. Так, у Постанові Івано-Франківського апеляційного суду від 08.08.2023 у справі №344/4844/23 (провадження №22- ц/4808/942/23) за позовом до Державної регуляторної служби України про визнання факту вчинення мобінгу посадовими особами Державної регуляторної служби України та відшкодування моральної шкоди, колегія суддів вказала, що не може погодитися з висновком суду першої інстанції, який перевірів викладені позивачем факти, пов'язані, на його думку, із мобінгом (цькуванням), з боку посадових осіб установи, і вирішив, що мотиви позивача свідчать про незгоду з діями та рішеннями роботодавця, проте не

свідчать про обмеження прав і свобод позивача, які б виразилися саме в мобінгу, тому відмовив у позові. У зв'язку з відмовою у задоволенні вимог про встановлення факту цькування, суд відмовив у задоволенні похідних вимог про відшкодування моральної шкоди [95].

У Рішенні Воловецького районного суду Закарпатської області від 28.07.2023 у справі №936/204/23 (провадження №2/936/48/2023) за позовом до ТОВ "Дженерм Україна" про визнання протиправним і скасування наказу про оголошення догани; про визнання протиправним і скасування наказу про звільнення та поновлення на роботі; про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу; про визнання факту вчинення відповідачем мобінгу щодо позивача; про зобов'язання відповідача вирішити питання про нарахування й виплату позивачу винагороди за підсумками роботи за рік (тринадцятої зарплати), суд вказав, що у справі, що розглядається, щодо ОСОБА_1 не вчинено дій, які б підпадали під ознаки мобінгу, і позивачем не надано суду жодного належного, допустимого, достатнього та достовірного доказу протилежного [134].

Рішення Святошинського районного суду м. Києва від 12.03.2024 у справі №759/10249/22 (провадження №2/759/268/24) щодо встановлення факту мобінгу [138], свідчить, що у процесі розгляду справи позивачка вказувала на те, що мобінг проявлявся в тому, що їй перешкождали у виконанні нею посадових обов'язків. Будь-яких конкретних, правових, беззаперечних доказів, які б свідчили або давали суду саме правові підстави для висновку про вчинення відносно позивачки мобінгу з боку генерального директора державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом» відокремленого підрозділу «Рівненська АЕС» та начальника гідротехнічного цеху державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом» відокремленого підрозділу «Рівненська АЕС» ОСОБА 4 суду не надано [24].

Так само підходять до розгляду справи й суди апеляційної інстанції. Так, у Постанові Шостого апеляційного адміністративного суду від

12.03.2024 у справі № 320/9598/23 щодо вчинення мобінгу під час звільнення[101], у Постанові П'ятого апеляційного адміністративного суду від 13.03.2024 у справі № 400/8036/23 щодо встановлення факту вчинення мобінгу відносно державного службовця[99], у Постанові Першого апеляційного адміністративного суду від 25.03.2024 у справі № 200/3003/23 щодо розміщення інформації в телеграм-каналі та вплив цього факту на звільнення[98], у Постанові Тернопільського апеляційного суду від 20.03.2024 у справі № 607/17219/23 (провадження № 22- ц/817/238/24)[100] щодо вчинення мобінгу під час звільнення, суди посилаються на відсутність ознак мобінгу стосовно позивача зі сторони відповідача.

Крім того існує проблема й юрисдикційного характеру, зокрема у Постанові Шостого апеляційного адміністративного суду від 06.03.2024 у справі №320/29578/23 щодо сплати судового збору за визнання мобінгом (цькуванням) протиправних системних повторюваних тривалих умисних дій і бездіяльності Національної служби здоров'я України, судом вказано, що поняття «мобінгу» визначено Кодексом законів про працю України та за своєю юридичною природою лежить у площині трудових правовідносин. А тому саме чітко та зрозуміле викладення позивачем позовних вимог надає можливість правильного визначення правил юрисдикційної підсудності: цивільного (відповідно до положень Кодексу законів про працю України) або адміністративного судочинства. Із цих підстав колегія суддів погоджується з висновком суду першої інстанції, що позивачем вказано неконкретизоване формулювання позовних вимог, яке не відповідає приписам КАС України [102].

У зв'язку з цим варто вказати, що одним із принципів, який міститься в системі принципів правової держави є принцип доступності адміністративного правосуддя та захисту в адміністративних правовідносинах.

Ці питання, з появою такої категорії справ, як справи щодо мобінгу, набувають нового наповнення сьогодні; більше того, дискусії щодо

оптимізації судоустрою і судочинства виходять за межі національних правових доктрин, втілюючись у «мінімальних» міжнародних стандартах доступності правосуддя, розвинутих у документах Ради Європи, а також на рівні Європейської Конвенції з захисту прав і основних свобод людини, положення якої розгорнуті у багатій прецедентній практиці Європейського Суду з прав людини [18].

Сучасні дослідники визначають доступність правосуддя як певний стандарт [17], який відбиває вимоги справедливого та ефективного судового захисту, що конкретизується, в першу чергу, у необмеженій судовій юрисдикції та належних судових процедурах [19].

Вказане знаходить підтвердження у практиці Європейського Суду з прав людини, а саме, тих критеріїв, які останній застосовує, керуючись Конвенцією з захисту прав і основних свобод людини, щодо оцінки певної судової системи і судового провадження як «доступного». Не наводячи чіткого визначення «доступності правосуддя», ЄСПЛ підкреслює, що забезпечення права ефективного доступу до правосуддя є обов'язком держави та вимагає від неї не просто пасивних спостережень, а певних активних дій (рішення у справі «Ейрі проти Ірландії» від 09.10.1979, серія А, № 32, п.25). У рішенні у справі «Кемпбелл і Фелл проти Сполученого Королівства» вказано, що право на доступ до суду повинно не лише існувати, а й бути ефективним, із чого випливає негативний обов'язок держави утримуватися від перешкоджання належному використанню права на доступ до суду як через рішення, так і шляхом фактичних дій [16].

У спеціальній літературі також виказується думка, що доступ до правосуддя є принципом доступності права та охоплює широкий спектр заходів та засобів, які забезпечують можливість особі або іншому суб'єкту безперешкодно звернутись до органів правосуддя та отримати захист свого права [82, с. 6].

Проведене ґрунтовне дослідження змісту доступності правосуддя показало, що цей принцип розкривається через сукупність її елементів – правових (інституційних і процесуальних), соціальних та економічних [84].

Безумовно право на доступ до суду має бути ефективним. Ця вимога при розгляді адміністративних справ включає в себе і систему правової допомоги заявникам, які не мають змоги сплатити за послуги юриста. У цьому аспекті можна згадати рішення ЄСПЛ у справі *Airey v. Ireland* від 9 жовтня 1979, в якій Європейський суд підкреслив, що в цивільному процесі надання правової допомоги не є абсолютно обов'язковим, як в кримінальному процесі. Однак, надання правової допомоги є необхідним у випадках, коли особа сама не може представляти свої інтереси або в разі, коли національний закон визнає юридичне представництво обов'язковим.

Вимога ефективності також передбачає чіткість законодавчих положень і прозорість системи судового контролю. Якщо процесуальні норми виписані таким чином, що створюють певну невизначеність (наприклад, щодо того, як визначити юрисдикцію суду), особи, чії заяви були відхилені з підстав порушення процесуальних норм, вважаються такими, що не мали реального, ефективного доступу до суду (Рішення ЄСПЛ від 16 грудня 1992 в справі *de Geouffre de la Pradelle v. France*, Publ. Court, Series A, vol. 253-B).

Нарешті, у випадку, коли виконання оспорюваного акту вже розпочато, ефективність права доступу має передбачати можливість заявника вимагати припинення чи попередження його негайного виконання, а у випадку відхилення такої вимоги – проведення судового процесу з ретельністю, яку вимагають наявні обставини (Рішення ЄСПЛ від 23 липня 2002 в справі *Janosevic v. Sweden*, no. 34619/97).

Вкрай актуальним на сьогодні є забезпечення реальної доступності правосуддя, особливо у справах щодо мобінгу. Неприпустимо зводити цінність доступності судової влади лише до того, що остання інституційно оформлена в систему відповідних органів, наділена необмеженою

компетенцією у вирішенні правових конфліктів, а кожна особа має реальну (а не абстрактну) можливість реалізувати своє конституційне право та подати заяву до суду у випадку порушення її трудових прав. В першу чергу доступність полягає не тільки у наявності процедури судового розгляду, а в можливості скористатися перевагами останньої.

Тим більше, що Конституція України встановила, що юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір. (ч. 3 ст. 124). Цей припис узгоджується з позицією Європейського суду з прав людини, який неодноразово наголошував, що суд у значенні п. 1 ст. 6 Конвенції повинен бути наділений повною компетенцією з вирішення справи. Суд зауважив, що «орган судової влади має бути спроможним вирішити спір про права й обов'язки відповідно до положень Конвенції, а тому він повинен мати право спинятися на питаннях права й факту, що стосуються справи, яку він розглядає». Проте практична реалізація відновлення порушеного права особи не має бути обтяжена різноманітними правовими та фактичними перешкодами на момент звернення до суду чи в процесі судового розгляду.

Задля оптимальної можливості реалізації принципу доступності правосуддя національний законодавець розробив ряд заходів, серед яких є й запровадження так званого принципу «єдиного вікна», який має стати одним із базових під час вирішення будь-якого питання під час розгляду адміністративної справи. Зокрема, громадяни можуть звертатися з будь-якими питаннями, які стосуються розгляду справ, починаючи з подання заяви, документів і завершуючи особистим прийомом громадян адміністрацією суду та отримання копій судових рішень, виконавчих листів тощо.

Крім того цей інституційний елемент передбачає виключення або максимально можливе полегшення для заявників у судових процесах при вирішенні питання юрисдикції. Так, за попередньою редакцією КАС України, яка діяла до 15.12.2017, у разі подання позову з порушенням правил підсудності суд під час вирішення питання про відкриття провадження

повертав позовну заяву позивачу у зв'язку з тим, що справа не підсудна цьому адміністративному суду (п. 6 ч.3 ст. 108 КАС України) [6].

Передати справу до іншого суду суд мав право лише після відкриття провадження, до початку розгляду, виключно у випадках, коли порушення правил підсудності було виявлено вже після відкриття провадження. Подібна ситуація (у разі якщо дійсно мала місце помилка позивача) вимагала повторної оплати судового збору за подання позовної заяви до належного суду. Крім того, суд не завжди встановлював в ухвалі про повернення позовної заяви, якому саме іншому суду підсудна справа, що викликало у позивача додаткові складнощі в разі відсутності достовірної інформації щодо зареєстрованого місця проживання відповідача [6].

Згідно з нормами КАС України у чинній редакції (ст. 169), яка встановлює підстави для залишення позовної заяви без руху, повернення позовної заяви, вже не містить таку підставу для повернення заяви, як «справа не підсудна цьому адміністративному суду». У разі якщо справа належить до територіальної юрисдикції (підсудності) іншого суду, суд передає її на розгляд іншому суду. Передача справи за встановленою підсудністю здійснюється на підставі відповідної ухвали.

Крім того, КАС України містить норму щодо розгляду справи судом, який прийняв справу до свого провадження з додержанням правил підсудності, у разі коли в процесі розгляду вона стала підсудна іншому суду, крім випадків змін у складі відповідачів, через що справа належить до виключної підсудності іншого суду.

При цьому спори між судами про підсудність не допускаються. Справа обов'язково має бути прийнята до провадження судом, якому надіслана. Отже, запровадженими новаціями вирішено проблему для позивачів у разі неправильного визначення належного суду – саме на суд фактично покладається обов'язок визначити правильну підсудність справи та передати її на розгляд такому суду [6].

Разом з тим, з метою практичної реалізації цих прагнень Законом України «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України щодо вдосконалення порядку розгляду судових справ» № 460-IX від 15.01.2020 оновлено редакцію ст. 239 КАС України.

Крім того, на відміну від попередньої редакції, в чинній редакції в ч. 1 ст. 239 КАС України («якщо провадження у справі закривається з підстави, встановленої пунктом 1 частини першої статті 238, суд повинен роз'яснити позивачеві, до юрисдикції якого суду віднесено розгляд справи») додаються норми про те, що «суд апеляційної або касаційної інстанції повинен також роз'яснити позивачу про наявність у нього права протягом 10 днів з дня отримання ним відповідної постанови звернутися до суду із заявою про направлення справи за встановленою юрисдикцією, крім випадків об'єднання в одне провадження кількох вимог, які підлягають розгляду в порядку різного судочинства. Заява подається до суду, який ухвалив постанову про закриття провадження у справі. У разі надходження до суду справи, що підлягає вирішенню в порядку адміністративного судочинства, після закриття провадження Верховним Судом чи судом апеляційної інстанції в порядку цивільного чи господарського судочинства, провадження у справі не може бути закрите з підстави, встановленої п. 1 ч. 1 статті 238».

Безумовно наявні новели позитивно впливають та допомагатимуть під час судового розгляду адміністративної справи. Проте варто подумати над питанням, чому законодавець надав можливість направлення справи за заявою особи про направлення справи за встановленою юрисдикцією виключно судам апеляційної та касаційної інстанцій. Можливо таке право доцільно надати й судам першої інстанції, тому що саме вчасне реагування судом першої інстанції щодо питання визначення юрисдикції надавало б громадянам можливість у найкоротші терміни відновити своє порушене право.

Умови соціального тиску та цькування, з якими особа може зустрітись на роботі, називаються мобінгом, та визнаються чинним адміністративно-деліктним законодавством України як адміністративне правопорушення. Така стаття до Кодексу України про адміністративні правопорушення була додана відносно нещодавно – у 2022 році шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 1 грудня 2022 року № 2806-IX [112].

Зокрема, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 №2759-IX внесено зміни про запобігання та протидію мобінгу. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII доповнено статтею 2-2 (Заборона мобінгу (цькування)) якою визначено наступне: 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 [54].

Відповідно до статті 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення вчинення мобінгу (цькування) працівника тягне за собою накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин [55].

З точки зору юридичного підходу склад правопорушення мобінгу має розглядатися як прояв протиправної, систематичної та триваючої у часі порушення прав особи, що належить до певного трудового колективу, де об'єктом посягання є ділова репутація, честь та гідність особи чи групи осіб. В наслідок такого порушення досягається здійснення неправомірних перешкод у здійсненні права особи на працю, порушуються права особи на забезпечення її соціального існування та фізичного буття. Отже, мобінг має відрізнятися від булінгу тим, що внаслідок його вчинення створюються перешкоди для соціалізації особи, заподіюється порушення права особи на забезпечення її життєдіяльності, що здійснюється за рахунок оплати її праці.

Втім склад адміністративного правопорушення мобінгу, передбаченого ст. 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення) [55], і розміщено у главі 14 кодифікованого акту, що має назву «Адміністративні правопорушення, що посягають на громадський порядок і громадську безпеку». Таким чином, законодавцем визначено, що родовим об'єктом адміністративного правопорушення мобінгу є громадський порядок та громадська безпека, що, вбачається, не зовсім коректним.

Громадський порядок – це система правил і норм, яка регулює поведінку людей в громадських місцях з метою забезпечення спокою, безпеки і комфорту для всіх членів суспільства. Це включає в себе дотримання законів і регуляцій, уникання порушень громадського спокою, повагу до прав та свобод інших людей, а також взаємодію з правоохоронними органами та іншими учасниками громадського життя. Забезпечення громадського порядку є важливим завданням для забезпечення стабільності суспільства і підтримки правопорядку. Воно може включати в себе різні заходи, такі як патрулювання поліцією, встановлення правил поведінки в громадських місцях, контроль за застосуванням закону і вживанням заходів примусу в разі порушення громадського порядку тощо. Збереження громадського порядку сприяє створенню безпечного та гармонійного середовища для всіх членів суспільства і є важливим фактором в розвитку демократичного суспільства.

Громадський порядок у наукових дослідженнях та нормативно-правових актах відрізняється від такої категорії, як «публічний порядок» [32, с. 15-20]. На законодавчому рівні вперше категорії «публічний порядок» та «публічна безпека» були запроваджені у Законі України від 02.07.2015 р. № 580-VIII «Про Національну поліцію», де спостерігається їх паралельне використання із категорією «громадський порядок» [124]. Однак в межах наукових публікацій окремі дослідники роблять спроби відмежування публічного порядку від громадського, де перший є родовою категорією у порівнянні із останнім. На законодавчому рівні встановлюється, що обов'язком Національної поліції є підтримання публічного порядку. Громадська безпека розглядається відповідно до чинного законодавства розглядається як складова системи публічного порядку. Забезпечення громадської безпеки та громадського порядку також відноситься до обов'язків Національної поліції і здійснюється із застосуванням спеціальних засобів адміністративного примусу, зокрема, шляхом застосування засобів фото- і кінозйомки, відеозапису, вилучення зброї [124].

Визначення змісту категорії «публічний» необхідно виходити із розуміння зв'язку із присутністю людей у місцях для широкого відвідування та користування [10, с. 33-34]. Категорія «громадський» вказує на зв'язок особи із суспільством, належність чогось громаді, певному колективу. Постійно здійснюються спроби нормативного визначення категорії «публічний порядок» як «урегульована правовими та іншими соціальними нормами система суспільних відносин, що забезпечує захист прав і свобод громадян, їх життя і здоров'я, повагу до честі та людської гідності, дотримання норм суспільної моралі», що відображено в окремому проєкті Кодексу України «Про публічний порядок» [129]. На разі даний проєкт Закону України не зареєстрований на розгляд у комітетах Верховної Ради України і не винесено до порядку денного парламенту.

Можливим є виокремлення також такої категорії, як «публічна безпека», що у наукових публікаціях відрізняється від публічного порядку.

Так, під публічною безпекою необхідно розуміти такий стан захищеності життєво важливих для держави, суспільства та кожної окремої особи інтересів, прав, свобод людини та громадянина як соціальних цінностей, що є першочерговим завданням функціонування владних суб'єктів державної влади та місцевого самоврядування. Тоді як під публічним порядком розуміється такий стан упорядкованості суспільних правовідносин в цілому, і зокрема, публічно-управлінських правовідносин, при якому відбувається добровільне дотримання прав і свобод людини, панує загальний добробут населення [11, с. 5]. Отже, відбувається тенденція наближення категорій «публічний порядок» та «громадський порядок», «публічна безпека» та «публічний порядок». Але при цьому наскільки є доцільним визначення саме громадської безпеки та громадського порядку як родових об'єктів такого правопорушення як мобінг?

Аналіз чинного адміністративно-деліктного законодавства України свідчить про те, що зміст складу правопорушення у формі мобінгу (цькування) працівника містить бланкетну норму, яка відображує розуміння об'єктивної сторони правопорушення фрагментарно. Вчинення мобінгу групою осіб або повторність вчинення мобінгу особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення відноситься до кваліфікуючих ознак досліджуваного складу правопорушення (ст. 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення) [55].

Ряд дослідників розглядають мобінг, що вивчають специфіку його здійснення у сфері службово-трудових правовідносин, визначають багатоаспектність розуміння такого явища, і відповідно складу адміністративного правопорушення, що вимагає звернення до результатів наукових розробок у сфері соціології, медицини та юриспруденції [58].

Отже, варто здійснити перегляд змісту та структури адміністративно-деліктного законодавства щодо віднесення правопорушення мобінгу та встановлення його родовим об'єктом. Виходячи із змісту протиправних дій, які визначають як прояв протиправного порушення права особи на честь,

гідність та ділову репутацію, у разі вчинення мобінгу родовим об'єктом посягання є свобода праці, що є конституційно гарантованим базисом для соціального буття та фізичного існування людини. Саме такий підхід має бути відображений у чинному Кодексі України про адміністративні правопорушення. Зазначена пропозиція може бути реалізована шляхом перенесення ст. 173-5 із глави 14 «Адміністративні правопорушення, що посягають на громадський порядок і громадську безпеку» до глави 5 «Адміністративні правопорушення в галузі охорони праці і здоров'я населення», де позначити її як «Стаття 46-3».

Висновки до першого розділу

1. На підставі узагальненню визначення понять «дискримінація», «утиск», «цькування» та «мобінг» виведено поєднуючі їх ознак, зокрема: усі категорії відносяться до так званих динамічних слів; мають ознаки насильницьких дій, які можуть бути як дія, так і бездіяльність; дії мають негативне емоційне та поведінкове забарвлення; відображають суб'єктивне ставлення кривдника/кривдників до жертви такого цькування; можуть вчинятися як групою осіб так і одноособово; жертва потрапляє в ізоляцію; спрямовані на обмеження суб'єкта у його правах та свободах і, врешті-решт, призводять до наслідків (психологічних, матеріальних, фізичних).

Обґрунтовано, що ці ознаки свідчать про те, що мобінг може мати прояв у формі утиску, цькування, дискримінації, або ж одночасно поєднувати їх. Відповідно мобінг є складним соціальним явищем та складною правовою справою про адміністративні правопорушення, оскільки протистояти мобінгу досить складно, як і довести його наявність. а також основні засади адміністративної відповідальності.

Обґрунтовано, що мобінг включає індивідуальну, групову та організаційну динаміку. Це передбачувано призводить до приниження, знецінення, дискредитації, деградації, втрати професійної репутації, а часто і

до усунення об'єкта з організації шляхом звільнення, тривалої відпустки за станом здоров'я тощо. Наслідки цього, як правило, тривалого травмуючого досвіду включають значні фінансові, кар'єрні, медичні та психосоціальні втрати та інші негативні наслідки.

Доведено, що мобінг – це негативне явище суто управлінського середовища. Управлінське середовище нами ототожнюється із процесом прийняття управлінських рішень, у той час як не кожен працівник, який піддавався мобінгу уповноважений приймати згадувані рішення. Жертвою, як і мобером, може бути будь-який працівник, незалежно від його фактичної посади та місця в ієрархічній структурі трудового колективу.

Обґрунтовано, що після повномасштабного вторгнення та початку війни до детермінант, які зумовлюють мобінг, доцільно додати й політичний чинник, оскільки в окремих регіонах та/або трудових колективах працюють близькі особи колаборантів, або особи з сепаратистськими поглядами, що призводить до мобінгу членів їх сімей або родичів з боку колег.

Доведено, що мобінг – це негативне соціально-правове явище, яке у своїй основі має ряд психологічних, правових та соціальних детермінантів, які характеризують його як небезпечний феномен, що має свої наслідки.

Констатовано, що застосовуючи цей категорійний зміст сутності мобінгу, мобінг як дія чи бездіяльність, не може бути одночасно і поганим і хорошим, тобто він завжди має негативне наповнення.

До наслідків мобінгу віднесено: вплив на можливості потерпілих адекватно спілкуватися (керівництво не дає можливості спілкуватися, змушують мовчати, словесні нападки на вас щодо робочих завдань, словесні погрози, вербальні дії з метою відмови тощо); вплив на можливості жертв підтримувати соціальні контакти (колеги та керівництво більше не розмовляють з жертвою); вплив на можливості жертви підтримувати свою особисту репутацію; вплив на професійну ситуацію потерпілого (не дають жодних робочих завдань, дають безглузді робочі завдання тощо); вплив на

фізичне здоров'я жертви (дають небезпечні робочі завдання, інші погрожують фізично або нападають фізично тощо).

До переліку індивідуальних наслідків віднесено: хронічний стресовий фактор на робочому місці; підвищений рівень тривожності; депресія, вигорання, фрустрація, безпорадність; негативні емоції, такі як гнів, образа та страх; труднощі з концентрацією уваги, зниження самооцінки та самоефективності, збільшення вживання/зловживання алкоголем/наркотиками

До наслідків для роботодавця віднесено: мобінг керівника (босінг) має більший (більш істотний) вплив на співробітників так само, як і поведінка, ініційована колегами, підлеглими або клієнтами; страх може вплинути на творчість та інноваційну складову; негативно впливають на продуктивність колективу, створюючи «токсичний» робочий клімат, де переважають негативні емоції (страх, недовіра, гнів); збільшення витрат на медичне страхування, витрати на страхування компенсацій працівникам тощо.

Обґрунтовано, що мобінг відрізняється від інших видів психічного чи фізичного насильства як сферою реалізації, так функціональним спрямуванням на конкретний результат. Сферою реалізації мобінгу є певні взаємовідносини, де людина реалізується як носій особистих немайнових прав на соціальне буття.

Доведено, що мобінг виникає у трудовому колективі через певні причини (детермінанти), які породжують негативні наслідки, але між причинами та наслідками має бути обов'язково причинно-наслідковий зв'язок. Окрім того, для того щоб мобінг відбувся у контексті саме адміністративного правопорушення, потрібно розуміти які саме умови сприяли його виникненню, поширенню та припиненню. Не менш важливим є контекстуальне наповнення інструментами, за допомогою яких вчиняється мобінг.

Запропоновано розуміти умови як замовчування факту мобінгу, його потурання, залучення більшої кількості прихильників до агресивної

поведінки по відношенню до одного із працівників, відсутність будь-якого локального врегулювання можливого потенційного мобінгу тощо. Що стосується інструментів, то визначено, що ними можуть бути будь-які активні чи пасивні дії кривдників, які цілеспрямовані на утиск працівника і мають на меті спричинити настання наслідків.

Обґрунтовано, що після повномасштабного вторгнення до детермінант, які зумовлюють мобінг, доцільно додати й політичний чинник, скільки в окремих регіонах та/або трудових колективах працюють близькі особи колоборантів, або працівники з сепаратиськими поглядами, що призводить до мобінгу як їх особисто, так і членів їх сімей або родичів з боку колег.

Досліджуючи питання детермінації мобінгу умовно виділено такі види чинників, які сприяють його поширенню: правові, політичні, економічні, соціальні та психологічні.

2. Формами психологічного та економічного тиску визначено: 1) створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери; 2) безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу та його ізоляція; 3) нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; 4) нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації та продуктивністю праці; 5) безпідставне позбавлення працівників частини виплат; 6) необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівнозначну роботу.

Однією із ознак мобінгу як правопорушення визначено його груповий характер вчинення, однак при цьому чинним законодавством така ознака відноситься до кваліфікуючих ознак, що встановлюється частиною другою ст. 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення).

До ознак, які характеризують адміністративну відповідальність за вчинення мобінгу віднесено: 1) об'єкт (предмет) адміністративно-правового захисту (права, свободи і законні інтереси фізичних та юридичних осіб); 2)

можливість застосування уповноваженим суб'єктом системи процесуальних норм та адміністративних стягнень до винної особи.

До особливостей притягнення до адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу віднесено: повноваження щодо складання протоколу про адміністративне правопорушення за вчинення мобінгу надані Держпраці, а право застосовувати адміністративні стягнення – місцевим судам (суддям) загальної юрисдикції; у разі надходження скарги, Держпраці має право призначити позачергову перевірку суб'єкта господарювання.

Доведено на підставі соціологічних опитувань, що найчастіше прояви мобінгу виявляються такі сфери суспільного та економічного життя, як сфера освіти, сфера охорони здоров'я та інші сфери надання послуг населенню.

Визначено, що формами мобінгу, що визначають об'єктивну сторону досліджуваного складу адміністративного правопорушення можуть характеризувати вчинення таких дій, як: перемовини поза очі, суворі погляди; уникнення зорового контакту та нехтування висловленими проханнями; розмови про когось поза очі; несправедлива або образлива оцінка продуктивності праці; розповсюдження пліток та постійна критика роботи; обмеження з боку керівництва можливостей щодо просування по кар'єрі; надмірне навантаження та надання завдань, що виходять за межі трудової функції; постійне перебивання, обмеження колегами можливості висловлюватись; крик, гучні зауваження; необґрунтовані звинувачення та оцінка розумових та фізичних здібностей особи (наприклад, висловлення, що людина є психічно хворою без наявності медичних підстав так вважати); надання завдань, що принижують честь та гідність особи; критика політичних поглядів об'єкта; постійна критика особистого життя; ігнорування.

Саме такий принцип розуміння проявів мобінгу покладено в основу авторського соціологічного досліджування, що дозволило зробити висновок про те, що: сферами, де опитані відчували жертвою мобінгу були визначені: сільське господарство; торгівля; охорона здоров'я; освіта; промислове

виробництво; правоохоронна діяльність; судова система; надання послуг. Так, переважна кількість опитаних, а саме 18% стикнулися з мобінгом у сфері правоохоронної діяльності; 17% опитаних у сфері торгівлі, судової системи та надання послуг; в освіті – 14%, у сфері охорони здоров'я 12%; промислового виробництва 4% та сфера сільського господарства 1%. Більше половини опитаних (52%) вказали, що не мали досвіду цькування, залякування, наклепу, сексуальних домагань або інших проявів мобінгу на роботі; 36% опитаних вказали, що мали досвід цькування, залякування, наклепу, сексуальних домагань або інших проявів мобінгу на роботі; 12% громадян ускладнилися з відповіддю на запитання.

В ході дослідження найвідомішими формами мобінгу визнано: розмови про когось поза очі, суворі погляди 17%; розмови про когось поза очі, суворі погляди 17%; несправедлива або образлива оцінка продуктивності праці 12%; обмеження з боку керівництва можливостей щодо просування по кар'єрі 12%; критика політичних поглядів об'єкта 5%. 62% респондентів вважає, що мобінг порушує право особи на свободу праці, 8% так не вважає та вагаюся відповісти 30%.

3. Обґрунтовано доцільність надання судам першої інстанції можливості направлення справи за заявою особи про направлення справи за встановленою юрисдикцією, оскільки саме вчасне реагування судом першої інстанції щодо питання визначення юрисдикції в адміністративній справі особливо щодо мобінгу, надавало б громадянам можливість у найкоротші терміни відновити своє порушене право.

Обґрунтовано доцільність перегляду змісту та структури адміністративно-деліктного законодавства щодо віднесення правопорушення мобінгу та встановлення його родовим об'єктом. Виходячи із змісту протиправних дій, які визначають як прояв протиправного порушення права особи на честь, гідність та ділову репутацію, у разі вчинення мобінгу родовим об'єктом посягання є свобода праці, що є конституційно гарантованим базисом для соціального буття та фізичного існування людини.

Саме такий підхід має бути відображений у чинному Кодексі України про адміністративні правопорушення. Зазначена пропозиція може бути реалізована шляхом перенесення ст. 173-5 із глави 14 «Адміністративні правопорушення, що посягають на громадський порядок і громадську безпеку» до глави 5 «Адміністративні правопорушення в галузі охорони праці і здоров'я населення», де позначити її як «Стаття 46-3».

Окремі положення та висновки першого розділу викладено в авторських наукових працях та публікаціях [163; 164; 165; 166].

РОЗДІЛ 2

ЮРИДИЧНІ ПІДСТАВИ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) ПРАЦІВНИКА В УКРАЇНІ

2.1 Склад адміністративного правопорушення, передбаченого статтею 173-5 КУпАП

Відповідно до статті 2 Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод встановлюється, що пріоритетним є забезпечення поваги до інтересів особи, до честі та гідності особи [36].

В розрізі захисту права особи на честь та гідність є право особи на повагу у трудових правовідносинах, право особи на створення умов праці, де немає психологічного тиску, де людина функціонує в обставинах, що не пригнічують її особистість, і сприяють її професійному зростанню.

Умови соціального тиску та цькування, з якими особа може зустрітися на роботі, називаються мобінгом, та визнаються чинним адміністративно-деліктним законодавством України як адміністративне правопорушення. Така стаття до Кодексу України про адміністративні правопорушення була додана відносно нещодавно – у 2022 році шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 1 грудня 2022 року № 2806-ІХ [112].

Отже, запровадження мобінгу відбулося до чинного законодавства України відбулося відносно нещодавно, що при цьому не означає актуальність пошуку шляхів запобігання їх проявів. Явище мобінгу характеризується високим рівнем латентності; більшість жертв мобінгу переживають заподіяні їм у трудовому колективі мовчки і швидше за ухвалюють рішення про звільнення і у такий спосіб позбавляються страждань від цькувань та пригнічень.

Вивчення феномену мобінгу та його проявів переважно здійснювалось у дослідженнях психологічного спрямування. В межах юридичних публікацій дослідницька увага приділялась питанням кримінально-правової відповідальності за булінг як суміжну із мобінгом категорію. Серед публікацій, представників кримінально-правової науки, присвячених встановленню змісту відповідальності за вчинення мобінгу та булінгу, проявів агресивної та жорстокої поведінки варто виокремити публікації О.В. Олішевського [86], П.П. Сердюка [141]. В межах адміністративно-правових досліджень питання мобінгу вивчалось доволі фрагментарно, і тут варто виокремити окремі наукові статті М.О. Ковальнової та І.О. Божук [51], Н.Ю.Щербюк [158]. В.В. Гончарук [21], Т.А. Занфірова [44] досліджували питання мобінгу як складової трудових правовідносин. Отже, фрагментарність дослідження мобінгу та застосування засобів адміністративної відповідальності задля його запобігання визначає актуальність даної наукової статті.

Розуміння терміну «мобінг» походить англійський слів «mob» (натовп) або «бунтуючий натовп». Вчинення дій мобінгу характеризується проявами фізичного чи психічного впливу однієї особи, чи колективу на іншу особу, що є агресивною формою насильства, яка будується на застосуванні авторитетних факторів приниження людини [191].

Отже, мобінг є певним проявом агресивної поведінки особи, яка полягає у створенні конфліктних комунікаційних взаємодій на роботі, в службовому середовищі, в професійному просторі тощо. Створюються умови постійного цькування особи, що спрямовуються на те, щоб людина поступилась власними бажаннями, інтересами, правами, що її призводить до пригніченого стану, та в решті-решт як негативно впливає здійснення нею покладених на неї обов'язків, так і в цілому пригніченого депресивного стану, що може призвести і до суїцидального переривання життя [54].

Мобінг відрізняється від інших видів психічного чи фізичного насильства як сферою реалізації, так і функціональним спрямуванням на

конкретний результат. Сферою реалізації мобінгу є певні взаємовідносини, де людина реалізується як носій особистих немайнових прав на соціальне буття. Відповідно до положень Цивільного кодексу України такими правами є: право на ім'я; право на повагу честі, гідності, ділової репутації; повага до людини, яка померла; право на індивідуальність; право на особисте життя та його таємницю; право на інформацію; право на особисті папери; право на таємницю кореспонденції; право на захист інтересів фізичної особи при проведенні фото-, кіно-, теле- та відеозйомок; право на свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості; право на місце проживання; право на вибір роду занять; право на свободу пересування; право на свободу об'єднання; право на мирні зібрання (глава 22) [54]. В соціальних контактах та взаємодіях особа здатна реалізуватися, здійснити свої бажання у професійному розвитку. І здійснення психічного впливу, що має характер постійних цькувань, очевидно негативно позначається не лише на стані психічного та фізичного здоров'я особи, але і на рівні її матеріального забезпечення та майнового стану. Вплив визначається тим, що у певній групі особа перебуває у стані залежності від керівництва, від колег, особливо коли така особа є молодим спеціалістом чи наприклад за віком є молодшою за інших, чи в наслідок своїх психічно-емоційних характеристик не здатна чинити опір більш впливовим особам, і ухвалює рішення звільнитися. В таких умовах ще відносно кращим варіантом буде просто звільнення особи, тоді як очевидно необхідно розуміти, що може бути і гірший варіант розвитку подій – цькування особи призводить до її морального знищення, депресивного стану та пригнічення [197].

Мобінг треба відрізняти від булінгу тим, що цькування відбувається у сфері професійної реалізації особи, тоді як булінг є реалізацією особи у сфері освітніх відносин, а також поза освітніх побутових відносинах.

Проблему мобінгу вперше було ініційовано у 60-х роках минулого сторіччя закордонними вченими. Так, шведський дослідник П. Хайнеман визначив, що мобінг може здійснюватися як окремою особою, так і групою

осіб, відносно особи, що за певними характеристиками перебуває у залежному від неї/них становищі [187]. Е. Рональд проводить паралелі між булінгом та мобінгом, які вченим визначаються як певні процеси, що характеризуються наявністю соціальних групових зв'язків [200].

Очевидно, що зародження дослідження мобінгу як соціального інституту є більш притаманним науковим розробкам, здійснених із предмету таких гуманітарних наук, як соціологія та психологія. В цілому в 60-70 рр. з'являються перші дослідження формування психології агресивного стану, які чинники впливають на таку особу, і визначаються як зовнішні та внутрішні фактори впливу, де виокремлюється і формування свідомості через інформаційні медіа; і формування агресивної поведінки шляхом наслідування, зразковості; і формування агресивної поведінки в наслідок наявності генетичної схильності [86, с. 58-67].

Варто зазначити, що у наукових публікаціях часто термін «мобінг» («mobing») використовується у синонімічних зв'язках із категорією «булінг», та обґрунтовується їх розуміння як групового цькування, що здійснюється відносно однією особи іншими. Поняття «булінг» («bulling») є більш вживаним в межах наукових публікацій вчених-представників англomовних країн, що країнами прецедентної правової системи, тоді як поняття «мобінг» є більш поширеним власне у країнах, де воно виникло – тобто у Швеції, Фінляндії, Норвегії, тобто країнах скандинавського регіону. Втім в окремих країнах взагалі відсутнім є запровадження до правової системи таких категорій, як мобінг та булінг [175], і використовується терміни на кшталт – груповий насильницький вплив, агресивна поведінка тощо.

Загальновизнаним є розуміння мобінгу, що було запроваджено у психологічних дослідженнях, як групового приниження, соціальної ізоляції, пригнічення особи, що пов'язується із виконанням останньою покладених на неї робочих, професійних завдань [182, с. 15].

Т. А. Коляда визначає у своїх роботах мобінг як триваючий психологічний тиск на працівника, що здійснюються іншими учасниками

трудових правовідносин (роботодавцем, службовцем, окремими працівниками) [58, с. 144]. Зосередження на проявах приниження почуттів особи як ознаки мобінгу визначено у публікаціях Л. Кішлі [205]. Результативно мобінг завершується виключенням особи із соціальної групи [146].

Отже, мобінг може бути проявлятися у формах: психологічного терору; колективної агресії; травмування особи; залякування.

Така форма мобінгу як психологічний терор має назву «гаслайтинг» або «газлайтинг». Цей термін походить від п'єси 1938 року під назвою "Gas Light", яка була пізніше перетворена на кінофільм під назвою "Gaslight" (1944), в якому чоловік спробував переконати свою дружину, що вона втрачає розум, підмінюючи предмети в їхньому будинку та викликаючи незрозумілі події, а потім заперечуючи будь-яке знання про це, щоб піддавати її сумнівам у власному розумі. У контексті сучасного використання терміну «гаслайтинг» він описує психологічну техніку, коли одна людина чи група людей намагається викликати у жертви сумнів у власній пам'яті, сприйнятті або реальності. Це може бути через систематичне заперечення фактів, спотворення подій, звинувачення у неправдивих речах або навіть використання маніпулятивних прийомів для того, щоб змінити віру у самого себе і власні спогади. Це дуже шкідлива форма психологічного насильства, оскільки жертва поступово починає вірити у ці спотворення і поступово втрачає впевненість у власній реальності. Гаслайтинг може мати серйозні наслідки для жертви, включаючи погіршення психічного здоров'я, підвищення стресу та депресії, втрату самооцінки та самоповаги [187].

Другою формою мобінгу може бути психологічний тиск як форма негативного впливу на особу, спрямована на її емоційний та психічний стан. Це може бути різними способами, такими як: по-перше, небажані коментарі і критика, що може бути у формі постійного нагадування про помилки або недоліки, навіть коли вони не мають суттєвого значення; критика може бути направлена на зовнішній вигляд, професійні навички, рішення або поведінку;

по-друге, приниження і осміяння, що полягає у використанні сарказму, глузування, понижувальних жартів або інших способів, що мають на меті підірвати самооцінку та самоповагу; по-третє, це може бути створення конфліктних ситуацій, що полягає у прояві маніпулятивних дій для створення або збільшення конфліктів з метою викликати стрес та невпевненість; по-п'яте, відсутність підтримки та визнання, що може проявлятися у формі відсутності заохочень за успіхи та досягнення особи, відсутності підтримки у важливих ситуаціях, ігнорування успішних виправдань та зусиль; по-шосте, у формі постійного контролю за кожною дією, вимагання пояснень і звітності навіть за незначні справи. Ці способи психологічного тиску можуть призвести до стресу, тривожності, погіршення самоповаги, депресії та інших психічних проблем. При цьому необхідно вмісти розмежовувати правильно «здорову» критику та побажання покращення від шкідливих форм психологічного тиску [195].

Наступною формою мобінгу є травмування особи, що може виникати внаслідок різних видів стресу, насильства, або небезпеки. Психологічні травми можуть бути навіть більш серйозними, ніж фізичні травми, і вони можуть залишити глибокий слід на емоційному та психологічному стані людини. Травмування особи може бути у формі: посттравматичного стресового розладу (ПТСР), що є типовою реакцією на дуже страшні та небезпечні події (люди, які відчули ПТСР, можуть мати повторювані страшні спогади, кошмари, стресові реакції на спостереження, що нагадують подію та важкість у відчуттях); травма дитинства (це може бути результатом психологічного, емоційного або фізичного насильства в дитинстві, що може включати знущання, заперечення, відсутність захисту, або непридатність дорослих); емоційне насильство, що включає в себе постійне демонстрування неприйняття, відсутність віри в себе та постійні критики, що може призвести до втрати впевненості і розроблення низької самооцінки; культурна або соціальна травма, що може включати стигматизацію, дискримінацію, експлуатацію чи будь-яку форму насильства, що базується на культурних чи

соціальних чинниках. Травмування може мати серйозний вплив на емоційний, психічний і фізичний стан людини [169].

Залякування як форма мобінгу полягає у психологічному тиску і насильстві, коли одна особа намагається отримати контроль над іншою за допомогою загроз, страху або інших способів викликати тривогу. Це може бути шкідливою та деструктивною формою взаємодії, яка може залишати глибокий слід на емоційному стані жертви. Ось деякі приклади залякування: фізичні загрози (наприклад, загроза побиття, побиття або навіть вбивства); емоційні загрози, що включає у себе загрози руйнуванням стосунків, родини або кар'єри; економічні загрози, що може бути у вигляді загрози фінансової втрати, відключенням послуг чи втратою житла; психологічний тиск, що включає в себе постійне залякування, викликання тривоги або нервової напруги через словесні або поведінкові дії (постійні критичні коментарі, погрози скарги або виштовхування з кола друзів або співробітників); кіберзагрози, що включає в себе використання соціальних мереж, електронної пошти чи інших цифрових засобів для поширення загроз або шкідливих повідомлень. Залякування може призвести до серйозних наслідків для жертви, включаючи погіршення психічного здоров'я, стресу, тривожності, депресії та втрати впевненості [7].

Аналіз чинного адміністративно-деліктного законодавства України свідчить про те, що зміст складу правопорушення у формі мобінгу (цькування) працівника містить бланкетну норму, яка відображує розуміння об'єктивної сторони правопорушення фрагментарно. Вчинення мобінгу групою осіб або повторність вчинення мобінгу особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення відноситься до кваліфікуючих ознак досліджуваного складу правопорушення (ст. 173⁵ Кодексу України про адміністративні правопорушення) [55].

Тому є необхідним звернення дослідницької уваги до результатів наукових розробок, де досліджено питання розуміння «мобінгу» як певного суспільного явища. Так, у наукових розробках Г. Лейманна обґрунтовано, що

під мобінгом має розумітися такий вид побудови міжособистісних психологічних відносин, що формуються під час здійснення особою покладеної на неї трудової функції у трудовому колективі, у взаємовідносинах між роботодавцем та працівником, що характеризується психологічним тиском на робочому місці, що може проявлятися у цькуваннях, необґрунтованих звинуваченнях, чварках, хамській поведінці, сексуальному домаганні тощо [190]. Термін «мобінг» походить від англійського слова «mob», що перекладається як натовп, група злодіїв, напад юрбою [192]. Отже, однією із ознак мобінгу як правопорушення може бути визначено його груповий характер вчинення, однак при цьому чинним законодавством така ознака відноситься до кваліфікуючих ознак, що встановлюється частиною другою ст. 173⁵ Кодексу України про адміністративні правопорушення) [55].

За даними соціологічних опитувань найчастіше прояви мобінгу виявляються такі сфери суспільного та економічного життя, як сфера освіти, сфера охорони здоров'я та інші сфери надання послуг населенню [190].

Формами мобінгу, що визначають об'єктивну сторону досліджуваного складу адміністративного правопорушення можуть характеризувати вчинення таких дій, як: перемовини поза очі, суворі погляди; уникнення зорового контакту та нехтування висловленими проханнями; розмови про когось поза очі; несправедлива або образлива оцінка продуктивності праці; розповсюдження пліток та постійна критика роботи; обмеження з боку керівництва можливостей щодо просування по кар'єрі; надмірне навантаження та надання завдань, що виходять за межі трудової функції; постійне перебивання, обмеження колегами можливості висловлюватись; крик, гучні зауваження; необґрунтовані звинувачення та оцінка розумових та фізичних здібностей особи (наприклад, висловлення, що людина є психічно хворою без наявності медичних підстав так вважати); надання завдань, що принижують честь та гідність особи; критика політичних поглядів об'єкта; постійна критика особистого життя; ігнорування. Саме такий принцип

розуміння проявів мобінгу покладено в основу авторського соціологічного досліджування, що дозволило зробити висновок про те, що домінуючими формами цькування на роботі є доручення надмірних завдань (33%), ігнорування особи (25%), сексуальне домагання (10%), загрози (5%) (додаток Б).

Ряд дослідників розглядають мобінг, що вивчають специфіку його здійснення у сфері службово-трудових правовідносин, визначають багатоаспектність розуміння такого явища, і відповідно складу адміністративного правопорушення, що вимагає звернення до результатів наукових розробок у сфері соціології, медицини та юриспруденції [58].

З точки зору юридичного підходу склад правопорушення мобінгу має розглядатися як прояв протиправної, систематичної та триваючої у часі порушення прав особи, що належить до певного трудового колективу, де об'єктом посягання є ділова репутація, честь та гідність особи чи групи осіб. Внаслідок такого порушення досягається здійснення неправомірних перешкод у реалізації права особи на працю, на забезпечення її соціального існування та фізичного буття. Отже, мобінг має відрізнятися від булінгу тим, що внаслідок його вчинення створюються перешкоди для соціалізації особи, заподіюється порушення права особи на забезпечення її життєдіяльності, що здійснюється за рахунок оплати її праці.

Втім склад адміністративного правопорушення мобінгу, передбаченого ст. 173⁻⁵ Кодексу України про адміністративні правопорушення) [55], і розміщеного у главі 14 кодифікованого акту, що має назву «Адміністративні правопорушення, що посягають на громадський порядок і громадську безпеку», певною мірою протирічить вище наведеному підходу. Таким чином, законодавцем визначено, що родовим об'єктом адміністративного правопорушення мобінгу є громадський порядок та громадська безпека, що, вбачається, не зовсім коректним.

Громадський порядок - це система правил і норм, яка регулює поведінку людей в громадських місцях з метою забезпечення спокою, безпеки

і комфорту для всіх членів суспільства. Це включає в себе дотримання законів і регуляцій, уникання порушень громадського спокою, повагу до прав та свобод інших людей, а також взаємодію з правоохоронними органами та іншими учасниками громадського життя. Забезпечення громадського порядку є важливим завданням для забезпечення стабільності суспільства і підтримки правопорядку. Воно може включати в себе різні заходи, такі як патрулювання поліцією, встановлення правил поведінки в громадських місцях, контроль за застосуванням закону і вживанням заходів примусу в разі порушення громадського порядку тощо. Збереження громадського порядку сприяє створенню безпечного та гармонійного середовища для всіх членів суспільства і є важливим фактором в розвитку демократичного суспільства.

Громадський порядок у наукових дослідженнях та нормативно-правових актах відрізняється від такої категорії, як «публічний порядок» [32, с. 15-20]. На законодавчому рівні вперше категорії «публічний порядок» та «публічна безпека» були запроваджені у Законі України від 02.07.2015 р. № 580-VIII «Про Національну поліцію», де спостерігається їх паралельне використання із категорією «громадський порядок» [124]. Однак в межах наукових публікацій окремі дослідники роблять спроби відмежування публічного порядку від громадського, де перший є родовою категорією у порівнянні із останнім. На законодавчому рівні встановлюється, що обов'язком Національної поліції є підтримання публічного порядку. Громадська безпека розглядається відповідно до чинного законодавства України розглядається як складова системи публічного порядку. Забезпечення громадської безпеки та громадського порядку також відноситься до обов'язків Національної поліції і здійснюється із застосуванням спеціальних засобів адміністративного примусу, зокрема, шляхом застосування засобів фото- і кінозйомки, відеозапису, вилучення зброї [124].

Визначення змісту категорії «публічний» необхідно виходити із розуміння зв'язку із присутністю людей у місцях для широкого (громадського) відвідування та користування [10, с. 33-34]. Категорія

«громадський» вказує на зв'язок особи із суспільством, належність чогось громаді, певному колективу. Постійно ведеться спроби нормативного визначення категорії «публічний порядок» як «урегульована правовими та іншими соціальними нормами система суспільних відносин, що забезпечує захист прав і свобод громадян, їх життя і здоров'я, повагу до честі та людської гідності, дотримання норм суспільної моралі», що відображено в окремому проєкті Кодексу України «Про публічний порядок» [129]. На разі даний проєкт Закону України не зареєстрований на розгляд у комітетах Верховної Ради України і не винесено до порядку денного парламенту.

Можливим є виокремлення також такої категорії, як «публічна безпека», що у наукових публікаціях відрізняється від публічного порядку. Так, під публічною безпекою необхідно розуміти такий стан захищеності життєво важливих для держави, суспільства та кожної окремої особи інтересів, прав, свобод людини та громадянина як соціальних цінностей, що є першочерговим завданням функціонування владних суб'єктів державної влади та місцевого самоврядування. Тоді як під публічним порядком розуміється такий стан упорядкованості суспільних правовідносин в цілому, і зокрема, публічно-управлінських правовідносин, при якому відбувається добровільне дотримання прав і свобод людини, панує загальний добробут населення [11, с. 5]. Отже, відбувається тенденція наближення категорій «публічний порядок» та «громадський порядок», «публічна безпека» та «публічний порядок». Але при цьому наскільки є доцільним визначення саме громадської безпеки та громадського порядку як родових об'єктів такого правопорушення як мобінг?

Варто здійснити перегляд змісту та структури адміністративно-деліктного законодавства щодо віднесення правопорушення мобінгу та встановлення його родовим об'єктом. Виходячи із змісту протиправних дій, які визначають як прояв протиправного порушення права особи на честь, гідність та ділову репутацію, у разі вчинення мобінгу родовим об'єктом посягання є свобода праці, що є конституційно гарантованим базисом для

соціального буття та фізичного існування людини. Саме такий підхід має бути відображений у чинному Кодексі України про адміністративні правопорушення.

Родовим об'єктом вчинення мобінгу як адміністративного правопорушення вбачається за доцільне розуміти порушення права особи на свободу праці.

Ідея реалізації свободи праці відноситься до соціальних ідеалів сучасної держави [9]. Свобода праці розглядається як основа реалізації конституційних прав, свобод та інтересів людини, що має гарантуватися міжнародними та національними правовими нормами. Реалізація та гарантування принципу свободи праці в сучасних умовах в Україні зустрічається із такими перепонами, як: російська збройна агресія внаслідок якої відбувається руйнація населених пунктів, що вимагає вжиття заходів як із їх відбудови, так і заходів щодо перекваліфікації працівників [45; 43]; економічна криза, що позначається на рівні зайнятості тимчасових переселенців [148, с. 20]. До причин порушення реалізації свободи праці необхідно віднести створення перешкод у вигляді соціальної кризи, що виникає через процеси внутрішньої міграції, та необхідності адаптації внутрішньо переміщених осіб на нових територіях, в нових для них трудових колективах, в нових життєвих обставинах, включаючи історично обумовлені особливості розвитку регіону та відповідних громад. Такий фактор як соціальна напруга призводить до зростання проявів мобінгу працівника, як у схованих, так і відкритих формах [72; 75; 74].

Т.А. Занфірова визначає дуалізм розуміння принципу свободи праці як певну систему можливостей людини участі у трудових правовідносин (суб'єктивний зміст); як певну сукупність зобов'язань інших людей та держави, що пов'язані із гарантуванням можливостей реалізації свободи праці (об'єктивний зміст) [45, с. 114]. У розумінні свободи праці В. І. Прокопенко визначає як базис її нормативного закріплення дотримання вимог добровільності та свідомості вибору, що дозволяє врахувати особисті

якості людини, її вподобання, рівень професійної підготовки, освіти [132, с. 45].

Свобода праці відноситься до природних прав особи, що відображає потреби, інтереси особи, та визначає рівень свободи особи в цілому [20, с. 184-185]. Така ідея підтримана у монографічному дослідженні Л.Ф. Купіної, яка визначає свободу праці як «природне право людини, гарантія та реалізація якого прямо залежить від політичного режиму, що панує в державі, та рівня розвитку демократичних засад його функціонування» [67, с. 200-202].

Ідея свободи праці захищається і в межах практики Європейського суду з прав людини, в діяльності якого наголошено на прийнятності концепції «демократії, здатної захистити себе» (§ 51, § 59 рішення у справі «Фогт проти Німеччини» (*Vogt v. Germany*) від 26 вересня 1995 року [206]).

Л.Ф. Купіна робить висновок, що право людини на свободу праці має відноситися не до «привілеїв» індивіда, який є членом демократичного суспільства, а має розумітися як базис реалізації природних прав людини [68, с. 144-146].

Отже, мобінг посягає на таку соціальну цінність як право на свободу праці, яке при цьому має визначатися як родовий об'єкт відповідного адміністративного правопорушення.

Існує проблема відсутності нормативного закріплення принципу «свободи праці». В. В. Жернаков обґрунтовує, що свобода праці полягає у розумінні свободи кожного індивіда у своєму розвитку, а не лише у відносинах з використання праці [38, с. 34-36]. Принцип свободи праці співвідноситься із принципом свободи трудового договору, який розглядається як реалізація кожною особою можливостей, пов'язаних із розпорядженням у повній мірі наданих йому розумових, інтелектуальних та фізичних здібностей до праці; як надання можливостей вибору роду діяльності або ж відмови від будь-якої діяльності; як здійснення права на

найману працю; як можливість змінювати умови трудового договору через надання права на їх обговорення [106, с. 335].

Встановлення права особи на свободу праці визначається на рівні Конституції України (стаття 43 Конституції України), де відображено, що особа має право на працю, складовими якого є можливість забезпечувати своє фізичне існування та соціальне буття через належність оплати праці особи [64].

Л.Ф. Купіна визначає принцип свободи праці як визнаного демократичною державою соціального права громадянина на створення, розвиток та вдосконалення власного трудового потенціалу, за допомогою якого особа не лише задовольняє свої базові потреби, а й забезпечує особистий професійний розвиток [68].

У статті 43 Конституції України розуміння права на працю полягає у його тлумаченні як права, що включає реалізацію можливостей заробляти на життя *працею*, яку кожна особа може вільно обрати або на яку вільно погоджується. Частина 2 статті 43 Конституції України містить деталізацію розуміння права на працю як права вільного вибору професії та роду трудової діяльності, реалізації професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [64].

Статтею 2 КЗпП України визначено, що правом на працю є право на «одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи», що має гарантуватися державою [54].

У Європейській соціальній хартії (переглянутої), Конституції України та КЗпП України міститься певна невідповідність норм національного законодавства та встановленим міжнародним стандартам розуміння права на працю. Європейський стандарт розуміння категорії «право на працю» базується на підході, де основою для самореалізації особи є вільний вибір нею професії, що включає в себе створення державою можливостей для професійної орієнтації, створення умов зайнятості особи, створення

механізмів перекваліфікації чи здобуття нової професії, в тому числі на безоплатних засадах [37].

На основі зазначеного обґрунтованим вважаємо висновок, що під свободою праці необхідно розуміти не лише право вільно обирати професію та право на оплату здійсненої трудової функції, що має забезпечувати фізичне існування та соціальне буття людини, але і як забезпечення відчуття людської гідності та честі, що може бути об'єктом посягання внаслідок вчинення мобінгу.

Дії, пов'язані із вчиненням мобінгу, посягають на реалізацію можливостей свободи праці, що полягає у створенні умов для людини для здійснення нею вільного вибору роду професійної зайнятості, з одного боку, і з іншого боку пов'язується із створенням свідомого та неухильного прагнення особи до участі у забезпеченні належного рівня соціально-економічного розвитку країни. Людина, яка страждає від мобінгу, перебуває у депресивному стані, що створює перешкоди як до її власного розвитку, так і до її прагнення до соціально-економічного зростання відповідного суспільства.

Суб'єктивна сторона адміністративного правопорушення характеризується умисною формою вини. Метою застосування мобінгу є досягнення цілі звільнення особи з посади, що визначає зміст суб'єктивної сторони правопорушення, визначеного ст. 173-5 КУпАП. Вчинення незаконних дій щодо цькування особи, створення важких умов для праці має переслідувати саме мету звільнення особи з роботи. Отже, що метою застосування мобінгу як складової суб'єктивної сторони адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, є досягнення цілі звільнення особи з посади або створення інших негативних наслідків, пов'язаних із виконанням особою покладеної на неї трудової чи службово-трудової функції.

Очевидно, що досягнення такої мети чи відсутність такого не є свідченням відсутності у правопорушника відповідного наміру [58, с. 265-

271]. Але при цьому така ознака дозволяє відмежувати адміністративне правопорушення у формі мобінгу від інших видів адміністративних правопорушень.

Зокрема, мобінг необхідно відмежовувати від ряду суміжних адміністративних правопорушень. Мобінг необхідно відмежовувати від таких складів адміністративного правопорушення, як: хуліганство, що розуміється на законодавчому рівні як «дрібне хуліганство, тобто нецензурна лайка в громадських місцях, образливе чіпляння до громадян та інші подібні дії, що порушують громадський порядок і спокій громадян» (ст. 173 КУпАП) [55]; як поширювання неправдивих чуток, що полягає у розповсюдженні недостовірних відомостей, що можуть викликати паніку серед населення або порушення громадського порядку (ст. 173-1 КУпАП) [55]; як вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, тобто умисне вчинення будь-яких діянь (дій або бездіяльності) фізичного, психологічного чи економічного характеру (застосування насильства, що не спричинило тілесних ушкоджень, погрози, образи чи переслідування, позбавлення житла, їжі, одягу, іншого майна або коштів, на які потерпілий має передбачене законом право, тощо), внаслідок чого могла бути чи була завдана шкода фізичному або психічному здоров'ю потерпілого, а так само невиконання термінового заборонного припису особою, стосовно якої він винесений, або неповідомлення уповноваженим підрозділам органів Національної поліції України про місце свого тимчасового перебування в разі винесення такого припису (ст. 173-2 КУпАП) [55] та інших правопорушень, де об'єктом визначається громадський порядок та громадська безпека.

Характеристика об'єктивної сторони мобінгу пов'язується із специфічним місцем вчинення правопорушення. «Мобінг» - це війна на робочому місці, в якій через психологічне, фізичне або моральне насилля одна або більше жертв змушені виконувати волю одного або більше агресорів. Дане насилля виражається у формі частих та тривалих атак, які

мають на меті завдати шкоди здоров'ю, каналам комунікації, потоку інформації, репутації або професійності обраної «жертви» [76].

До ознак складу мобінгу як різновиду правопорушення в зарубіжних дослідженнях відноситься його вчинення групою людей, однак чинним законодавством України така ознака розуміється як кваліфікуюча, і така, що передбачається частиною другою ст. 173-5 КУпАП. Крім того до ознак мобінгу може бути віднесено повторність його вчинення, однак застосування такої ознаки у літературі відображується неоднозначно. Зокрема, необхідно зазначити, що для потерпілої сторони (жертви) важлива різниця між одноразовим інцидентом та частими подіями, окремий випадок може спричинити страх, сум і напругу, проте дії, що не припиняються довгий час свідчать про систематичне цькування, впливають сильніше, змушуючи жертву відчувати, що таке ставлення буде постійним [202].

На підставі зазначеного необхідно зробити висновок, що суб'єкт вчинення адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, є спеціальним, що характеризується наявністю зв'язку між потерпілою особою та правопорушником, що виникає у процесі реалізації ними покладеної на них трудової функції та обов'язків. Необхідно підкреслити, що особливу роль у розумінні суб'єктивних елементів складу адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, має роботодавець, який може бути і суб'єкт даного правопорушення, але при цьому він має виступати гарантом захистом трудових прав особи та гарантом забезпечення сприятливого психологічного клімату в колективі.

Таким чином, мобінг є складним суспільним явищем, що характеризується як певне явище, дослідження якого вимагає комплексного підходу та дослідження. Феномен мобінгу полягає у негативній спільності, яка об'єднує групу переслідувачів у ситуації насилля, їхніх негативних діях та поглядах на жертву, що підтримують та підсилюють негативний поведінковий та ментальний вплив на потерпілу особу [88, с. 223-224].

Мобінг може розумітися не лише як форма правопорушення, а і як форма суспільного конфлікту, що полягає результативно у спричиненні особі негативних емоційних страждань, що виникають внаслідок цькувань, прискіпливого ставлення на робочому місці, що може проявлятися як у формі одноразового залякування, погроз, так і у формі систематичних дій.

Отже, мобінг може здійснюватися як однією, так і декількома особами, що може характеризуватися систематичністю у проявах такої поведінки, тобто дії повторюються з певною регулярністю, що досягається через перевищення сил між учасниками конфлікту, або одноразовістю, що впливає на кваліфікацію адміністративного делікту, але не повинно впливати на визначення розміру моральної шкоди, адже ступінь моральних страждань може бути рівнозначним як від одноразового приниження здійсненого одним мобером, так і від систематичних дій, вчинених групою осіб.

Таким чином, мобінг може бути віднесено до триваючих правопорушень та/або триваючих правових конфліктів (спорів), або ж може вчинюватися у формі одноразових протиправних дій. Триваюче правопорушення - це порушення закону або правил, яке відбувається протягом тривалого періоду часу без припинення. Це може включати в себе повторні порушення одного і того ж закону або систематичне порушення різних законів або норм. Триваюче правопорушення може мати серйозні наслідки для суспільства та окремих осіб, оскільки воно може призводити до збитків, шкоди, втрати довіри до системи правосуддя та загрози громадській безпеці [12].

У багатьох юрисдикціях законодавство передбачає спеціальні заходи для протидії триваючим правопорушенням, такі, як адміністративні штрафи, адміністративні заходи примусового характеру, усунення можливих причин та умов, що сприяють порушенням, а також кримінальна відповідальність в разі серйозних порушень. Такі заходи спрямовані на запобігання подальшому порушенню закону та відновлення порядку в суспільстві.

Інтенсивність мобінгу, що виявляється у внутрішній напрузі, визначається рівнем емоційної, психологічної та фізичної травми, яку відчуває жертва мобінгу. Це відображає ступінь стресу, який викликається такими діями, і може мати серйозний вплив на психічне та фізичне здоров'я постраждалих.

Інтенсивність мобінгу може бути визначена різними факторами, такими як: частота та тривалість нападів; серйозність травм, що розуміється як важкість та наслідки емоційної, психологічної та фізичної травми, які зазнає потерпілий, також визначає рівень інтенсивності мобінгу; способи та форми мобінгу (наприклад, вербальні, психологічні, соціальні або фізичні напади); особисті характеристики постраждалих. Інтенсивність мобінгу може залежати від психологічної стійкості, ресурсів для подолання стресу та інших особистих факторів постраждалих. Для ефективного управління ситуацією мобінгу важливо розуміти рівень інтенсивності та вживати заходи для попередження подальшого загострення ситуації та допомоги жертвам [103, с. 60-63].

Мобінг виявляється в емоційному приниженні. Емоційне приниження - це форма мобінгу або домагання, яка полягає у використанні словесних або невербальних методів для зниження самооцінки, гідності та емоційного стану людини. Це може включати в себе принижувальні коментарі, критику, насмішки, образи, ігнорування, заперечення досягнень тощо. Емоційне приниження може мати серйозні наслідки для психічного та емоційного стану постраждалих осіб. Воно може призвести до розвитку стресу, тривоги, депресії, втрати самовпевнення та самооцінки, відчуття відчуження та ізоляції, а також фізичних проблем, таких як безсоння або неврози. Для запобігання та управління ситуаціями емоційного приниження важливо встановити нульову терпимість до таких поведінок, створити безпечне середовище для спілкування та виявлення емоційної підтримки для постраждалих. Також важливо проводити навчання з антимобінгових програм, сприяти культурі поваги та толерантності в колективі та вживати

заходи для виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій [146]. Саме такий підхід має застосовуватися для визначення суб'єктивних елементів адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП. Отже, вчинення мобінгу (цькування) працівника переслідує у діях правопорушника досягнення такої мети як приниження працівника, приниження його професійної честі, ділової репутації.

Об'єктивна сторона може полягати у формі негативних дій, які здійснюються однією чи декількома особами по відношенню до жертви, що характеризуються систематичності у проявах такої поведінки, тобто дії повторюються з певною регулярністю, що досягається через перевищення сил між учасниками конфлікту. Форми насильства, що застосовуються при мобінгу, можуть полягати у формі ударів, штовхань, биття, застосуванні інших видів фізичного примусу [14].

Мобінг може проявлятися у формі провокацій, адресованих його жертві (жертвам), застосування фізичного цькування та вербальних насмішок для реалізації ізоляції. Об'єктивна сторона мобінгу може полягати у застосуванні погроз на зразок застосування формулювань, що до зазначеного питання обов'язково необхідно повернутися, що здійснюється під психічним чи фізичним впливом, тиском, погрозами [200].

Суб'єктом адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, є особа, яка досягла віку адміністративної відповідальності, тобто 16-річного віку, не є обмеженою у дієздатності, розуміє значення своїх дій та/або контролює них [55]. Специфічними ознаками, що характеризуються мобера (тобто суб'єкта адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП) є його приналежність до трудового колективу, наявність зв'язку між мобером та жертвою мобінгу, що виникає у сфері службово-трудових правовідносин або у сфері трудових правовідносин. Мобери можуть об'єднуватися у певні групи, коаліції, що безумовно посилює вплив на потерпілого, дезорієнтує його, порушує стан його психічної рівноваги та

призводить до ухвалення ним хибних рішень, що полягають у звільненні особи з роботи.

2.2 Суб'єкти адміністративної юрисдикції щодо запобігання та протидії мобінгу в Україні

В умовах воєнного стану питання запобігання та протидії мобінгу актуалізується триваючою соціальною та економічною кризами, наслідками яких є виникнення процесів внутрішньої трудової міграції, зростання безробіття, формування агресивної поведінки, що спрямовується на уразливі верстви населення в цілому, і зокрема, у сфері трудових та/або службово-трудова правовідносин.

Забезпечення ефективності подолання проявів мобінгу між тим є однією із складових успішності процесів євроінтеграції, що вимагає в цілому оптимізації механізму захисту прав і свобод людини, і зокрема, її права на свободу праці та запобігання і протидії мобінгу в українському суспільстві.

Пошук шляхів ефективного запобігання та протидії мобінгу вимагає запровадження як змін до чинного законодавства України, так і змін до системи правоохоронного та юрисдикційного впливу [50, с. 197].

Згідно із вимогами Угоди про асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їх державами-членами, з іншого боку, висуваються вимоги щодо гармонізації чинного національного законодавства до законодавства країн ЄС, в тому числі із питань забезпечення свободи праці, гендерної рівності, створення рівних умов для жінок та чоловіків з питань соціалізації та професійної кар'єри тощо [13, с. 157-161].

Застосування проявів насильства при цьому очевидно визнається як одна із найбільш поширених та давніх форм порушення прав та свобод людини.

Мобінг як було встановлено у попередніх підрозділах проявляється через форми цькування, надмірного трудового навантаження, інші форми проявів психічного хибного впливу, а також через форми фізичного насильства, де найбільш уразливими верствами населення, що страждають від таких дій, є жінки, молодь, люди пенсійного чи передпенсійного віку, або чоловіки, що за своїми фізичними здібностями не здатні протистояти надмірного емоційному чи фізіологічному впливу.

Ефективність подолання проявів насильства у трудовому колективі, що визначається як мобінг, залежить від налагодженої взаємодії та діяльності правоохоронних органів, органів опіки та піклування, соціальних служб, Державної служби з питань охорони праці, але і від ефективності діяльності працівників внутрішніх підрозділів із забезпечення психологічного добробуту та благополуччя, громадських організацій, волонтерських центрів та інших членів громадянського суспільства, від свідомості та правової активності яких залежить ефективність забезпечення права особи на свободу праці, що, як було доведено у попередніх підрозділах, відноситься до якісних показників оцінки забезпечення у соціумі права особи на свободу праці в цілому, і зокрема, права особи на працю, на оплату праці, що є матеріальним базисом для фізичного існування та соціального буття особи.

Питання захисту трудових прав особи, права особи на свободу праці та запобігання мобінгу у колективі вирішується і на рівні функціонування правоохоронних органів як органів профілактики адміністративних та кримінальних правопорушень, так і в межах здійснення судового контролю.

Складовими елементами системи запобігання та протидії мобінгу є суб'єкти, об'єкт та зміст. У разі пошуку відповідей на питання про встановлення системи суб'єктів запобігання та протидії мобінгу, необхідно виходити із розуміння: в якості її об'єкту – сфери трудових та службово-трудова правовідносин, що характеризуються продуктивністю праці, сприятливим психологічним кліматом та безпекою; в якості її суб'єкту – сукупності органів та осіб, що мають зовнішній та внутрішній вплив на

формування сприятливого трудового середовища; в якості її змісту – кола взаємозв'язків між суб'єктом та об'єктом.

Суб'єкт адміністративно-правових відносин в цілому, і зокрема, у сфері запобігання та протидії мобінгу, має керуватися адміністративно-правовими нормами, здатними забезпечити реалізацію покладених на нього обов'язків. Суб'єкт адміністративно-правових відносин наділений належним обсягом правоздатності, дієздатності та деліктоздатності, реалізація якої є змістом відносин в цілому, і зокрема, із питань запобігання правопорушень у сфері трудових та/або службово-трудовах правовідносин [77, с. 68-69].

Загальновизнаним є поділ суб'єктів на фізичних та юридичних осіб, де перші визнаються індивідуальними суб'єктами, а останні – колективними [77; 3]. Безумовною ознакою суб'єкта адміністративного механізму забезпечення прав особи є належне виконання ним покладених на нього обов'язків [69, с. 73; 57, с. 77-79]. Специфікою правоохоронних органів як суб'єкта адміністративних правовідносин є їх здатність виходити за межі своєї компетенції задля забезпечення ефективності пріоритетну мету – мету запобігання адміністративних правопорушень та кримінальних правопорушень [71, с. 93-95].

Отже, суб'єктом запобігання та протидії мобінгу є уповноважений орган публічного управління, який має виконувати владно-розпорядчу, правоохоронну, публічно-сервісну, контрольно-наглядову, організаційно-управлінську функції, що впливають на забезпечення реалізації трудових прав особи.

Проблемами низької ефективності здійснення діяльності із запобігання та протидії мобінгу є неналежний рівень взаємодії між представниками правоохоронних органів та органів публічної адміністрації – з одного боку, та представниками громадськості, громадських організацій, волонтерських центрів – з іншого боку. Однак при цьому налагодження взаємодії сприятиме виробленню ефективних засад здійснення профілактичної діяльності із запобігання мобінгу. Недостатня ефективність діяльності із запобігання

мобінгу обумовлюється також несформованістю у представників громадськості та представників органів публічної адміністрації навичок спілкування з жертвою, що призводить до латентності такого явища як психічне та фізичне насильство на робочому місці [78].

Ефективність запобігання мобінгу залежить і від участі у таких процесах органів місцевого самоврядування та місцевої виконавчої влади, на рівні яких мають вживатися заходи із формування особи, як психічно та фізично здатної або дати супротив насильству, та особи, що володіє належним обсягом інформації задля звернення до органів чи суб'єктів, що можуть їй допомогти у тяжких життєвих обставинах, пов'язаних із негативним впливом, що заподіюється при реалізації трудових правовідносин.

Особливе місце у справах щодо вчинення мобінгу обіймають ряд спеціально уповноважених органів. Мова йде про діяльність Державної служби з питань охорони праць. Відповідно до чинного законодавства України Державна служба України з питань праці (Держпраці) визначається як центральний орган виконавчої влади України, що функціонує згідно із вимогами постанови Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 року № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» [125], де закріплено здійснення реорганізації шляхом злиття Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки [128] та Державної інспекції з питань праці [128]. Крім того до повноважень Державної служби України з питань праці (Держпраці) було передано від Держсанепідслужби здійснення функцій з реалізації державної політики у сфері гігієни праці та дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників.

Основними завданнями Держпраці є: 1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в

частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; 2) здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні; 3) здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки; 4) організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи [116].

Діяльність Держпраці України спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України [120; 116].

Держпраці України реалізує надані їй повноваження через систему її територіальних органів, що функціонують із дотриманням положень Постанови Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 року №14 «Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці» [28].

Держпраці очолює Голова, якого призначає на посаду та звільняє з посади Кабінет Міністрів України за поданням Прем'єр-міністра України, внесеним на підставі пропозицій Міністра економіки України [116].

Таким чином, Держпраці України здійснює завдання, спрямовані на забезпечення реалізації таких функцій впливу на правовідносини, що пов'язані із запобіганням проявам мобінгу, як: інформаційно-освітня; контрольно-наглядова; адміністративно-юрисдикційна; попереджувальна.

В межах реалізації інформаційно-освітньої функції діяльності Держпраці України здійснює такі форми діяльності, спрямовані на запобігання та протидію мобінгу, як: поширення відомостей про засади забезпечення трудових прав громадян; висвітлення у медіа особливостей механізму захисту права особи на свободу праці та специфіку його застосування. В якості прикладу реалізації такої форми діяльності Держпраці

як висвітлення у медіа особливостей механізму захисту права особи на свободу праці та специфіку його застосування проведення семінарів, вебінарів, та інших заходів, доступ до яких здійснюється в порядку Закону України від 13 грудня 2022 року № 2849-IX «Про медіа» [121]. Зокрема, одним із таких прикладів проведення інформаційної діяльності за участі посадових осіб Держпраці України стало проведене інтерв'ю, поширене із застосуванням комунікаційних засобів, що використовуються таким медіа, як радіо «Розділля 93» у програмі «Актуальне інтерв'ю», де було висвітлено інформацію про явище мобінгу персоналу, тобто психологічного пресингу працівників на робочому місці з боку адміністрації, що відбулось 14 лютого 2024 року [147]. Інформація про проведений етер збережена була у межах комунікаційного простору «Youtube», та розміщене посилання на офіційній сторінці Держпраці [160].

Працівникам Держпраці надається роз'яснення, що ефективність запобігання та протидії мобінгу залежить від належного усвідомлення особою механізму його виявлення та реагування на такі дії. Зокрема, виявлення наявності у трудовому колективі мобінгу пов'язується із встановленням систематичності та тривалості умисних дій чи проявів форм бездіяльності роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, що призводять до 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 [147].

Ознаками появи мобінгу у трудовому колективі є наявність: проявів ігнорування працівника, його ізоляція; поширення неправдивих чуток; надмірна прискіпливість; відпускання гострих слів в бік потерпілого; донесення керівництву; завдання матеріальної шкоди [147]. Реагування на

такі прояви в першу чергу очікується з боку роботодавця, але при цьому, якщо мобінг виходить від нього і є босингом, то необхідним є вжиття інших субсидіарних заходів протидії. При цьому до обов'язків роботодавця відносяться дотримання вимог щодо належності організації роботи працівників; створення умов для зростання продуктивності праці; забезпечення трудової та виробничої дисципліну; неухильного додержання законодавства про працю і правил охорони праці; здійснення заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню); обачного ставлення до потреб і запитів працівників; поліпшення умов їх праці та побуту; дотримання вимог гендерної рівності та свободи на робочому місці [83].

Держпраці України розміщують інформаційні повідомлення роз'яснювальна характеру для осіб, що можуть бути жертвами чи потерпілими від мобінгу, а також надають послуги із надання безоплатної правничої допомоги в порядку, встановленому чинним законодавством України [107]. У разі заподіяння шкоди здоров'ю працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування, у порядку застосування ст. ст. 22, 23 Цивільного кодексу України, де передбачається відшкодування майнової шкоди та моральної шкоди [155]. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику здійснюється або добровільно, або в порядку виконання судового рішення, яким встановлюється порушення його законних прав, що було заподіяно внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), та призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя [155].

Надання безоплатної правничої допомоги Держпрацею України здійснюється відповідними профільними підрозділами, що функціонують в межах її структурної побудови. Такими підрозділами, що уповноважені на надання безоплатної правничої допомоги в межах Держпраці України, є: Управління юридичного забезпечення; Департамент з питань праці;

Управління інспекційної діяльності; Департамент нагляду в промисловості і на об'єктах підвищеної небезпеки; Управління гірничого нагляду; відділ експертної роботи, ринкового нагляду та надання адміністративних послуг [22].

Задля запобігання мобінгу та забезпечення захисту прав особи у сфері реалізації соціально-економічних прав особи в межах взаємодії між Держпрацею України, Міжнародною організацією праці та європейською громадською організацією «Працюємо разом» було утворено та успішно функціонує портал психологічної підтримки працівників та роботодавців – «З турботою про себе», де діє ряд цілодобових виділених ліній інформаційно-телекомунікаційного зв'язку, де допомога ведеться за такими напрямками, як: «Консультаційна підтримка роботодавців», «Консультування онлайн», «Трудові відносини у воєнний час - питання/відповіді», «Виходь на світло! Як декларувати працю», «Рекомендації: Як працювати безпечно», «Переселенцям - як шукати роботу безпечно», «Психосоціальна підтримка на роботі» [90]. На порталі психологічної підтримки наводяться рекомендації для працівників щодо підвищення ефективності та якості соціального буття особи під час війни [39]. Психологами надаються рекомендації реагування на виникнення страхів, пов'язаних із війною, де окреме місце приділено страху смерті, страху невизначеності, страху змін [39].

Мобінг може здійснюватися, як було встановлено у попередніх підрозділах даної дисертації, за статевою ознакою, що вимагає звернення до 7 Закону України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де визначено, що органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є: 1) Верховна Рада України; 2) Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; 3) Кабінет Міністрів України; 4) спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 5) органи виконавчої влади та органи місцевого

самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 6) громадські об'єднання [113].

Безпосередньо суб'єктами запобігання проявам мобінгу згідно із положеннями чинного законодавства України є: органи виконавчої влади, де необхідно виділити органи Держпраці України, місцеві державні адміністрації (у тому числі їх структурні підрозділи з питань сім'ї, служби у справах дітей, органи управління освітою, органи охорони здоров'я, органи забезпечення охорони праці тощо); 2) органи місцевого самоврядування (у тому числі виконавчі органи сільських, селищних, міських, районних у містах (у разі їх створення) рад та їх структурні підрозділи з питань сім'ї, служби у справах дітей, органи управління освітою, органи охорони здоров'я тощо); 3) центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги; 4) центри надання безоплатної правничої допомоги; 5) суди; 6) підрозділи органів Національної поліції України; 7) органи прокуратури; 8) загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб; 7) громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах [113].

Протидія мобінгу може здійснюватися на зовнішньому та внутрішньому рівнях. На внутрішньому рівні протидія мобінгу розуміється як діяльність роботодавця, а також спеціальних департаментів, підрозділів, що діють в межах окремих підприємств, організацій та установ. Наприклад, в межах органів Державної податкової служби таке запобігання здійснюється в межах функціонування окремого підрозділу [5].

Таким чином, до обов'язків органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування відноситься вимога створення в межах їх функціональної структури спеціально уповноваженої особи чи підрозділу, що має надавати допомогу особам, які зазнали шкідливого протиправного впливу з боку колег [113; 143].

Роботодавці мають вживати заходів із забезпечення формування належного психосоціального клімату відповідно до стандарту ISO 45003:2021 та сприяти уникненню психосоціальних ризиків, що розуміється будь-які ризики, пов'язані з небезпеками, що виникають у процесі організації роботи внаслідок соціальних факторів та аспектів робочого середовища й можуть завдати психологічної, соціальної чи фізичної шкоди [196]. До факторів психосоціальних ризиків відноситься формування обставин, що відображають процес планування або управління роботою, які збільшують ризик несприятливого впливу, що призводить до стресу, пов'язаного з роботою, посилення стресу, не пов'язаного з роботою, або впливає на здоров'я та добробут окремих працівників. І одним із негативних факторів впливу на психоемоційний стан у трудовому колективі та в цілому у сфері трудових чи службово-трудова правовідносин війна є небезпека цькування як фактор появи різних імовірних ризиків для працівників і сфери праці, що своєю чергою призводить до стресу. Саме тому роботодавці мають управляти психосоціальними ризиками, забезпечувати висунення надмірного навантаження на працівника, допущення незахищеності на роботі. Роботодавець має нести персональну відповідальність за забезпечення психологічного здорового робочого середовища, що є базисом для створення умов для продуктивної роботи, особистісного зростання, професійного розвитку, психічного та фізичного добробуту працівників. Критерієм ефективності робочого середовища є забезпечення належного стану психологічної безпеки, що має спрямовуватися на подолання як внутрішніх факторів, що створюють загрозу для «здорових» трудових правовідносин, але і зовнішніх негативних факторів впливу, зокрема, факторів COVID-19 та воєнного стану.

В цьому сенсі важливим є вжиття з боку роботодавців політики «відкритих дверей» із дотриманням принципу конфіденційності. Політика «відкритих дверей» із дотриманням принципу конфіденційності - це стратегія, яка спрямована на створення відкритого та прозорого середовища

для співробітників чи учасників організації, забезпечуючи водночас конфіденційність особистої інформації. Ця політика базується на ідеї відкритості, доступності та взаємодії всіх учасників організації, щоб сприяти ефективному обміну ідеями, розвитку та інноваціям. При цьому, важливо забезпечити захист особистої інформації та збереження конфіденційності усіх сторін відносин. Деякі засоби та практики для реалізації політики «відкритих дверей» із дотриманням конфіденційності можуть включати: забезпечення конфіденційності особистих даних (збереження особистої інформації у захищених базах даних та обмеження доступу до неї лише авторизованим особам); розвиток культури відкритості (створення атмосфери відкритості та довіри, де співробітники можуть відчувати себе комфортно для обміну ідеями та думками); тренінги з конфіденційності та етики (навчання співробітників про правила та норми поведінки, пов'язані з конфіденційністю інформації та зобов'язаннями з її збереження); механізми звернення (створення системи, через яку співробітники можуть безпечно повідомляти про можливі порушення конфіденційності та отримувати підтримку); конфіденційність у відносинах з зовнішніми сторонами (забезпечення того, щоб зовнішні контакти, такі як клієнти, партнери чи постачальники, дотримувалися тих самих стандартів конфіденційності, що і внутрішні учасники організації) [149].

Формування позитивного соціального зв'язку із трудовим колективом (соціальною командою чи групою) є ключовим елементом успішної співпраці та досягнення цілей організації. Воно відображується у взаємодії, взаєморозумінні, підтримці та дружніх відносинах між членами команди. Основними аспектами позитивного соціального зв'язку з із трудовим колективом (соціальною командою чи групою) є: взаємодія та співпраця (члени трудового колективу взаємодіють один з одним відкрито та ефективно, обмінюючись ідеями, думками та досвідом для досягнення спільних цілей); довіра та взаєморозуміння (відчуття довіри та взаєморозуміння між членами команди створює атмосферу, де люди можуть

відчувати себе комфортно, співпрацювати та вирішувати конфлікти); підтримка та співчуття (члени трудового колективу підтримують один одного, як професійно, так і особисто, підтримуючи важливість доброзичливості та співчуття у взаємодії); відкритість до зворотного зв'язку (трудоим колективом має бути позитивно сприйнято конструктивну критику, надано зворотній зв'язок, сприяючи взаємному розвитку та покращенню продуктивності праці); спільна відповідальність та відчуття гідності і ділової репутації (члени трудового колективу несуть спільну відповідальність як за спільні досягнення, володіють спільним відчуттям гідності та мають нести спільну відповідальність за успіхи всіх та кожного члена трудового колективу); створення та підтримка позитивного соціального зв'язку із трудовим колективом (соціальною командою чи групою), що є важливим для підвищення продуктивності, покращення робочого клімату та досягнення успіху в організації.

Дослідження підтверджують, що позитивні соціальні зв'язки із керівництвом призводять до того, що люди рідше хворіють, вдвічі швидше одужують після травми, менше впадають у депресію, швидше навчаються, легше переносять дискомфорт і на 70 % мають менший ризик передчасної смерті [46]. Є необхідним для керівників проявляти емпатію, співчуття до співробітників, створювати умови для формування індивідуальній та колективній соціальної стійкості в складні часи воєнного часу [46].

Отже, важливе місце у забезпеченні прав особи у службово-трудовах чи трудових правовідносинах має як зовнішній вплив, що здійснюється уповноваженими органами державної влади та місцевого самоврядування (зокрема, органами Держпраці України, міськими, сільськими, селищними радами, місцевими державними адміністраціями), так і внутрішній вплив, ефективність якого безпосередньо залежить від діяльності роботодавця, його здатності та сприяння формування сприятливого психологічного середовища та дотримання вимог психологічної безпеки.

Ефективним засобом запобігання мобінгу у трудовому колективі є функціонування спеціальних колцентрів.

В Україні немає спеціального реєстру випадків вчинення мобінгу, на відміні від зокрема, окремого Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі [119]. Відповідно до Єдиного державного реєстру випадки домашнього насильства та насильства за ознакою статі [119] розуміються як «автоматизована інформаційно-телекомунікаційна система, призначена для збирання, реєстрації, накопичення, зберігання, адаптування, зміни, поновлення, використання, поширення (розповсюдження, реалізації, передання), знеособлення і знищення визначених Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» даних про випадки домашнього насильства та насильства за ознакою статі».

Метою формування та ведення Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі [119] є: захист життєво важливих інтересів постраждалих осіб, зокрема дітей; запобігання повторним випадкам насильства; забезпечення здійснення заходів у сфері запобігання та протидії насильству; облік випадків насильства, узагальнення та аналіз інформації про насильство; надання комплексної та своєчасної допомоги постраждалим особам суб'єктами, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству, визначеними статтею 6 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [114] та статтею 7¹ Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; координація діяльності суб'єктів шляхом оптимізації інформаційної взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству. Держателем Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі [119] є Мінсоцполітики України.

Ідея запровадження окремого реєстру проявів мобінгу у трудовому колективі пов'язується із його функціонуванням як складової системи

механізму запровадження перевірок дотримання умов реалізації права на працю, що, зокрема, відображено у проєкті Закону України № 11044 від 28.02.2024 «Проект Закону про внесення змін до статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу» [131]. Зазначеним проєктом Закону № 11044 від 28. 02. 2024 року передбачено внесення змін до частини першої статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [126], що передбачаються: 1) викладення її у такій редакції:

«У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин, вчинення мобінгу та законності припинення трудових договорів» [131].

До системи запобігання та протидії мобінгу відносяться також органи державної влади та місцевого самоврядування міжгалузевої компетенції, серед яких варто виокремити такі, як: Верховна Рада України [64]; Президент України [64]; Кабінет Міністрів України [120]; Міністерство соціальної політики України [118]; Міністерство культури та інформаційної політики України [27]; Міністерство освіти і науки України [117]; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини [130]; Національна поліція [124]; місцеві державні адміністрації [123]; органи місцевого самоврядування [122].

До інших суб'єктів публічного управління та адміністрування у сфері запобігання мобінгу відносяться: центри з надання безоплатної вторинної

правової допомоги; центри з надання безоплатної правничої допомоги; суб'єкти громадянського суспільства; міжнародні інституції.

Важливе місце у системі органів державної влади із запобігання мобінгу відіграють органи Національної поліції України. Необхідним є звернення дослідницької уваги на зміст діяльності Національної поліції України як суб'єкта запобігання мобінгу. Відмінним при здійсненні характеристики діяльності Національної поліції є те, що вона регламентується на засадах структурності, системності та нормативного закріплення кола функціональних повноважень [23]. Будь-яка система характеризується вмінням побудувати розуміння та реалізацію певного явища у логічному порядку та з дотриманням принципів побудови у визначеному порядку, що визначаються взаємністю зв'язків частин та цілого [63, с. 135-137]. В межах системи є наявним взаємозв'язок елементів, спостерігається її ієрархічність, комплексність, взаємодія та взаємовплив [162, с. 33; 89].

Здійснення профілактичної діяльності Національною поліцією як складової адміністративно-правового статусу відображується у системі наданих їй повноважень [152, с. 181–189]. Розуміння адміністративно-правового статусу Національної поліції України у системі суб'єктів із запобігання мобінгу визначається дотримання вимог цільового змісту її діяльності, що розуміється у забезпеченні реалізації державної політики у сфері протидії злочинності та забезпечення громадського порядку, забезпечення прав і свобод людини, інтересів суспільства й держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки, а також надання в межах, визначених законом, послуг особам. Пріоритетністю в роботі цього органу держави є служіння потребам окремих громадян і суспільству в цілому, в тісній співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства і спрямування на задоволення їхніх потреб, відповідно до чинного законодавства України [34], але при цьому в межах структури Національної поліції не передбачено

окремого підрозділу, наділеного повноваженнями із запобігання мобінгу. В межах структури Національної поліції діють такі підрозділи, як: кримінальна поліція, патрульна поліція, органи досудового розслідування, поліція охорони, спеціальна поліція, поліція особливого призначення. Трансформація органів Національної поліції спрямовується на створення можливостей підвищення ефективності здійснення функцій держави із забезпечення прав і свободи людини, виконання ними сервісної функції та правоохоронної функції на засадах тісної взаємодії із громадськістю [145, с. 38].

При цьому безпосередньо чинним законодавством України не встановлюється коло повноважень Національної поліції у сфері запобігання та протидії мобінгу. Зокрема, відповідно до Закону України від 16 листопада 2022 року № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» встановлюється, що «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» [110]. Тобто на законодавчому рівні не закріплюється безпосередньо право особи, яка вважає, що зазнала мобінгу, звернутися до органів Національної поліції, попри їх територіальну доступність та їх функціональне завдання із забезпечення прав і свобод людини, що визначено чинним законодавством. Вважається за необхідне передбачити серед кола осіб, до яких може звернутися особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), і органи Національної поліції.

Органи Національної поліції мають особливе місце в системі суб'єктів протидії та запобігання мобінгу.

Національна поліція грає важливу роль у запобіганні та боротьбі з мобінгом в суспільстві, що має вживати: попереджувальні заходи (Національна поліція може проводити освітні кампанії та тренінги для громадськості, роблячи акцент на важливості поваги та толерантності у

взаємодії між людьми; ці заходи можуть включати навчання про соціальні навички, розвиток емпатії та підвищення свідомості щодо наслідків мобінгу); заходи, спрямовані на підтримку жертв (Національна поліція надає підтримку та захист жертвам мобінгу, допомагаючи їм звертатися до відповідних служб та організацій для отримання необхідної допомоги та захисту); заходи, спрямовані на проведення розслідувань (Національна поліція здійснює розслідування випадків мобінгу та інших форм насильства, зокрема збирає свідчення, докази та іншу інформацію для встановлення винних та прийняття відповідних заходів); заходи, спрямовані на забезпечення «якісного» нормативно-правового регулювання (Національна поліція співпрацює з правоохоронними органами та законодавчими установами для розробки та вдосконалення законодавства щодо запобігання та покарання мобінгу, забезпечуючи відповідне правове середовище для боротьби з цим явищем); співпраця з громадськістю (Національна поліція взаємодіє з громадськістю, сприяючи створенню культури поваги та толерантності в суспільстві та реагуючи на сигнали та повідомлення про випадки мобінгу). Загальна мета дій Національної поліції у цьому контексті полягає в створенні безпечного та гармонійного середовища для всіх членів суспільства та благополуччя, в тому числі і у сфері трудових правовідносин. Національна поліція є «соціально орієнтованим органом, який перебуває в найтіснішому безпосередньому зв'язку із суспільством, його громадянами через розгалужену систему поліцейських органів, відділів та відділень [151, с. 134-135].

Таким чином, забезпечення діяльності із запобігання та протидії мобінгу залежить від ефективності функціонування як органів чи суб'єктів, що мають зовнішній вплив на трудовий колектив, через реалізацію повноважень спеціальної галузевої компетенції - органами Держпраці України, або через реалізацію повноважень органами, що володіють міжгалузевою компетенцією (Мінсоцполітики України, Міністерство охорони життя та здоров'я України тощо), а також від діяльності суб'єктів,

що мають внутрішній вплив на трудовий колектив. При цьому необхідно наголосити на необхідності встановлення підстав особистої відповідальності роботодавця за неналежне виконання покладених на нього обов'язків із створення сприятливого психологічного клімату в межах здійснення трудової функції відповідною групою (колективом працівників).

2.3 Процесуальні особливості провадження в справах про адміністративні правопорушення за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні

Здійснений у попередніх підрозділах аналіз положень чинного законодавства України та практики його правозастосування, дозволив зробити висновок, що суб'єкт вчинення адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, є спеціальним, що характеризується наявністю зв'язку між потерпілою особою та правопорушником, що виникає у процесі реалізації ними покладеної на них трудової функції та обов'язків. Таким чином, при здійсненні провадження в справах про адміністративні правопорушення за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні, необхідно встановити специфіку доказування та встановлення наявності об'єктивних та суб'єктивних елементів складу досліджуваного делікту, що, зокрема, має бути реалізовано через встановлення такого трудового чи службово-трудоного зв'язку між жертвою та правопорушником.

Необхідно підкреслити, що особливу роль у розумінні суб'єктивних елементів складу адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, має роботодавець, який може бути і суб'єктом даного правопорушення, але при цьому він має виступати гарантом захистом трудових прав особи та гарантом забезпечення сприятливого психологічного клімату в колективі.

Мобінг виявляється в емоційному приниженні. Емоційне приниження - це форма мобінгу або домагання, яка полягає у використанні словесних або

невербальних методів для зниження самооцінки, гідності та емоційного стану людини. Це може включати в себе принижувальні коментарі, критику, насмішки, образи, ігнорування, заперечення досягнень тощо. Емоційне приниження може мати серйозні наслідки для психічного та емоційного стану постраждалих осіб. Воно може призвести до розвитку стресу, тривоги, депресії, втрати самовпевнення та самооцінки, відчуття відчуження та ізоляції, а також фізичних проблем, таких як безсоння або неврози. Для запобігання та управління ситуаціями емоційного приниження важливо встановити нульову терпимість до таких поведінок, створити безпечне середовище для спілкування та виявлення емоційної підтримки для постраждалих. Також важливо проводити навчання з антимобінгових програм, сприяти культурі поваги та толерантності в колективі та вживати заходи для виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій [146]. Саме такий підхід має застосовуватися для визначення суб'єктивних елементів адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП. Отже, вчинення мобінгу (цькування) працівника переслідує у діях правопорушника вчинення такої мети як приниження працівника, приниження його професійної честі, ділової репутації.

Суб'єктом провадження у справах про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-5 КУпАП, згідно із вимогами ст. ст. 213, 221 КУпАП є районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди (судді) [55]. Суд уповноважений розглядати протоколи про адміністративні правопорушення в порядку, визначеному Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Протокол про адміністративне правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, складається органами Держпраці згідно із чинним законодавством України, у разі звернення до них потерпілою особою чи потерпілими особами. В ході провадження у справі має бути встановлено факт приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно

них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та/або примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи.

Як було встановлено у підрозділі 2.1, об'єктивна сторона правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, полягає у психологічному або економічному насильстві (без визначення їх змісту), і може полягати як у формі дій, так і у формі бездіяльності, що вчинено у формі умислу, який безпосередньо нормами адміністративно-деліктного законодавства на закріплюється, але виходить із його розуміння.

Проведення у справі про вчинення мобінгу (цькування) працівника має встановити, що протиправні дії чи бездіяльність були вчинені із спеціальною метою, яка чинним законодавством України не визначається, попри доцільність її встановлення задля відмежування від суміжних складів адміністративних правопорушень. Так, як було встановлено у підрозділі 2.1 цілі вчинення мобінгу (цькування) полягають у: а) приниженні людської гідності потерпілого за певними ознаками; б) створенні стосовно потерпілого напруженої, ворожої, образливої атмосфери; в) примушуванні потерпілого до зміни місця роботи. В ході проведення у справі, передбаченої за вчинення мобінгу, мають бути встановлені його типові ознаки, що полягають у: систематичності (повторюваності) діяння; спеціальному суб'єктному складі учасників правопорушення; спрямуванні дії або бездіяльності правопорушника на заподіяння психічної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого, примушування до зміни місця роботи (ст. 2-2 КЗпП України [54], ст. 1 Закону України 16 листопада 2022 року № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [110]).

Відповідно до ст. 141 КЗпП України встановлюється обов'язок роботодавця щодо організації праці працівників, створення умов для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової і виробничої дисципліни, неухильного додержання законодавства про працю і правил

охорони праці, здійснення заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважного ставлення до потреб і запитів працівників, поліпшення умов їх праці та побуту [54].

Саме тому обов'язок доведення цих фактів лежить на роботодавцеві. Роботодавець повинен довести, що його дії не мають характеру морального переслідування. Суд може перекваліфікувати звільнення працівника за власним бажанням, що піддався моральному переслідуванню з боку роботодавця, на розірвання договору з вини роботодавця з усіма передбаченими в цьому випадку наслідками.

Провадження у справах про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-5 КУпАП, здійснюється у судовому порядку. При цьому як було встановлено, відповідно до чинного законодавства в Україні діє презумпція вини роботодавця, що полягає у висуненні до нього вимог щодо забезпечення належного психологічного клімату у трудовому колективі, забезпечення вимог психологічної безпеки, що встановлюється ст. 141 КЗпП України, однак при цьому хибно розуміється національною судовою системою. В якості прикладу, що підтверджує такий висновок, є доцільним здійснення контент-аналізу справ про застосування заходів адміністративної відповідальності за вчинення правопорушення, визначеного ст. 173-5 КУпАП України.

У справі № 22-ц/4809/221/24 предметом оскарження у порядку цивільного судочинства було порушення майнових прав особи, допущене в наслідок невиконання позивачеві заробітної плати [97]. При цьому позивачка зазначала, як у позовній заяві, так і в апеляційній скарзі на те, що зазнає мобінгу (цькування) від роботодавця, слід зазначити, що матеріали справи не містять належних і допустимих доказів на підтвердження цього факту. [97]. В обґрунтування позову особа вказувала, що працює на посаді інженера з охорони праці Комунального некомерційного підприємства «Кіровоградський обласний шкірно-венерологічний диспансер Кіровоградської обласної ради» з 23.05.1995. Також позивачка вказувала, що звернулась із заявою від

09.09.2023 про надання їй відпустки без збереження заробітної плати з 13.02.2023 по 17.02.2023. Проте відповіді не отримала, а 10.02.2023 отримала наказ «Про визначення технічного стану» № 29 від 10.02.2023, відповідно до якого повинна була укласти договір зі спеціалізованою організацією яка має ліцензію від Державної інспекції ядерного регулювання на проведення обстеження, визначення переліку і змісту робіт та надання висновку з терміном виконання 20.02.2023. Оскільки відповідачем було відмовлено їй у наданні відпустки без збереження заробітної плати, 14.02.2023 вона вийшла на роботу і виконувала покладені на неї наказом обов'язки, що підтверджується викликом поліції у зв'язку із відмовою отримання від мене заяв. 15.02.2023 звернулась із заявою в якій повідомила, що наказ про відпустку не отримувала і для виконання обов'язків покладених на неї наказом відмовилась від відпустки. З 13.02.2023 по 17.02.2023 перебувала на робочому місці про що відповідачу було відомо. Проте, після отримання розрахункового листка за лютий 2023 року зрозуміла, що не отримала заробітну плату за 7 днів. Тому вважає дії відповідача незаконними. Крім того позивач зазначав, що до неї застосовуються дисциплінарні стягнення, а тому вважає, що є особою, яка зазнала мобінгу, в зв'язку із неприязним відношенням до неї головного лікаря. Просила стягнути заробітну плату в розмірі 1600 грн та витрати на правову допомогу в розмірі 12 000 грн [97].

Рішенням Кіровського районного суду м. Кіровограда від 10 жовтня 2023 року у задоволенні позову відмовлено. Додатковим рішенням Кіровського районного суду м. Кіровограда від 25 жовтня 2023 року стягнуто з ОСОБА_1 на користь Комунального некомерційного підприємства «Кіровоградський обласний шкірно-венерологічний диспансер Кіровоградської обласної ради» витрати на професійну правову допомогу в сумі 11 000 грн. Не погодившись із вказаними рішеннями суду позивачка подала апеляційну скаргу. Позивачка посилялась на порушення судом першої інстанції норм матеріального та процесуального права під час ухвалення судових рішень. Позивачка вказувала, що з вини відповідача не отримала

заробітну плату за фактично відпрацьовані дні, а тому такі дії є незаконними, оскільки була позбавлена заробітку передбаченого чинним законодавством [97].

Крім того, позивачка у досліджуваній посилається в апеляційній скарзі на те, що вона зазнає психологічного та економічного тиску збоку відповідача, постійні цькування з боку відповідача та притягнення її до дисциплінарної відповідальності. Позивачка вважала, що вона є особою, яка зазнала мобінгу (цькування) від роботодавця; при цьому вона посилалась на те, що суд першої інстанції умісно не вказав у рішенні те, що акт №54 від 10.02.2023 про відмову ознайомлення стосується двох наказів і що у справі наявні докази про отримання позивачем наказу «Про визначення технічного стану» №29 від 10.02.2023 і безпідставність складання акту про відмову від його ознайомлення, що підтверджує фальсифікацію доказів [97]. Позивачка просила основне рішення суду скасувати та задовольнити її позовні вимоги у повному обсязі, а також відшкодувати їй судові витрати на професійну правничу допомогу. Позивачка вважала додаткове рішення незаконним, оскільки у відповідності ч. 8 ст. 141 ЦПК України представник відповідача не робив відповідних заяв про відшкодування витрат на професійну правничу допомогу, а також не подавав належних та допустимих доказів; підставі зазначено позивачка просила додаткове рішення суду скасувати [97].

Позиція відповідача у справі № 22-ц/4809/221/24 ґрунтувалась на тому, що неотримання заробітної плати позивачкою пов'язане із наданням їй відпустки без збереження заробітної плати, про що було видано наказ керівника № 27-ввід 09.02.2023 «Про надання відпустки без збереження заробітної плати в зв'язку з сімейними обставинами строком на 5 днів з 13.02.2023 по 17.02.2023». 10 лютого 2023 року генеральним директором Комунального некомерційного підприємства «Кіровоградський обласний шкірно венерологічний диспансер Кіровоградської обласної ради» видано наказ «Про визначення технічного стану» № 29, відповідно якого ОСОБА_1 повинна укласти договір зі спеціалізованою організацією, яка має ліцензію

від Державної інспекції ядерного регулювання на проведення обстеження, визначення переліку і змісту робіт та надання висновку з терміном виконання 20.02.2023. Як було встановлено судом на підставі документарної перевірки у справі від ознайомлення із зазначеними наказами позивачка відмовилася, про що був складений відповідний акт № 54 від 10.02.2023. Вважає, що у діях відповідача відсутні ознаки незаконності. Заслухавши суддю-доповідача, учасників справи, дослідивши доводи, наведені в апеляційних скаргах, перевіривши на підставі встановлених фактичних обставин справи застосування судом першої інстанції норм матеріального і процесуального права, апеляційний суд приходить до наступних висновків [97].

Судом першої інстанції у справі № 22-ц/4809/221/24 встановлено, що ОСОБА_1 працює на посаді інженера з охорони праці у КНП «Кіровоградський обласний шкірно-венерологічний диспансер КОР" з 23.05.1995. ОСОБА_1 09 лютого 2023 року звернулась до відповідача із заявою про надання їй відпустки без збереження заробітної плати з 13.02.2023 по 17.02.2023 за сімейними обставинами та виїздом за межі міста [97]. Наказом керівника Комунального некомерційного підприємства «Кіровоградський обласний шкірно венерологічний диспансер Кіровоградської обласної ради» № 27-в від 09.02.2023, ОСОБА_1 надано відпустку без збереження заробітної плати в зв'язку із сімейними обставинами строком на 5 днів з 13.02.2023 по 17.02.2023. З акту № 54 від 10.02.2023 вбачається, що ОСОБА_1 відмовилась від ознайомлення та підписання наказу. Зі службової записки старшого інспектора відділу кадрів Рижкової Л.В. вбачається, що станом на момент складання акту № 54 від 10.02.2023 «Про відмову від ознайомлення з наказами» та передачі до бухгалтерії наказу № 27-в «Про надання відпустки» від 09.02.2023 заяви від інженера охорони праці ОСОБА_1 про скасування заяви про надання відпустки без збереження заробітної плати терміном на 5 календарних днів з 13.02.2023 по 17.02.2023, в приймальню генерального директора ні поштовим повідомленням, ні особистим не надходила [97].

10 лютого 2023 року генеральним директором Комунального некомерційного підприємства «Кіровоградський обласний шкірно венерологічний диспансер Кіровоградської обласної ради» видано наказ «Про визначення технічного стану» № 29, відповідно якого ОСОБА_1 повинна укласти договір зі спеціалізованою організацією, яка має ліцензію від Державної інспекції ядерного регулювання на проведення обстеження, визначення переліку і змісту робіт та надання висновку з терміном виконання 20.02.2023 [97].

Згідно ст. 84 КЗпП України [54] у випадках, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР [109], працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

Законом України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» [109] передбачено надання працівнику двох видів відпусток без збереження заробітної плати, а саме:

- відпустка, що надається працівникам в силу суб'єктивного права належить їм за законом, тобто в обов'язковому порядку (ст. 25 Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» [109]);
- відпустка, що надається за погодженням сторін (ст. 26 Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» [109]).

Відповідно до ч. 1 ст. 26 Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» [109] (на час розгляду справи) за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік [97]. Працівник у заяві про надання відпустки має зазначити сімейні обставини чи інші причини, що спричинили потребу в такій відпустці. Перелік таких причин законодавством не встановлено, оскільки їх важливість залежить від конкретних обставин які можуть скластися в житті працівника. Вирішує чи надати таку відпустку

роботодавець. Якщо роботодавець надає працівнику відпустку без збереження заробітної плати, він має оформити наказ/розпорядження, у якому вказати підставу для відпустки та її тривалість [97].

Надання відпусток, передбачених ст. 25 Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» [109] здійснюється роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою працівника, а надання відпусток, передбачених ст. 26 Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» [109] здійснюється за згодою сторін. Відкликання працівника з цих видів відпусток законодавством не передбачено.

При судом було визначено, що згідно із матеріалами справи № 22-ц/4809/221/24 не містять доказів того, що позивачка зверталася до відповідача із заявою про відкликання заяви щодо надання їй відпустки без збереження заробітної плати [97]. Колегія суддів погоджується із висновком суду першої інстанції, що позивачка безпідставно вважала, що їй не було надано відпустку без збереження заробітної плати, а тому відсутні підстави для стягнення заробітної плати в розмірі 1675 грн [97]. Щодо посилання позивачки як у позовній заяві, так і в апеляційній скарзі на те, що зазнає мобінгу (цькування) від роботодавця, слід зазначити, що матеріали справи не містять належних та допустимих доказів на підтвердження даного факту [97]. Суд у досліджуваній справі № 22-ц/4809/221/24 визначив, що отримання позивачкою для виконання наказу керівника від 10.02.2023 «Про визначення технічного стану» не можна розцінювати як мобінг роботодавця щодо працівника [97], що стало підставою для відмови у задоволенні апеляційної скарги.

Таким чином, виходячи із змісту досліджуваної справи, вирішується питання про накладення обов'язку на позивача щодо доведення у діянні іншої особи наявності ознак мобінгу. При цьому дійсно в порядку цивільного судочинства діє презумпція належності виконання особою, що на неї покладено, якщо інше не встановлено чинним законодавством України [156]. Вважаємо, що на законодавчому рівні має бути відображено

презумпція вини роботодавця у недотриманні вимог забезпечення належного психологічного клімату у трудовому колективі, що встановлюється нормами галузевого трудового законодавства України.

Розгляд справ про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-5 КУпАП, може пов'язуватися із участю у справі представників профспілкових організацій, що мають бути визнані в тому числі як ініціатори провадження у судовому порядку з позовом на захист працівників, які зазнали морального переслідування, за умови що на це є його письмова згода.

Дослідження питання особливостей провадження у справах про мобінг задля забезпечення його комплексності вимагає звернення до результатів практики діяльності ЄСПЛ в цілому, необхідним є розгляд справи «Вісент Дель Кампо проти Іспанії» (Vicent del Campo v. Spain) [142]. Справа стосувалася національного судового рішення, в якому пана Вісента Дель Кампо було визнано винним у переслідуванні колеги по роботі, хоча відповідачем у справі фактично був його роботодавець – місцевий орган влади. Заявник скаржився за пунктом 1 статті 6 Конвенції на те, що, відхиливши його прохання стати стороною у справі про притягнення до відповідальності, порушеній проти органу державної влади, незважаючи на його прямий інтерес, йому не було надано можливості захистити себе від серйозних звинувачень в утисках на робочому місці, що порушило його право на доступ до суду. Заявник також стверджував, що відсутність ефективних засобів правового захисту для оскарження втручання в його право на репутацію та честь, на яке він скаржився за статтею 8, призвела до порушення статті 13 Конвенції [36].

Забезпечення провадження у справах про мобінг (цькування) працівника здійснюється із дотриманням таких стадій процесуального розгляду, як: збір доказової бази; судовий розгляд справи; виконання рішення суду у справі.

На етапі збору доказової бази працівник, відносно якого вчинюється мобінг, зобов'язаний зібрати та подати до суду відповідні докази. При цьому згідно із вимогами ст. 81 ЦПК України закріплюється вимога покладення на кожен із сторін справи вимоги доведення обставин справи, що свідчать про відсутність її вини у вчиненні правопорушення та недотриманні вимог трудового та адміністративно-деліктного законодавства [155]. Докази у справі про мобінг мають відповідати таким вимогам, як: їх здатність підтвердити реальність протиправних дій особи; їх здатність спростувати предмет спору чи факт вчинення правопорушення; їх здатність встановити об'єктивні та суб'єктивні елементи правопорушення мобінгу; їх відповідність вимогам відповідності, достовірності, достатності та здатності підтвердити відповідний факт.

Доказами у справах про мобінг можуть бути: копії розпорядчих документів роботодавця (накази, розпорядження); копії документів працівників (доповідні записки, пояснення тощо); копії заяв, скарг працівників про порушення їх прав та законних інтересів; електронні докази (скріни листування через інформаційно-телекомунікаційні засоби зв'язку); покази свідків; аудіозаписи, відеозаписи із камер спостережень.

Після збору доказової бази перед особою, яка вважає, що зазнала страждань у формі мобінгу щодо звернення до суду чи до Держпраці за захистом наданих їй трудових прав.

У порядку судового захисту прав особи, що вважає, що зазнала мобінгу (або босінгу), на відшкодування шкоди у разі ушкодження її здоров'я, якщо такий факт підтверджено судовим рішенням, яке набрало законної сили, що має бути відшкодовано у розмірі заподіяних витрат (ч. 2 ст. 173 КЗпП України). Також у порядку застосування ст. 237-1 КЗпП України особа має право на відшкодування їй заподіяної моральної шкоди [54].

Особливості здійснення провадження у справі про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-5 КУпАП, відносно публічних службовців, встановлюються відповідно до Наказу Національного агентства

України з питань державної служби від 13 березня 2003 року №37-23 «Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України від 20 травня 2021 р. за № 668/36290 [111]. Відповідно до Наказу Національного агентства України з питань державної служби від 13 березня 2003 року №37-23 «Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України від 20 травня 2021 р. за № 668/36290 [111] встановлюється, що державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування під час виконання своїх посадових обов'язків зобов'язані неухильно дотримуватись загальновизнаних етичних норм поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування, з повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, об'єднань громадян, інших юридичних осіб. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування своєю поведінкою мають зміцнювати авторитет державної служби і служби в органах місцевого самоврядування, а також позитивну репутацію державних органів та органів місцевого самоврядування. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування під час виконання своїх посадових обов'язків повинні проявляти стриманість у разі критики чи образ з боку громадян, зауважувати щодо неприйнятності такої поведінки і необхідності дотримання норм ввічливого спілкування [111]. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, у тому числі в поза робочий час, повинні утримуватися від поширення інформації, зокрема, розміщення коментарів на веб-сайтах і у соціальних мережах, що можуть завдати шкоди репутації державних органів та органів місцевого самоврядування.

Відповідно до Наказу Національного агентства України з питань державної служби від 13 березня 2003 року №37-23 «Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових

осіб місцевого самоврядування», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України від 20 травня 2021 р. за № 668/36290 [111] державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані у своїй поведінці не допускати:

використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації;

принизливих коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку, статі, сімейного стану або віросповідання особи;

поширення чуток, обговорення особистого або сімейного життя колег, членів їх сімей та інших близьких осіб;

впливу приватних, сімейних, суспільних або інших стосунків чи інтересів на його (її) поведінку та прийняття рішень під час виконання своїх посадових обов'язків;

прояву будь-якої з форм дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, а також за мовними або іншими ознаками;

дій сексуального характеру, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Відповідно до Наказу Національного агентства України з питань державної служби від 13 березня 2003 року №37-23 «Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України від 20 травня 2021 р. за № 668/36290 [111] державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні запобігати виникненню конфліктів з громадянами, керівниками, колегами та підлеглими. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні постійно підвищувати свій культурний рівень, рівень свого професійного розвитку,

поліпшувати свої уміння, знання і навички відповідно до функцій та завдань за посадою, зокрема в частині цифрової грамотності, удосконалювати організацію службової діяльності. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані з повагою ставитися до державних символів України, використовувати державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, постійно підвищувати свій рівень володіння державною мовою, не допускати дискримінації державної мови.

У разі якщо державному службовцю чи посадовій особі місцевого самоврядування стало відомо про загрозу чи факти порушення Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема, прояву будь-якої форми дискримінації, насильства за ознакою статі, сексуального домагання, недоброчесності або неправомірного поширення інформації з обмеженим доступом іншим державним службовцем чи посадовою особою місцевого самоврядування, він (вона) повинен (повинна) негайно повідомити про це безпосереднього керівника, керівника вищого рівня (у разі необхідності) [111]. При цьому безпосередньо не визначено обов'язок державного службовця чи посадової особою місцевого самоврядування повідомити про випадку мобінгу, що стали їй відомі, що вимагає доповнення чинного законодавства таким положенням.

Справи про мобінг, що вчинюється у сфері публічно-управлінських правовідносин, підлягають розгляду у порядку цивільного судочинства, про що зазначено, зокрема, при врегулюванні справи № 400/5261/23 [150]. У підготовчому провадженні до справи № 400/5261/23 відповідачем подано клопотання про закриття провадження у справі з мотивів непідсудності даного спору адміністративному суду. В обґрунтування клопотання відповідач зазначив, що за усталеною практикою Верховного Суду, для правильного вирішення питання про юрисдикцію спору, суд в першу чергу повинен враховувати характер спірних правовідносин. Із змісту позовної заяви та позовних вимог слідує, що фактичне та нормативне обґрунтування

підстав позову зводиться до встановлення факту мобінгу (цькування) позивачки з боку роботодавця, що вказує на приватноправовий характер спору. Підтвердженням того, що дана справа не може бути вирішена за правилами адміністративного судочинства є і те, що КАС України не містить такого способу захисту прав позивача, як встановлення факту [111]. Представник позивачки подав письмові заперечення, в яких просив відмовити в задоволенні клопотання про закриття провадження у справі. На переконання представника позивачки, факт мобінгу (цькування) позивачки неможливо встановити за правилами ЦПК України, оскільки ст. ст. 19, 293, 294 цього ЦПК України унормовано, що факти у цивільному судочинстві встановлюються за правилами окремого провадження, яке характеризується безспірністю правовідносин, яким цивільний суд надає оцінку. Крім цього, рішення суду у справах окремого провадження не може бути звернуто до примусового виконання, що робить правовий захист позивачки ілюзорним. При визначенні юрисдикції даної справи, слід виходити з того, що позивачка мала статус державного службовця, а розгляд справ з приводу прийняття, проходження і звільнення з публічної служби імперативно віднесено до компетенції адміністративного суду ст. 19 КАС України. Також не суперечить нормам КАС України та КЗпП України об'єднання в одному позові таких вимог, як встановлення факту мобінгу та стягнення моральної шкоди.

Судова практика базується на застосуванні законодавчого підходу до встановлення кола предметної юрисдикції адміністративних судів, що визначається ст. 19 КАС України, де закріплено, що юрисдикція адміністративних судів поширюється на справи у публічно-правових спорах, зокрема:

- 1) спорах фізичних чи юридичних осіб із суб'єктом владних повноважень щодо оскарження його рішень (нормативно-правових актів чи індивідуальних актів), дій чи бездіяльності, крім випадків, коли для розгляду таких спорів законом встановлено інший порядок судового провадження;

1-1) спорах адміністратора за випуском облігацій, який діє в інтересах власників облігацій відповідно до положень Закону України "Про ринки капіталу та організовані товарні ринки", із суб'єктом владних повноважень щодо оскарження його рішень (нормативно-правових актів чи правових актів індивідуальної дії), дій чи бездіяльності;

2) спорах з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби;

3) спорах між суб'єктами владних повноважень з приводу реалізації їхньої компетенції у сфері управління, у тому числі делегованих повноважень;

4) спорах, що виникають з приводу укладання, виконання, припинення, скасування чи визнання нечинними адміністративних договорів;

5) за зверненням суб'єкта владних повноважень у випадках, коли право звернення до суду для вирішення публічно-правового спору надано такому суб'єкту законом;

6) спорах щодо правовідносин, пов'язаних з виборчим процесом чи процесом референдуму;

7) спорах фізичних чи юридичних осіб із розпорядником публічної інформації щодо оскарження його рішень, дій чи бездіяльності у частині доступу до публічної інформації;

8) спорах щодо вилучення або примусового відчуження майна для суспільних потреб чи з мотивів суспільної необхідності;

9) спорах щодо оскарження рішень атестаційних, конкурсних, медико-соціальних експертних комісій та інших подібних органів, рішення яких є обов'язковими для органів державної влади, органів місцевого самоврядування, інших осіб;

10) спорах щодо формування складу державних органів, органів місцевого самоврядування, обрання, призначення, звільнення їх посадових осіб;

11) спорах фізичних чи юридичних осіб щодо оскарження рішень, дій або бездіяльності державного замовника у правовідносинах, що виникли на підставі Закону України «Про оборонні закупівлі», крім спорів, пов'язаних із укладенням державного контракту (договору) про закупівлю з переможцем спрощених торгів із застосуванням електронної системи закупівель, а також зміною, розірванням і виконанням державних контрактів (договорів) про закупівлю;

12) спорах щодо оскарження рішень, дій чи бездіяльності органів охорони державного кордону у справах про правопорушення, передбачені Законом України «Про відповідальність перевізників під час здійснення міжнародних пасажирських перевезень»;

13) спорах щодо оскарження рішень Національної комісії з реабілітації у правовідносинах, що виникли на підставі Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років»;

14) спорах із суб'єктами владних повноважень з приводу проведення аналізу ефективності здійснення державно-приватного партнерства;

15) спорах, що виникають у зв'язку з оголошенням, проведенням та/або визначенням результатів конкурсу з визначення приватного партнера та концесійного конкурсу;

16) спорах щодо здійснення державного регулювання, нагляду і контролю у сфері медіа [53].

Наслідки порушення юрисдикції визначені ст. 238 ч. 1 п. 1 КАС України на яку посилається відповідач: суд закриває провадження у справі якщо справу не належить розглядати за правилами адміністративного судочинства, а також ст. 319 ч. 1 КАС України: судові рішення першої інстанції, яким закінчено розгляд справи, підлягає скасуванню повністю або частково в апеляційному порядку і позовна заява залишається без розгляду або провадження у справі закривається у відповідній частині з підстав, встановлених відповідно статтями 238, 240 КАС України. Порушення правил

юрисдикції адміністративних судів, встановлених статтею 19, є обов'язковою підставою для скасування рішення із закриттям провадження незалежно від доводів апеляційної скарги [53].

Верховний Суд неодноразово висловлював правову позицію, яка полягає в тому, що помилковим є застосування ст. 19 КАС України та поширення юрисдикції адміністративних судів на всі спори, стороною яких є суб'єкт владних повноважень, оскільки при вирішенні питання про розмежування компетенції судів недостатньо застосування виключно формального критерію - визначення суб'єктного складу спірних правовідносин. Визначальною ознакою для правильного вирішення спору є характер правовідносин, з яких він виник.

Так, в постанові Великої Палати Верховного Суду від 25 квітня 2018 р. у справі № 495/2176/17 зазначено наступне: Під час визначення предметної юрисдикції справ суди повинні виходити із суті права та/або інтересу, за захистом якого звернулася особа, заявлених вимог, характеру спірних правовідносин, змісту та юридичної природи обставин у справі. Визначальною ознакою справи адміністративної юрисдикції є суть (зміст, характер) спору. Публічно-правовий спір, на який поширюється юрисдикція адміністративних судів, є спором між учасниками публічно-правових відносин і стосується саме цих відносин [91].

Разом із тим приватно-правові відносини вирізняються наявністю майнового чи немайнового, особистого інтересу учасника. Спір має приватноправовий характер, якщо він обумовлений порушенням або загрозою порушення приватного права чи інтересу, як правило майнового, конкретного суб'єкта, що підлягає захисту в спосіб, передбачений законодавством для сфери приватноправових відносин, навіть і в тому випадку, якщо до порушення приватного права чи інтересу призвели управлінські дії суб'єктів владних повноважень. (рішення суду доступне в Єдиному державному реєстрі судових рішень за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73837583>).

При розгляді справи № 290/289/22-ц у постанові від 22 березня 2023 р. Верховний Суд вказав на наступне: вимоги ОСОБА_1 пов'язані з доведенням наявності підстав для визнання (підтвердження) за нею певного соціально-правового статусу, не пов'язаного з будь-якими цивільними права та обов'язками, їх виникненням, існуванням та припиненням. Відповідно, за своїм предметом та можливими правовими наслідками такі вимоги пов'язані з публічно-правовими відносинами заявниці з державою, а отже, не підлягають вирішенню у порядку цивільного судочинства [94].

Верховний суд врахував, що між ОСОБА_1 та Міністерством оборони України виник спір, пов'язаний з доведенням наявності підстав для підтвердження за нею певного соціально-правового статусу щодо призначення та виплати одноразової грошової допомоги сім'ї військовослужбовця, не пов'язаного з будь-якими цивільними права та обов'язками заявниці, їх виникненням, існуванням та припиненням[81]. Отже, за предметом та можливими правовими наслідками цей спір існує у сфері публічно-правових відносин, а отже, не підлягає вирішенню у порядку цивільного судочинства.

Тож у спірних правовідносинах суд повинен врахувати правову мету звернення заявниці до суду, яка полягає у підтвердженні її певного соціального статусу. Такий статус має правове значення виключно у публічно-правових відносинах, оскільки впливає на підтвердження та можливість реалізації прав у сфері соціального забезпечення [94].

Враховуючи вищенаведені висновки Верховного Суду, при вирішенні питання про належність спору до юрисдикції адміністративного суду, слід керуватись не тільки приписами ст. 19 КАС України, а також обов'язково брати до уваги суть права, за захистом якого звертається позивач, зважати на характер спірних правовідносин, які склались між сторонами. Формальна наявність у спорі суб'єкта владних повноважень, не є достатнім для розгляду спору адміністративним судом, якщо буде встановлено, що позивач діє на

захист своїх особистих прав, а правові наслідки вирішення спору лежать не у площині публічно-правових відносин.

Отже, оскарження дій щодо мобінгу, які вчинені щодо неї під час виконання повноважень державного службовця, відноситься до цивільного судочинства. Вимоги про відшкодування шкоди, заподіяної протиправними рішеннями, діями чи бездіяльністю суб'єкта владних повноважень або іншим порушенням прав, свобод та інтересів суб'єктів публічно-правових відносин, або вимоги про витребування майна, вилученого на підставі рішення суб'єкта владних повноважень, розглядаються адміністративним судом, якщо вони заявлені в одному провадженні з вимогою вирішити публічно-правовий спір. Інакше такі вимоги вирішуються судами в порядку цивільного або господарського судочинства (ст. 21 ч. 5 КАС України).

Судова практика виходить із того, що у правовідносинах, де особа вважає себе жертвою мобінгу, статус суб'єкта владних повноважень визначається як учасник приватно-правових відносин, оскільки всі дії, які були вчинені ним по відношенню до позивачки (притягнення до дисциплінарної відповідальності, обмеження в частині оплати праці тощо, яким позивача доводить факт мобінгу) вчинені ним як роботодавцем і не потребували використання владних функцій, тобто такі дії могли бути вчинені будь-яким роботодавцем до будь-якого працівника, тоді як для суб'єкта владних повноважень притаманні владні повноваження та функції, які відсутні у інших учасників трудових правовідносин.

Визначення поняття мобінгу, форми його прояву, відповідальність роботодавця за мобінг, поміщені Законом № 2759-ІХ саме до КЗпП України, виходячи із наявної судової практики, засвідчує, що законодавець розглядає мобінг та захист працівників від нього, як частину саме трудових правовідносин, які в свою чергу є складовою частиною цивільних прав особи. Підтвердженням таких висновків суду є і те, що Законом № 2759-ІХ не вносились зміни до Закону України «Про державну службу» та КАС України.

Розгляду правопорушення про вчинення мобінгу (цькування) працівника може передувати проведення службового розслідування. Зокрема, у справі № 753/7920/23 [96] судом було встановлено, що 17 квітня 2023 року КНП «КМДДЦ» видало наказ № 48 «Про створення комісії з проведення службового розслідування щодо наявності ознак мобінгу в діях лікаря-рентгенолога ОСОБА_1 ». Відповідно до п. 1 вказаного наказу лікар-рентгенолог ОСОБА_1 повинна у строк до 14-00 год. 19 квітня 2023 року надати комісії та директору КНП «КМДДЦ» письмові пояснення щодо обставин викладених у вищевказаних рапортах, правових підстав ознайомлення з медичною документацією, рентген-знімками та діагнозами зроблених лікарем-рентгенологом ОСОБА_2. 19 квітня 2023 року від ОСОБА_1 надійшли письмові пояснення, в яких вона заперечувала обставини, викладені в рапортах, назвала їх надуманими та такими, що не відповідають дійсності. Також зазначила, що працює із медичною документацією іншого лікаря-рентгенолога ОСОБА_2 в межах діючого законодавства на підставі звернень лікарів терапевтів. 01 травня 2023 року комісія в результаті проведення службового розслідування склала Акт, у якому встановлено, що ОСОБА_1 прийнята на посаду лікаря-рентгенолога відділення променевої та функціональної діагностики АПЗ «КМДДЦ» відповідно до наказу № 33-П від 12 травня 2016 року. 07 квітня 2023 року у кабінет дентального рентгену, де працювала старша медична сестра ОСОБА_3 та рентген-лаборант ОСОБА_4 , зайшла лікар-рентгенолог ОСОБА_1 , влаштувала скандал та зірвала прийом пацієнтів [96]. Також комісією встановлено, що ОСОБА_1 з грудня 2022 року регулярно влаштовує скандали у відділенні променевої та функціональної діагностики, створює нестерпні умови для праці, цькує, ображає та наводить наклеп на працівників відділення. 01 грудня 2022 року приблизно о 14-15 год. у кабінет № 219, де працювала лікар-рентгенолог ОСОБА_2 , увірвалась лікар-рентгенолог ОСОБА_1 та її чоловік ОСОБА_6 [96]. Вказані особи зірвали прийом пацієнтів, влаштували скандал та вигнали ОСОБА_2 із кабінету.

ОСОБА_6 , який не є працівником КНП «КМДДЦ», працював за робочим комп'ютером, який перебуває на балансі підприємства, підключений до медичної системи «Helsi», на ньому знаходиться інформація з обмеженим доступом. У Акті комісії від 01 травня 2023 року затверджено висновок про встановлення факту вчинення ОСОБА_1 дисциплінарного проступку, який полягає у недотримання вимог трудової дисципліни, що призвело до зриву робочого процесу 07 квітня 2023 року у відділенні променевої та функціональної діагностики [96]. Комісією вирішено звернутися до директора КНП «КМДДЦ» з поданням про рекомендацію притягнення лікаря-рентгенолога ОСОБА_1 до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани. Наказом КНП «КМДДЦ» за № 54 від 05 травня 2023 року ОСОБА_1 притягнуто до дисциплінарної відповідальності, який є законним та обґрунтованим [96]. Також 17 квітня 2023 року начальник відділу кадрів ОСОБА_7 подала на ім'я директора КНП «КМДДЦ» доповідну записку про те, що лікар-рентгенолог ОСОБА_1 з 05 вересня 2022 року не відмічає свій прихід на роботу та вихід із роботи, чим регулярно і свідомо порушує Правила внутрішнього трудового розпорядку. У доповідній зазначено про те, що ОСОБА_7 неодноразово наголошувала ОСОБА_1 про її порушення, але ніякої реакції не поступило. 21 квітня 2023 року ОСОБА_1 надала пояснення, в яких повідомила про те, що вона розцінила вчинення відміток у журналах добровільним та не обов'язковим, у зв'язку з чим вказані відмітки не робила. 09 травня 2023 року дисциплінарна комісія з розгляду дисциплінарних справ КНП «КМДДЦ» склала Протокол № 2, яким встановлені наступні обставини. 01 вересня 2022 року проведені загальні збори трудового колективу КНП «КМДДЦ», де ОСОБА_7 наголосила членам трудового колективу на тому, що кожен працівник підприємства зобов'язаний відмічати свій вихід на роботу до початку роботи у Журналі приходу на роботу та вихід з роботи після закінчення робочого дня у Журналі виходу з роботи [96]. Вказані журнали знаходяться на першому поверсі підприємства у реєстратурі. 22 вересня 2022 року також були проведені загальні збори трудового колективу,

на яких також до всіх працівників була донесена вказана інформація. Членами комісії були досліджені Журнали приходу на роботу та виходу з роботи за період з 05 вересня 2022 року по 18 квітня 2023 року, у яких відсутні відмітки та підписи ОСОБА_1. На підставі доповідної записки ОСОБА_7 від 17 квітня 2023 року, письмових пояснень ОСОБА_1 від 21 квітня 2023 року, встановлено те, що лікар-рентгенолог ОСОБА_1 систематично не відмічалась у Журналах приходу на роботу та виходу з роботи за вказаний період без поважних причин, що є порушенням п. 5.7 Правил внутрішнього трудового розпорядку. У Акті комісії від 09 травня 2023 року затверджено висновок про встановлення факту вчинення ОСОБА_1 дисциплінарного проступку та вирішено звернутися до директора КНП «КМДДЦ» з поданням про рекомендацію притягнення ОСОБА_1 до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани. Стосовно строків, то представник відповідача зазначив, що вказане правопорушення є триваючим, про існування зазначених обставин відповідачу стало відомо 17 квітня 2023 року після подання начальником відділу кадрів відповідної службової записки, тому відповідач не пропустив строки притягнення позивача до дисциплінарної відповідальності. У зв'язку з викладеними обставинами відповідач просив відмовити у задоволенні позовних вимог (т. 1 а.с. 52-54) [96].

Отже, провадження у справах про мобінг є важливим етапом у боротьбі з цим явищем та забезпеченні правосуддя для жертв. Ось кілька ключових аспектів такого провадження: збір доказів (під час судового розгляду збираються докази, які підтверджують факти мобінгу, що може включати свідчення потерпілих, документальні докази, експертні висновки, записи спостережень тощо); встановлення винних осіб у вчиненні мобінгу; встановлення факту мобінгу чи його відсутності; призначення відшкодування (у разі визнання винних у мобінгу, суд може призначити відшкодування для потерпілого на покриття збитків, моральної шкоди, втрати доходів та інших витрат, пов'язаних з мобінгом); застосування адміністративних стягнень та

дисциплінарних стягнень (суд може призначити різні види санкцій відповідно до законодавства, такі як штрафи, виправні роботи). Судове провадження в справах про мобінг є важливим механізмом захисту прав потерпілих та забезпечення відповідальності винних осіб чи організацій. Воно сприяє встановленню справедливості та створенню правового середовища, де мобінг (цькування) працівника є недопустимим.

Висновки до другого розділу

1. Визначено, що мобінг посягає на таку соціальну цінність як право на свободу праці, яке при цьому має визначатися як родовий об'єкт адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП. Зазначено, що наявною є нормативна колізія розуміння принципу «свободи праці». З'ясовано, що свобода праці розуміється як: право на працю, складовими якого є можливість забезпечувати своє фізичне існування та соціальне буття через належність оплати праці особи; як визнаного демократичною державою соціального права громадянина на створення, розвиток та вдосконалення власного трудового потенціалу, за допомогою якого особа не лише задовольняє свої базові потреби, а й забезпечує особистий професійний розвиток; як право вільно обрати працю або вільно погодитися її здійснювати; як право вільного вибору професії та роду трудової діяльності, реалізації професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб; право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи», що має гарантуватися державою; як право на працю, що базується на підході, де основою для самореалізації особи є вільний вибір нею професії, що включає в себе створення державою можливостей для професійної орієнтації, створення умов зайнятості особи, створення механізмів

перекваліфікації чи здобуття нової професії, в тому числі на безоплатних засадах.

Обґрунтовано, що свобода праці має розумітися не лише як право вільно обирати професію, та право за рахунок оплати здійснення трудової функції забезпечувати фізичне існування та соціальне буття людини, але і як забезпечення відчуття людської гідності та честі, що може бути об'єктом посягання внаслідок вчинення мобінгу.

Визначено співвідношення принцип свободи праці із принципом свободи трудового договору, який розглядається як реалізація кожною особою можливостей, пов'язаних із розпорядженням у повній мірі наданих йому розумових, інтелектуальних та фізичних здібностей до праці; як надання можливостей вибору роду діяльності або ж відмови від будь-якої діяльності; як здійснення права на найману працю; як можливість змінювати умови трудового договору через надання права на їх обговорення.

Визначено, що об'єктивна сторона адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП полягає у вчиненні дій, що посягають на реалізацію можливостей свободи праці, що полягає у створенні умов для людини у її вільному виборі роду професійної зайнятості, з одного боку, і з іншого боку пов'язується із створенням свідомого та неухильного прагнення особи до участі у забезпеченні належного рівня соціально-економічного розвитку.

Встановлено, що суб'єктивна сторона адміністративного правопорушення характеризується умисною формою вини. Визначено, що метою застосування мобінгу як складової суб'єктивної сторони адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, є досягнення цілі звільнення особи з посади або створення інших негативних наслідків, пов'язаних із виконанням особою покладеної на неї трудової чи службово-трудової функції.

Обґрунтовано необхідність відмежування мобінгу від ряду суміжних адміністративних правопорушень. Визначено, що мобінг є відмінним

складом від такого складу адміністративного правопорушення, як: хуліганство, що розуміється на законодавчому рівні як «дрібне хуліганство, тобто нецензурна лайка в громадських місцях, образливе чіпляння до громадян та інші подібні дії, що порушують громадський порядок і спокій громадян» (ст. 173 КУпАП); як поширювання неправдивих чуток, що полягає у розповсюдженні недостовірних відомостей, що можуть викликати паніку серед населення або порушення громадського порядку (ст. 173-1 КУпАП); вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, тобто умисне вчинення будь-яких діянь (дій або бездіяльності) фізичного, психологічного чи економічного характеру (застосування насильства, що не спричинило тілесних ушкоджень, погрози, образи чи переслідування, позбавлення житла, їжі, одягу, іншого майна або коштів, на які потерпілий має передбачене законом право, тощо), внаслідок чого могла бути чи була завдана шкода фізичному або психічному здоров'ю потерпілого, а так само невиконання термінового заборонного припису особою, стосовно якої він винесений, або неповідомлення уповноваженим підрозділам органів Національної поліції України про місце свого тимчасового перебування в разі винесення такого припису (ст. 173-2 КУпАП) та інших правопорушень, де об'єктом визначається громадський порядок та громадська безпека.

Визначено, що характеристика об'єктивної сторони мобінгу пов'язується із специфічним місцем вчинення правопорушення. Аргументовано, що мобінг завжди пов'язується із робочим місцем особи, де через психологічне, фізичне або моральне насильство одна або більше жертви змушені виконувати волю одного або більше агресорів. Формами мобінгу як характеристики об'єктивної сторони адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, визначено: перемовини поза очі, суворі погляди; уникнення зорового контакту та нехтування висловленими проханнями; розмови про когось поза очі; несправедлива або образлива оцінка продуктивності праці; розповсюдження пліток та постійна критика роботи; обмеження з боку керівництва можливостей щодо

просування по кар'єрі; надмірне навантаження та надання завдань, що виходять за межі трудової функції; постійне перебивання, обмеження колегами можливості висловлюватись; крик, гучні зауваження; необґрунтовані звинувачення та оцінка розумових та фізичних здібностей особи (наприклад, висловлення, що людина є психічно хворою без наявності медичних підстав так вважати); надання завдань, що принижують честь та гідність особи; критика політичних поглядів об'єкта; постійна критика особистого життя; ігнорування; сексуальне домагання. На основі визначених форм мобінгу здійснено авторське соціологічне опитування, на основі якого сформульовані пропозиції до чинного законодавства, викладені у третьому розділі даної дисертації.

Підкреслено, що мобінг може розумітися не лише як форма правопорушення, а і як форма суспільного конфлікту, що полягає результативно у спричиненні особі негативних емоційних страждань, що виникають внаслідок цькувань, прискіпливого ставлення на робочому місці, що може проявлятися як у формі одноразового залякування, погроз, так і у формі систематичних дій, що робить допустимим застосовувати для відновлення порушених прав особи не лише засоби адміністративно-правового захисту, але і інші форми захисту прав, зокрема, ініціювання приватно-правового спору у порядку цивільного судочинства.

Підкреслено, що мобінг може здійснюватися як однією, так і декількома особами, що може характеризуватися систематичністю у проявах такої поведінки, тобто дії повторюються з певною регулярністю, що досягається через перевищення сил між учасниками конфлікту, або одноразовістю, що впливає на кваліфікацію адміністративного делікту, але не повинно впливати на визначення розміру моральної шкоди, адже ступінь моральних страждань може бути рівнозначним як від одноразового приниження здійсненого одним мобером, так і від систематичних дій, вчинених групою осіб.

Встановлено, що суб'єктом адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, є особа, яка досягла віку адміністративної відповідальності, тобто 16-річного віку, не є обмеженою у дієздатності, розуміє значення своїх дій та/або контролює них. До специфічних ознак, що характеризуються мобера (тобто суб'єкта адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП) віднесено: його приналежність до трудового колективу; наявність зв'язку між мобером та жертвою мобінгу, що виникає у сфері службово-трудова правовідносин або у сфері трудових правовідносин.

2. Акцентовано, що забезпечення ефективності подолання проявів мобінгу між тим є однією із складових успішності процесів євроінтеграції, що вимагає в цілому оптимізації механізму захисту прав і свобод людини, і зокрема, її права на свободу праці та запобігання і протидії мобінгу в українському суспільстві.

Визначено, що ефективність подолання проявів насильства у трудовому колективі, що визначається як мобінг, залежить від налагодженої взаємодії та діяльності правоохоронних органів, органів опіки та піклування, соціальних служб, Державної служби з питань охорони праці, але і від ефективності діяльності працівників внутрішніх підрозділів із забезпечення психологічного добробуту та благополуччя, громадських організацій, волонтерських центрів та інших членів громадянського суспільства, від свідомості та правової активності яких залежить ефективність забезпечення права особи на свободу праці, що, як було доведено у попередніх підрозділах, відноситься до якісних показників оцінки забезпечення у соціумі права особи на свободу праці в цілому, і зокрема, права особи на працю, на оплату праці, що є матеріальним базисом фізичного існування та соціального буття особи.

Встановлено, що складовими елементами системи є суб'єкти, об'єкт та зміст. Підкреслено, що встановлення системи суб'єктів запобігання та протидії мобінгу має базуватися на розумінні; в якості її об'єкту – сферу

трудових та службово-трудових правовідносин, що характеризуються продуктивністю праці, сприятливим психологічним кліматом та безпекою; в якості її об'єкту – визначається сукупністю органів та осіб, що мають зовнішній та внутрішній вплив на формування сприятливого трудового середовища; в якості її змісту – визначається коло взаємозв'язків між суб'єктом та об'єктом.

З'ясовано, що проблемами низької ефективності здійснення діяльності із запобігання та протидії мобінгу є неналежний рівень взаємодії між представниками правоохоронних органів та органів публічної адміністрації - з одного боку, та представниками громадськості, громадських організацій, волонтерських центрів – з іншого боку. Зазначено, що недостатня ефективність діяльності із запобігання мобінгу обумовлюється також несформованістю у представників громадськості та представників органів публічної адміністрації навичок спілкування з жертвою, що призводить до латентності такого явища як психічне та фізичне насильство на робочому місці.

Визначено, що важливе місце у забезпеченні прав особи у службово-трудових чи трудових правовідносинах має як зовнішній вплив, що здійснюється уповноваженими органами державної влади та місцевого самоврядування (зокрема, органами Держпраці України, міськими, сільськими, селищними радами, місцевими державними адміністраціями), так і внутрішній вплив, ефективність якого безпосередньо залежить від діяльності роботодавця, його здатності та сприяння формування сприятливого психологічного середовища та дотримання вимог психологічної безпеки.

Підкреслено, що ефективність запобігання мобінгу залежить і від участі у таких процесах органів місцевого самоврядування та місцевої влади, на рівні яких мають вживатися заходи із формування особи, психічно та фізично здатної або дати супротив насильству, або особи, що володіє належним обсягом інформації задля звернення до органів чи суб'єктів, що

можуть їй допомогти у тяжких життєвих обставинах, пов'язаних із негативним впливом, що заподіюється при реалізації трудових правовідносин.

Особливе місце у справах щодо вчинення мобінгу обіймають ряд спеціально уповноважених органів, і зокрема діяльність Державної служби з питань охорони праць. Зроблено висновок, що Держпраці України здійснює завдання, спрямовані на забезпечення реалізації таких функцій впливу на правовідносини, пов'язані із запобіганням проявам мобінгу, як: інформаційно-освітня; контрольна-наглядова; адміністративно-юрисдикційна; попереджувальна.

Встановлено, що питання захисту трудових прав особи, права особи на свободу праці та запобігання мобінгу у колективі має вирішуватися і на рівні функціонування правоохоронних органів як органів профілактики адміністративних та кримінальних правопорушень, так і в межах здійснення судового контролю.

Визначено особливу роль Національної поліції як суб'єкта запобігання мобінгу, що має бути відображено у внесенні змін до чинного законодавства України.

3. Встановлено, що виходячи із змісту досліджуваної справи, де відображено питання про встановлення обов'язку позивача, яка звинувачує роботодавця у здійсненні відносно неї дій, що містять ознаки мобінгу, що вимагається судом. При цьому дійсно в порядку цивільного судочинства діє презумпція належності виконання особою, що на неї покладено, якщо інше не встановлено чинним законодавством України. Обґрунтовано необхідність на законодавчому рівні має бути відображено презумпція вини роботодавця у недотриманні вимог забезпечення належного психологічного клімату у трудовому колективі.

Визначено, що розгляд справ про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-5 КУпАП, може пов'язуватися із участю у справі представників профспілкових організацій, що мають бути визнані в тому

числі як ініціатори провадження у судовому порядку з позовом на захист працівників, які зазнали морального переслідування, за умови що на це є його письмова згода.

Визначено, що суб'єктом провадження у справах про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-5 КУпАП, згідно із вимогами ст. ст. 213, 221 КУпАП є районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди (судді). Встановлено, що протокол про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-5 КУпАП, складається органами Держпраці згідно із чинним законодавством України, у разі звернення до них потерпілою особою чи потерпілими особами.

В ході провадження у справі має бути встановлено факт приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та/або примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи.

Визначено, що провадження у справі про вчинення мобінгу (цькування) працівника має встановити, що протиправні дії чи бездіяльність були вчинені із спеціальною метою, яка чинним законодавством України не визначається, попри доцільність її встановлення задля відмежування від суміжних складів адміністративних правопорушень

Акцентовано, що дослідження питання особливостей провадження у справах про мобінг задля забезпечення його комплексності вимагає звернення до результатів практики діяльності ЄСПЛ в цілому, необхідним є розгляд справи «Вісент Дель Кампо проти Іспанії» (Vicent del Campo v. Spain). Визначено, що справа стосувалася національного судового рішення, в якому пана Вісента Дель Кампо було визнано винним у переслідуванні колеги по роботі, хоча відповідачем у справі фактично був його роботодавець – місцевий орган влади.

Встановлено, що забезпечення провадження у справах про мобінг (цькування) працівника здійснюється із дотриманням таких стадій

процесуального розгляду, як: збір доказової бази; судовий розгляд справи; виконання рішення суду у справі.

Обґрунтовано, що доказами у справах про мобінг можуть бути: копії розпорядчих документів роботодавця (накази, розпорядження); копії документів працівників (доповідні записки, пояснення тощо); копії заяв, скарг працівників про порушення їх прав та законних інтересів; електронні докази (скріни листування через інформаційно-телекомунікаційні засоби зв'язку); покази свідків; аудіозаписи, відеозаписи із камер спостережень.

Обґрунтовано, що справи про мобінг, що вчинюється у сфері публічно-управлінських правовідносин, підлягають розгляду у порядку цивільного судочинства.

Визначено, що розгляду правопорушення про вчинення мобінгу (цькування) працівника може передувати проведення службового розслідування.

Висновки, досягнуті в межах другого розділу дисертації, відображено у таких авторських наукових публікаціях [165; 166; 167; 168].

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) ПРАЦІВНИКА В УКРАЇНІ

3.1 Порівняльно-правовий аналіз законодавства зарубіжних держав щодо адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу

У багатьох країнах 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 [203].

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

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 поодинокий випадок 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 поодинокі події, 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 знуцання 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 знуцань 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 знуцань; (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 знуцань; 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 мобінгу на робочому місці як зростаючого виходу для розчарованих співробітників [199].

Моббінг, як вказав А. Цукер, проявляється трьома способами: 1) працівниками проти колеги, 2) керівником проти підлеглого та 3) працівниками проти начальника. Мобінг, не зважаючи на спосіб його

вчинення, складається або включає шкідливе поводження 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 [199].

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 права 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» [41].

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 [201].

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».

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" [40].

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 зробив свою політику рівних можливостей відомою, не був визнаний виним у дискримінації за ознакою статі [173].

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 [198].

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» [184].

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 [199].

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 [193].

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» [179]. Трудовий кодекс передбачає санкції, включаючи один рік позбавлення волі та штраф [179]. 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)[65].

Французький трудовий кодекс визначає знущання широко та посиляючись 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 [185].

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 [185].

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» [179].

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[179]). 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 [185] .

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 [185].

Збитки за несправедливе звільнення часто є множником 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[179]).

Підсумовуючи наведене, доцільно дійти висновку, що:

1) Доцільно організувати центри допомоги жертвам мобінгу, що дозволить жертвам отримати як професійну психологічну, так і юридичну допомогу вчасно та ефективно.

2) 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.

3) 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.

3.2 Удосконалення нормативного та організаційного складників адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні

З точки зору юридичного підходу склад правопорушення мобінгу має розглядатися як прояв протиправної, систематичної та триваючої у часі порушення прав особи, що належить до певного трудового колективу, де об'єктом посягання є ділова репутація, честь та гідність особи чи групи осіб. В наслідок такого порушення досягається здійснення неправомірних перешкод у здійсненні права особи на працю, порушуються права особи на забезпечення її соціального існування та фізичного буття. Отже, мобінг має відрізнятися від булінгу тим, що внаслідок його вчинення створюються перешкоди для соціалізації особи, заподіюється порушення права особи на забезпечення її життєдіяльності, що здійснюється за рахунок оплати її праці.

Втім склад адміністративного правопорушення мобінгу, передбаченого ст. 173⁻⁵ Кодексу України про адміністративні правопорушення) [55], і

розміщено у главі 14 кодифікованого акту, що має назву «Адміністративні правопорушення, що посягають на громадський порядок і громадську безпеку». Таким чином, законодавцем визначено, що родовим об'єктом адміністративного правопорушення мобінгу є громадський порядок та громадська безпека, що, вбачається, не зовсім коректним.

Громадський порядок - це система правил і норм, яка регулює поведінку людей в громадських місцях з метою забезпечення спокою, безпеки і комфорту для всіх членів суспільства. Це включає в себе дотримання законів і регуляцій, уникання порушень громадського спокою, повагу до прав та свобод інших людей, а також взаємодію з правоохоронними органами та іншими учасниками громадського життя. Забезпечення громадського порядку є важливим завданням для забезпечення стабільності суспільства і підтримки правопорядку. Воно може включати в себе різні заходи, такі як патрулювання поліцією, встановлення правил поведінки в громадських місцях, контроль за застосуванням закону і вживанням заходів примусу в разі порушення громадського порядку тощо. Збереження громадського порядку сприяє створенню безпечного та гармонійного середовища для всіх членів суспільства і є важливим фактором в розвитку демократичного суспільства.

Громадський порядок у наукових дослідженнях та нормативно-правових актах відрізняється від такої категорії, як «публічний порядок» [32, с. 15-20]. На законодавчому рівні вперше категорії «публічний порядок» та «публічна безпека» були запроваджені у Законі України від 02.07.2015 р. № 580-VIII «Про Національну поліцію», де спостерігається їх паралельне використання із категорією «громадський порядок» [124]. Однак в межах наукових публікацій окремі дослідники роблять спроби відмежування публічного порядку від громадського, де перший є родовою категорією у порівнянні із останнім. На законодавчому рівні встановлюється, що обов'язком Національної поліції є підтримання публічного порядку. Громадська безпека розглядається відповідно до чинного законодавства розглядається як складова системи публічного порядку. Забезпечення

громадської безпеки та громадського порядку також відноситься до обов'язків Національної поліції і здійснюється із застосуванням спеціальних засобів адміністративного примусу, зокрема, шляхом застосування засобів фото- і кінозйомки, відеозапису, вилучення зброї [124].

Визначення змісту категорії «публічний» необхідно виходити із розуміння зв'язку із присутністю людей у місцях для широкого відвідування та користування [10, с. 33-34]. Категорія «громадський» вказує на зв'язок особи із суспільством, належність чогось громаді, певному колективу. Постійно ведеться спроби нормативного визначення категорії «публічний порядок» як «урегульована правовими та іншими соціальними нормами система суспільних відносин, що забезпечує захист прав і свобод громадян, їх життя і здоров'я, повагу до честі та людської гідності, дотримання норм суспільної моралі», що відображено в окремому проєкті Кодексу України «Про публічний порядок» [129]. На разі даний проєкт Закону України не зареєстрований на розгляд у комітетах Верховної Ради України і не винесено до порядку денного парламенту.

Можливим є виокремлення також такої категорії, як «публічна безпека», що у наукових публікаціях відрізняється від публічного порядку. Так, під публічною безпекою необхідно розуміти такий стан захищеності життєво важливих для держави, суспільства та кожної окремої особи інтересів, прав, свобод людини та громадянина як соціальних цінностей, що є першочерговим завданням функціонування владних суб'єктів державної влади та місцевого самоврядування. Тоді як під публічним порядком розуміється такий стан упорядкованості суспільних правовідносин в цілому, і зокрема, публічно-управлінських правовідносин, при якому відбувається добровільне дотримання прав і свобод людини, панує загальний добробут населення [11, с. 5]. Отже, відбувається тенденція наближення категорій «публічний порядок» та «громадський порядок», «публічна безпека» та «публічний порядок». Але при цьому наскільки є доцільним визначення саме

громадської безпеки та громадського порядку як родових об'єктів такого правопорушення як мобінг?

Варто здійснити перегляд змісту та структури адміністративно-деліктного законодавства щодо віднесення правопорушення мобінгу та встановлення його родовим об'єктом. Виходячи із змісту протиправних дій, які визначають як прояв протиправного порушення права особи на честь, гідність та ділову репутацію, у разі вчинення мобінгу родовим об'єктом посягання є свобода праці, що є конституційно гарантованим базисом для соціального буття та фізичного існування людини. Саме такий підхід має бути відображений у чинному Кодексі України про адміністративні правопорушення. Відображення родового об'єкту мобінгу вбачається за необхідне зв'язати із забезпеченням реалізації права особи на свободу праці задля цього є необхідним перейменувати главу 5 і назвати її так «Адміністративні правопорушення в галузі охорони та свободи праці, забезпечення охорони здоров'я населення». Крім того зазначена пропозиція може бути реалізована шляхом перенесення ст. 173-5 із глави 14 «Адміністративні правопорушення, що посягають на громадський порядок і громадську безпеку» до глави 5, назва якої вимагає нормативного переосмислення та викладення у такій редакції як «Адміністративні правопорушення в галузі охорони та свободи праці, забезпечення охорони здоров'я населення», де позначити її як «Стаття 46-3» (додаток В).

Ідея посилення контролю за проявами мобінгу у трудовому колективі розглядається як складова системи механізму запровадження перевірок дотримання умов реалізації права на працю, що зокрема, відображено у проєкті Закону України № 11044 від 28.02.2024 «Проект Закону про внесення змін до статті 16 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу» [131]. Зазначеним проєктом Закону № 11044 від 28. 02. 2024 року передбачено внесення змін до частини першої статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

[126]: 1) викласти у наступній редакції: «1. У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин, вчинення мобінгу та законності припинення трудових договорів» [131].

Однак при цьому відсутнім є окремий механізм обліку випадків мобінгу у трудовому колективі. Є необхідним створення окремого реєстру таких правопорушень за аналогією функціонування Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі [119]. Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі [119] розуміється як «автоматизована інформаційно-телекомунікаційна система, призначена для збирання, реєстрації, накопичення, зберігання, адаптування, зміни, поновлення, використання, поширення (розповсюдження, реалізації, передання), знеособлення і знищення визначених Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» даних про випадки домашнього насильства та насильства за ознакою статі (далі - насильство)».

Метою формування та ведення Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі [119] є: захист життєво важливих інтересів постраждалих осіб, зокрема дітей; запобігання повторним випадкам насильства; забезпечення здійснення заходів у сфері запобігання та протидії насильству; облік випадків насильства, узагальнення та аналіз інформації про насильство; надання комплексної та своєчасної допомоги постраждалим особам суб'єктами, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству, визначеними статтею 6 Закону України

«Про запобігання та протидію домашньому насильству» [114] та статтею 7¹ Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; координація діяльності суб'єктів шляхом оптимізації інформаційної взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству. Держателем Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі [119] є Мінсоцполітики України.

Подібний підхід має бути запроваджено до функціонування Єдиного державного реєстру випадків мобінгу, держателем якого має стати Держпраці України.

Здійснення профілактичної діяльності Національною поліцією як складової адміністративно-правового статусу відображується у системі наданих їй повноважень [152, с. 181–189]. Розуміння адміністративно-правового статусу Національної поліції України у системі суб'єктів із запобігання мобінгу визначається дотримання вимог цільового змісту її діяльності, що розуміється у забезпеченні реалізації державної політики у сфері протидії злочинності та забезпечення громадського порядку, забезпечення прав і свобод людини, інтересів суспільства й держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки, а також надання в межах, визначених законом, послуг особам. Пріоритетністю в роботі цього органу держави є служіння потребам окремих громадян і суспільству в цілому, в тісній співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства і спрямування на задоволення їхніх потреб, відповідно до чинного законодавства України [34], але при цьому в межах структури Національної поліції не передбачено окремого підрозділу, наділеного повноваженнями із запобігання мобінгу. В межах структури Національної поліції діють такі підрозділи, як: кримінальна поліція, патрульна поліція, органи досудового розслідування, поліція охорони, спеціальна поліція, поліція особливого призначення. Трансформації органів Національної поліції спрямовується на створення можливостей

підвищення ефективності здійснення функцій держави із забезпечення прав і свободи людини, виконання ними сервісної функції та правоохоронної функції на засадах тісної взаємодії із громадськістю [145, с. 38].

При цьому безпосередньо чинним законодавством України не встановлюється коло повноважень Національної поліції. Зокрема, відповідно до Закону України від 16 листопада 2022 року № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» встановлюється, що «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» [110]. Тобто на законодавчому рівні не закріплюється безпосередньо право особи, яка вважає, що зазнала мобінгу, звернутися до органів Національної поліції, попри їх територіальну доступність та їх функціональне завдання із забезпечення прав і свобод людини, що визначено чинним законодавством. Вважається за необхідне передбачити серед кола суб'єктів, до яких може звернутися особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), органи Національної поліції.

На підставі зазначеного виявляється за необхідне внести зміни до статті 2-2 Кодексу Законів України про працю[54]. щодо визначення серед кола суб'єктів, до яких можуть звернутися за захистом особа, яка вважає, що зазнала мобінгу, органи Національної поліції, шляхом доповнення частини п'ятої статті 2-2 таким словосполученням «та/або до органів Національної поліції» (додаток В).

На підставі здійсненого контент-аналізу судової практики у справах про мобінг здійснено у попередніх підрозділах встановлено, що суди обстоюють принцип встановлення обов'язку позивача, яка звинувачує роботодавця у здійсненні відносно неї дій, що містять ознаки мобінгу, що вимагається судом. При цьому дійсно в порядку цивільного судочинства діє презумпція належності виконання особою, що на неї покладено, якщо інше

не встановлено чинним законодавством України [156]. Вважаємо, що на законодавчому рівні має бути відображено презумпція вини роботодавця у недотриманні вимог забезпечення належного психологічного клімату у трудовому колективі, що встановлюється нормами галузевого трудового законодавства України. Зазначена пропозиція вимагає відображення у чинному трудовому законодавстві презумпції вини роботодавця щодо невжиття заходів із запобігання та протидії мобінгу шляхом доповнення частиною сьомою статтю 2-2 Кодексу Законів про працю України у такій редакції: «Роботодавець має довести відсутність його вини щодо невжиття заходів із забезпечення протидії та запобігання мобінгу у трудовому колективі» (додаток В).

Крім того встановлено необхідність законодавчого закріплення права участі та ініціювання представника чи представників профспілкової організації чи їх ініціювання, що вимагає відповідного відображення у галузевому законодавстві України. Необхідним є закріплення такої особливості розгляду справ про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-5 КУпАП, що може пов'язуватися із участю у справі представників профспілкових організацій, що мають бути визнані в тому числі як ініціатори провадження у судовому порядку з позовом на захист працівників, які зазнали морального переслідування, за умови що на це є його письмова згода. Зазначена авторська пропозиція вимагає доповнення ст. 2-2 частиною шостою у такій редакції: «Розгляд справ про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-5 КУпАП, подання позову про захист прав працівника може ініціюватися представниками профспілкових організацій за умови, що на це є його письмова згода» (додаток В).

З врахуванням зазначених пропозицій є доцільним викласти ст. 2-2 Кодексу Законів про працю України у такій редакції:

«Стаття 2⁻². 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, *та/або до органів Національної поліції*.

Розгляд справ про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-5 КУпАП, подання позову про захист прав працівника може ініціюватися представниками профспілкових організацій за умови, що на це є його письмова згода.

Роботодавець має довести відсутність його вини щодо невжиття заходів із забезпечення протидії та запобігання мобінгу у трудовому колективі» (додаток В).

В Україні чинним адміністративно-деліктним законодавством України не відмежовується вчинення мобінгу відносно працівника залежно від того, чи є правопорушником роботодавцем чи іншим учасником трудових правовідносин, однак при цьому так званий «босінг», тобто вчинення правопорушення відносно працівника роботодавцем вважаємо містить кваліфікуючу ознаку наявності субординаційного впливу і вимагає відповідного відображення на законодавчому рівні. Зазначена пропозиція вимагає доповнення ст. 173-5 КУпАП частиною третьою та викласти її у такій редакції:

«Стаття 46-3. Мобінг (цькування) працівника

Вчинення мобінгу (цькування) працівника -

тягне за собою накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб - від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин.

Діяння, передбачене частиною першою цієї статті, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, -

тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб - від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин.

Вчинення мобінгу (цькування) працівника його роботодавцем (босінгу)

—
тягне за собою накладення штрафу на посадову особу від чотирьох до шістсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сімдесяти до ста годин» (додаток В).

Чинним законодавством України встановлюються додаткові вимоги щодо дотримання правил етичної поведінки державними службовцями та посадовими особами органів місцевого самоврядування. У разі якщо державному службовцю чи посадовій особі місцевого самоврядування стало відомо про загрозу чи факти порушення Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема, прояву будь-якої форми дискримінації, насильства за ознакою статі, сексуального домагання, недоброчесності або неправомірного поширення інформації з обмеженим доступом іншим державним службовцем чи посадовою особою місцевого самоврядування, він (вона) повинен (повинна) негайно повідомити про це безпосереднього керівника, керівника вищого рівня (у разі необхідності) [111]. При цьому безпосередньо не визначено обов'язок державного службовця чи посадової особою місцевого самоврядування повідомити про випадку мобінгу, що стали їй відомі, що вимагає у Наказі Національного агентства України з питань державної служби від 13 березня 2003 року №37-23 «Про внесення змін до Загальних

правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» частину 8 розділу II викласти у такій редакції: «8. Якщо державному службовцю чи посадовій особі місцевого самоврядування стало відомо про загрозу чи факти порушення цих Загальних правил, зокрема, прояву будь-якої форми дискримінації, насильства за ознакою статі, сексуального домагання, недоброчесності або неправомірного поширення інформації з обмеженим доступом іншим державним службовцем чи посадовою особою місцевого самоврядування, *мобінгу* він (вона) повинен (повинна) негайно повідомити про це безпосереднього керівника, керівника вищого рівня (у разі необхідності)» (додаток В).

Організаційними напрямами забезпечення ефективності запобігання мобінгу та протидії проявам правопорушень, передбачених ст. 173-5 КУпАП України, запропоновано: 1) запровадження створення механізму та функціонування Єдиного державного реєстру випадків мобінгу, держателем якого має стати Держпраці України; 2) встановити конкретні гарантії захисту потерпілих працівників у вигляді конкретних заходів, які унеможливають мобінг, застосування яких мав би право вимагати працівник (зміна підлеглості, переміщення, переведення, корегування робочого часу тощо) – із відшкодуванням роботодавцем такому працівникові всіх втрат у заробітку та інших втрат, які можуть впливати із застосування таких заходів; 3) запровадити підвищену відповідальність керівника підприємства за допущення вчинення мобінгу керівником підприємства.

Висновки до третього розділу

1. Проведений порівняльно-правовий аналіз законодавства зарубіжних держав щодо адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу дозволив дійти висновку, що:

1. 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»).

2. у багатьох країнах успішно функціонують центри допомоги жертвам мобінгу, що дозволить жертвам отримати вчасно та ефективно як професійну психологічну, так і юридичну допомогу.

3. норми, пов'язані та присвячені мобінгу роботодавців та конкретизації видів юридичної відповідальності за таке правопорушення закріплено у переважній більшості країн у трудовому законодавстві.

4. застосовується процедура медіації, яку може ініціювати будь-яка особа, яка вважає, що стала жертвою знущань на робочому місці, або особою, звинуваченою в знущаннях.

2. Обґрунтовано необхідність перегляду змісту та структури адміністративно-деліктного законодавства щодо віднесення правопорушення мобінгу та встановлення його родового об'єкту. Зроблено висновок, що виходячи із змісту протиправних дій, які визначають як прояв протиправного порушення права особи на честь, гідність та ділову репутацію, у разі вчинення мобінгу родовим об'єктом посягання має визнаватися свобода праці, що є конституційно гарантованим базисом для соціального буття та фізичного існування людини, що має бути відображено у чинному Кодексі України про адміністративні правопорушення (додаток В).

Обґрунтовано необхідність створення окремого реєстру таких правопорушень за аналогією функціонування Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі.

Заради оптимізації системи адміністративно-правового захисту права особи на запобігання проявів мобінгу відносно неї обґрунтовано необхідність розширення кола повноважень Національної поліції, де закріпити її як орган превентивної та правозастосовчої діяльності.

Обґрунтовано необхідність на законодавчому рівні відображення презумпції вини роботодавця у недотриманні вимог забезпечення належного психологічного клімату у трудовому колективі, що встановлюється нормами галузевого трудового законодавства України, що вимагає відображення у чинному трудовому законодавстві презумпції вини роботодавця щодо невжиття заходів із запобігання та протидії мобінгу шляхом доповнення частиною сьомою статтю 2-2 Кодексу Законів про працю України у такій редакції: «Роботодавець має довести відсутність його вини щодо невжиття заходів із забезпечення протидії та запобігання мобінгу у трудовому колективі» (додаток В).

Встановлено необхідність законодавчого закріплення права участі та ініціювання представника чи представників профспілкової організації чи їх ініціювання, що вимагає відповідного відображення у галузевому законодавстві України, що вимагає закріплення такої особливості розгляду справ про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-5 КУпАП, що може пов'язуватися із участю у справі представників профспілкових організацій, що мають бути визнані в тому числі як ініціатори провадження у судовому порядку з позовом на захист працівників, які зазнали морального переслідування, за умови що на це є його письмова згода.

Обґрунтовано необхідність на законодавчому рівні відобразити відмежування таких правопорушень, як «мобінг» та «босінг».

Розглянуто специфіку здійснення мобінгу у сфері службо-трудових правовідносин, де встановлено відсутність нормативного визначення обов'язку, покладеного на державного службовця чи посадову особу місцевого самоврядування повідомити про випадку мобінгу, що стали їй відомі, що вимагає у Наказі Національного агентства України з питань

державної служби від 13 березня 2003 року №37-23 «Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» його відображення.

Висновки, досягнуті у третьому розділі, відображені у ряді авторських публікацій [167; 168].

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що полягає в установленні адміністративно-правового регулювання відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні й обґрунтуванні напрямів підвищення його ефективності. За результатами дослідження сформульовано такі основні висновки:

1. Обґрунтовано, що після повномасштабного вторгнення та початку війни до детермінант, які зумовлюють мобінг, доцільно додати й політичний чинник, оскільки в окремих регіонах та/або трудових колективах працюють близькі особи колаборантів або працівники з прихованими сепаратистськими поглядами, що призводить до мобінгу членів їхніх сімей або родичів з боку колег. Відповідно, виділено такі види чинників, які сприяють поширенню мобінгу: правові, політичні, економічні, соціальні та психологічні.

2. На основі авторського соціологічного дослідження зроблено висновки про те, що:

а) сферами, де опитані відчували себе жертвою мобінгу, були визначені: сільське господарство, торгівля, охорона здоров'я, освіта, промислове виробництво, правоохоронна діяльність, судова система, надання послуг. Так, велика кількість опитаних, а саме 18%, стикнулися з мобінгом у сфері правоохоронної діяльності; 17% опитаних – у сфері торгівлі, судової системи та надання послуг; в освіті – 14%, у сфері охорони здоров'я – 12%; промислового виробництва – 4% та сфері сільського господарства – 1%;

б) більше половини опитаних (52%) вказали, що не мали досвіду цькування, залякування, наклепу, сексуальних домагань або інших проявів мобінгу на роботі; 36% опитаних вказали, що мали досвід цькування, залякування, наклепу, сексуальних домагань або інших проявів мобінгу на роботі; 12% громадян ускладнилися з відповіддю на запитання;

в) найвідомішими формами мобінгу визнано: розмови про когось поза очі, суворі погляди – 17%; несправедлива або образлива оцінка

продуктивності праці – 12%; обмеження з боку керівництва можливостей щодо просування по кар'єрі – 12%; критика політичних поглядів об'єкта – 5%;

г) 62% респондентів вважає, що мобінг порушує право особи на свободу праці, 8% так не вважає та вагаюся відповісти – 30%.

3. Обґрунтовано необхідність надання судам першої інстанції можливості направлення справи за заявою позивача про направлення справи за встановленою юрисдикцією, оскільки саме вчасне реагування судом першої інстанції щодо питання визначення юрисдикції в адміністративній справі щодо мобінгу давало б громадянам можливість у найкоротші терміни відновити своє порушене право.

4. Обґрунтовано доцільність перегляду змісту та структури адміністративно-деліктного законодавства щодо віднесення правопорушення мобінгу та встановлення його родовим об'єктом. Виходячи зі змісту протиправних дій, які визначають як прояв протиправного порушення права особи на честь, гідність та ділову репутацію, у разі вчинення мобінгу родовим об'єктом посягання є свобода праці, що є конституційно гарантованим базисом для соціального буття та фізичного існування людини. Саме такий підхід має бути відображений у чинному Кодексі України про адміністративні правопорушення. Зазначена пропозиція може бути реалізована шляхом перенесення ст. 173-5 із глави 14 «Адміністративні правопорушення, що посягають на громадський порядок і громадську безпеку» до глави 5 «Адміністративні правопорушення в галузі охорони праці і здоров'я населення», де позначити її як «Стаття 46-3».

5. Визначено, що об'єктивна сторона адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, полягає у вчиненні дій, що посягають на реалізацію можливостей свободи праці, що полягає у створенні умов для людини у її вільному виборі роду професійної зайнятості, з одного боку, і з іншого – пов'язується зі створенням свідомого та

неухильного прагнення особи до участі у забезпеченні належного рівня соціально-економічного розвитку.

Встановлено, що суб'єктивна сторона адміністративного правопорушення характеризується умисною формою вини. Визначено, що метою застосування мобінгу як складника суб'єктивної сторони адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, є досягнення цілі звільнення особи з посади або створення інших негативних наслідків, пов'язаних із виконанням особою покладеної на неї трудової чи службово-трудової функції.

6. Встановлено, що забезпечення діяльності із запобігання та протидії мобінгу залежить від ефективності функціонування як органів чи суб'єктів, що мають зовнішній вплив на трудовий колектив, через реалізацію повноважень спеціальної галузевої компетенції – органами Держпраці України, або через реалізацію повноважень органами, що володіють міжгалузевою компетенцією (Мінсоцполітики України, Міністерство охорони життя та здоров'я України тощо), а також від діяльності суб'єктів, що мають внутрішній вплив на трудовий колектив. Де наголошено на необхідності встановлення підстав особистої відповідальності роботодавця за неналежне виконання покладених на нього обов'язків зі створення сприятливого психологічного клімату в межах здійснення трудової функції відповідною групою (колективом працівників).

7. Встановлено, що забезпечення провадження у справах про мобінг (цькування) працівника здійснюється із дотриманням таких стадій процесуального розгляду, як: збір доказової бази; судовий розгляд справи; виконання рішення суду у справі.

Обґрунтовано, що доказами у справах про мобінг можуть бути: копії розпорядчих документів роботодавця (накази, розпорядження); копії документів працівників (доповідні записки, пояснення тощо); копії заяв, скарг працівників про порушення їхніх прав та законних інтересів; електронні докази (скріни листування через інформаційно-телекомунікаційні

засоби зв'язку); покази свідків; аудіозаписи, відеозаписи із камер спостережень.

Зроблено висновок, що справи про мобінг, що вчинюється у сфері публічно-управлінських правовідносин, підлягають розгляду у порядку цивільного судочинства.

8. Встановлено, що проведений аналіз законодавства зарубіжних держав щодо адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу та протидії цьому явищу дозволив дійти висновку, що позитивний досвід зарубіжних країн варто використати для нашої держави, зокрема, доцільно: 1) організувати центри допомоги жертвам мобінгу, що дозволить жертвам отримати вчасно та ефективно як професійну психологічну, так і юридичну допомогу; 2) внести зміни до КЗпПУ щодо встановлення та змістового наповнення норм, пов'язаних та присвячених мобінгу роботодавців та конкретизації видів юридичної відповідальності за таке правопорушення; 3) закріпити у КЗпП України процедуру медіації, яку може ініціювати будь-яка особа, яка вважає, що стала жертвою знущань на робочому місці, або особою, звинуваченою в знущаннях.

9. Організаційно-правовими напрямами забезпечення ефективності запобігання мобінгу та протидії проявам правопорушень, передбачених ст. 173-5 КУпАП України, запропоновано: 1) запровадження створення механізму та функціонування Єдиного державного реєстру випадків мобінгу, держателем якого має стати Держпраці України; 2) встановити конкретні гарантії захисту потерпілих працівників у вигляді конкретних заходів, які унеможливають мобінг, застосування яких мав би право вимагати працівник (зміна підлеглості, переміщення, переведення, корегування робочого часу тощо) – із відшкодуванням роботодавцем такому працівникові всіх втрат у заробітку та інших втрат, які можуть впливати із застосування таких заходів; 3) запровадити підвищену відповідальність керівника підприємства за допущення вчинення мобінгу керівником підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авраменко Л. В. Значення категорій «сутність», «зміст» та «форма» при формулюванні поняття права. *Проблеми законності*. 2014. № 125. С. 15–23. URL: <https://doi.org/10.21564/2414-990x.125.52456>
2. Адміністративне право України. За заг ред Т.О.Коломоєць К. Істина. 2009. 480 с.
3. Адміністративне право України. Повний курс : підручник. В. Галунько, П. Діхтієвський, О. Кузьменко [та ін.]; за ред. В. Галунька, О. Правоторової. Видання третє. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 584 с.
4. Адміністративне право України: Підручник. Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дьяченко [та ін.]; За ред. Ю. П. Битяка. К.: Юрінком Інтер, 2007. 544 с.
5. Актуальні питання: протидія мобінгу в органах Державної податкової служби. URL: <https://zt.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/693327.html>
6. Акуленко Ю. Новий Цивільний процесуальний кодекс: коротко про головне. URL: <https://ibuh.info/novij-civilnij-procesualnij-kodeks-korotko-pro-golovne>
7. Алексеєнко Т. Ф. Явища мобінгу та боулінгу як актуальні соціально-педагогічні проблеми взаємовідносин групи і особистості. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету: зб. наук. праць. *Педагогічні науки*. Чернігів. 2012. № 16 (книга 2). С. 3–7.
8. Алюшина Н. О. Дослідження проявів цькування на державній службі. *Ефективність державного управління*. 2022. № 59. URL: <https://doi.org/10.33990/2070-4011.59.2019.178431>
9. Бандура О.О. Праксеологія права як складова філософії права. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2017. № 2. С. 11.

10. Барба В. Є. Поняття публічної безпеки як об'єкта взаємодії територіальних підрозділів Національної поліції з органами місцевого самоврядування. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2018. №4-1. С. 32-36.
11. Батраченко О.В. Адміністративно-правові засади діяльності Національної поліції України щодо забезпечення публічної безпеки і порядку: автореферат дис. ... канд. юрид. наук, : 12.00.07. Суми, 2017. 20 с.
12. Берназюк Я. Обчислення строку для захисту соціальних прав у триваючих правовідносинах. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2023_prezent/ongoing_time.pdf
13. Біленко П. Уповноважені органи Національної поліції України як суб'єкти запобігання та протидії домашньому насильству. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 10. С. 157–161.
14. Білих-Сілаєв Д. В. Проблема мобінгу у роботах зарубіжних дослідників. *Юридична психологія*. 2008. № 1. С. 46–48.
15. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250000. уклад. та голов. Ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. VIII. 1728 с. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/ua/elib.exe?Z21ID=&I21DBN=UKRLIB&P21DBN=UKRLIB&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=online_book&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=FF=&S21STR=ukr0000728%5F6
16. Волкова Ю.А. Ensuring the human rights to a healthy environment: normative regulation and practice of the ECTHR. *Rocznik Administracji Publicznej*. 2023. №9. s. 375-394.
17. Волкова Ю.А. Окремі питання реалізації дискреційних повноважень адміністративних судів у сфері захисту прав і свобод людини і громадянина. *Київський часопис права*. 2022. № 2. С. 81-86.

18. Волкова Ю.А. Особливості касаційного оскарження в адміністративному судочинстві Новітні досягнення та вектори розвитку сучасної юриспруденції: колективна монографія. За заг. ред. Т. О. Коломоєць. Львів-Торунь: Ліга-Прес, 2021. Ч. 1. 448 с.
19. Волкова Ю.А. Передумови («фільтри») касаційного оскарження в адміністративному судочинстві: зміст, види, особливості, порядок застосування *Law. State. Technology*. Вип. 1. 2021. С. 67-78.
20. Гетьманцева Н.Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання. : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Чернівці, 2015.
21. Гончарук В.В. Протидія мобінгу у трудових правовідносинах. *Вісник ХНУВС Bulletin of KhNUA*. 2020. № 3 (90). С. 70–77.
22. Графік надання безоплатної первинної правової допомоги в Державній службі України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/hrafik-nadannia-bezoplatnoi-pervynnoi-pravovoi-dopomohy-v-derzhavnii-sluzhbi-ukrainy-z-pytan-pratsi/>
23. Грідіна Н. Ю. Місце органів Національної поліції України в системі суб'єктів протидії гендерно обумовленому насильству. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1 (22). т. 3. С. 108–112.
24. Дайджест судової практики з питань встановлення фактів мобінгу в Україні. URL: <https://unba.org.ua/news/9083-mobing-na-roboti-sudova-praktika.html>
25. Дейнека В. С. Дискримінація у трудових правовідносинах. *Historical and archeological sciences*. № 12. URL: <http://www.scientific-heritage.com/wp-content/uploads/2021/01/VOL-4-No-57-57-2020.pdf#page=12>
26. Детермінізм. В. С. Лук'янець. Енциклопедія Сучасної України Редкол.: І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк [та ін.]; НАН України, НТШ. К. : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2007. URL: <https://esu.com.ua/article-26331>

27. Деякі питання діяльності Міністерства культури та інформаційної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2019 р. № 885. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/885-2019-п#Text>

28. Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 року №14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/14-2022-п#Text>

29. Директива Європейського Союзу 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року «Про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості й професійної діяльності». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text

30. Директива Ради Європи від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text

31. Додін Є.В. Адміністративна деліктологія. О.: АО БАХВА. К., 1998. Ч. 1. 570 с.

32. Долинний А.В. Поняття публічної безпеки та порядку під час масових заходів як об'єкта адміністративно-правової охорони. *Науковий вісник публічного та приватного права*. Випуск 1–2. 2016. С. 15–20.

33. Дорохіна Ю.А., Легеза Ю.О. Адміністративна відповідальність за вчинення домашнього насильства (аналіз проєктів Закону України (реєстр. №3908 від 17.07.2020 р. та реєстр. №3908-1 від 03.08.2020 р.)). *Юридичний бюлетень*. 2020. Випуск 15. С. 64-70.

34. Друзенко А. В. Адміністративно-правові засади запобігання та протидії органами Національної поліції гендерно-обумовленому насильству: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. К., 2021.

35. Дручек О.В. Детермінанти правового нігілізму: загальна характеристика. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2009. № 3. С. 16–27.

36. Європейська Конвенція з прав людини : Конвенція Ради Європи від 04 листопада 1950 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004
37. Європейська соціальна хартія (переглянута): від 3 трав. 1996 р. ETS № 163. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
38. Жернаков В.В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права. *Право України*. 1999. № 3. С. 34-36.
39. З турботою про себе. Методи психологічного відновлення у воєнний та післявоєнний час. URL: <https://pratsia.in.ua/ilo/informatsiynyy-material-dlya-pratsivnykiv.html>
40. Закон Великобританії про дискримінацію 1975 року. URL: <https://www.legislation.gov.uk/>
41. Закон Великобританії про права зайнятості 1996 року. URL: <https://www.legislation.gov.uk/>
42. Замятіна Н. В., Долга Г. В. Теоретичні аспекти явища мобінгу у трудових колективах. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2015. Вип. 3. С. 98-106. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2015_3_12
43. Занфірова Т.А. Забезпечення принципу свободи праці в умовах антитерористичної операції. *Актуальні проблеми права: теорія і практика* : збір. наук. праць. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. 2016. № 32. С. 317-323.
44. Занфірова Т.А. Загальні проблеми забезпечення свободи праці в Україні (2014-2017 роки). *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. № 2. С. 48–50.
45. Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017.
46. Інформаційний матеріал для лідерів підприємств, профспілок. URL: <https://pratsia.in.ua/ilo/informatsiynyy-material-dlya-lideriv-pidpryyemstv-profspilok.html>

47. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. Науково-практичний журнал. Голов. ред. Д. В. Яковлев; відпов. секретар І. В. Шамша; Міністерство освіти і науки України; Національний університет "Одеська юридична академія". Одеса, 2016. Вип. 14. С. 58-61.

48. Кириченко В. М., Куракін О. М. Теорія держави та права: модульний курс: Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2010. 264 с.

49. Кісіль З.Р., Кісіль Р.-В.В. Природні та соціальні детермінанти формування девіантної поведінки людини. *Соціальноправові студії*. 2018. Випуск 1. С. 58–65. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1626/1/11%D0%BA%D1%96%D1%81%D1%96%D0%BB%D1%8C.pdf>

50. Коваленко А. В. Сутність та соціально-правовий статус поліції як суб'єкта запобігання злочинності в державі. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 3. С. 197–203.

51. Ковальова М., Божук І. Адміністративна відповідальність за мобінг: перспективи внесення змін до законодавства. *Актуальні проблеми правознавства*. 2020. № 4 (24). URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/41961/1/Ковальова.pdf>

52. Когут М. Г., Зан М. І., Переш І. Є. Соціальна девіація: поняття та класифікація. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2019. № 59. Том 1. С. 55-59. URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/28054/1/%d0%a1%d0%be%d1%86%d1%96%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%b0%20%d0%b4%d0%b5%d0%b2%d1%96%d0%b0%d1%86%d1%96%d1%8f_%d0%bf%d0%be%d0%bd%d1%8f%d1%82%d1%82%d1%8f%20%d1%82%d0%b0%20%d0%ba%d0%bb%d0%b0%d1%81%d0%b8%d1%84%d1%96%d0%ba%d0%b0%d1%86%d1%96%d1%8f.pdf

53. Кодекс адміністративного судочинства України: в ред. Закону № 2147- VIII від 03.10.2017 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35–36. № 37. Ст. 446. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>

54. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

55. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/>

56. Колеснік Т. В. Протидія мобінгу: аналіз міжнародних норм та судової практики. URL: <https://rep.dnuvs.ukr.education/server/api/core/bitstreams/abbd7ffb-a547-4928-9119-0118225ff08c/content>

57. Коломоєць Т. О. Адміністративне право України : підручник. Київ : Істина, 2008. 500 с.

58. Коляда Т. А. Моббінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2 (49). С. 265–273.

59. Коляда Т.А. Мобінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2. С. 265-273. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2010_2_37

60. Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, 2019 року: 12 способів, у які вона може підтримати заходи реагування на COVID-19 і подальше відновлення. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_750459.pdf

61. Конвенція МОП № 190 та Рекомендація № 206: короткий огляд URL: https://employers.org.ua/media/1.At%20a%20glance_ILO%20C%20190%20R%20206_UKR.pdf

62. Конвенція МОП № 190. URL:
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
63. Конопльов В. Поняття, зміст та основні напрями сучасної адміністративної діяльності органів внутрішніх справ. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2013. № 3 (74). С. 135–150.
64. Конституція України від 28.06.1996 р. Закон України № 254к/96-ВР від 30.09.2016 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
65. Кримінальний кодекс Франції. URL:
https://www.legifrance.gouv.fr/liste/code?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF&page=1#code
66. Кузьменко В.В. Філософія. Конспект лекцій. Дніпро: ДДУВС, 2016. 230 с.
67. Купіна Л.Ф. Ефективність норм трудового права: теоретичний, нормативний та праксеологічний аспекти : монографія. Київ, 2021. 383 с.
68. Купіна Л.Ф. Окремі аспекти соціальної ефективності норм трудового права. *Порівняльне-аналітичне право*. 2019. Випуск 1. С.144-146.
69. Курс адміністративного права України : підручник. В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко, І. Д. Пастух [та ін.]. Київ : Юрінком Інтер, 2013. 872 с.
70. Лагутіна І.В. Мобінг на робочому місці : правовий аспект. URL:
<http://www.apdp.in.ua/v57/18.pdf>.
71. Лакійчук Я. О. Адміністративно-правове забезпечення превентивної діяльності поліції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2019. 219 с.
72. Легеза Ю.О., Шевирталов В.С. Публічне управління процесами соціальної інтеграції внутрішньо переміщених осіб в Україні. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2023. №1. С. 125-128.

73. Лещук Г.В. Соціальні аспекти проявів мобінгу у професійному середовищі. *Науковий вісник Ужгородського національного ун.-ту*. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2016. № 38. С. 165-167.

74. Логвиненко Б. О. Дискусійні питання ратифікації Україною Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульської Конвенції). *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2021. № 1. С. 135-139.

75. Логвиненко Б.О., Ігнатов С.О. Проблемні аспекти адміністративної відповідальності за вчинення булінгу (цькування). *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 6. С. 266–268.

76. Марисюк К. Б. Мобінг: поняття, суть та питання криміналізації. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2018. № 1. С. 132–136.

77. Мацелик Т. О. Суб'єкти адміністративного права: поняття та система. Ірпінь : Нац. ун-т держ. подат. служби України, 2013. 342 с.

78. Методичні рекомендації щодо запобігання та протидії насильству : лист Міністерства освіти і науки України від 18 трав. 2018 р. № 1/11-5480. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v5480729-18>

79. Михайлишин Г. Й. Детермінізм як фундаментальний світоглядний принцип філософії освіти. Г. Й. Михайлишин ; Дон. нац. техн. ун-т. Всеукр. філос. журн. *“Ноосфера і цивілізація”*. 2012. № 1 (13). С. 105–112.

80. Міжнародна організація праці. URL: https://www.ilo.org/search?search_api_fulltext=mobbing&ilo_date%5Bmin%5D=&ilo_date%5Bmax%5D=&sort_by=search_api_relevance&f%5B0%5D=language%3Aen

81. Міноборони оскаржило до ВС рішення судів, які встановили факт проживання жінки однією сім'єю із загиблим військовим для отримання соцдопомоги: Верховний Суд вирішив, що це справа адмініюрисдикції. URL: <https://sud.ua/uk/news/publication/266524-minoborony-obzhalovalo-v-vs-resheniya-sudov-ustanovivshikh-fakt-prozhivaniya-zhenschiny-odnoy-semey-s-pogibshim-voennym-dlya-polucheniya-sotspomoschi-verkhovnyy-sud-reshil-chto-eto-delo-adminyurisdiktsii>

82. Мокрицька І. Я. Доступність правосуддя як шлях до забезпечення права на судовий захист у кримінальному процесі: науково-теоретичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2015. № 1(11). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15miynta.pdf>.

83. На Львівщині роботодавцям розповіли про явище мобінгу персоналу та психосоціальну підтримку працівників на робочому місці. Офіційний інтернет-ресурс «Державна служба з питань охорони праці». URL: <https://dsp.gov.ua/na-lvivshchyni-robotodavtsiam-rozpovily-pro-iavyshche-mobinhu-personalu-ta-psykhosotsialnu-pidtrymku-pratsivnykiv-na-robochomu-mistsi/>

84. Овчаренко О. М. Доступність правосуддя та гарантії його реалізації : монографія. Харків : Право, 2008. 304 с. URL: http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI/MonoOvcharenko.pdf

85. Огляд загальної ситуації правового регулювання та протидії мобінгу: українські реалії та досвід інших країн. URL: <https://www.hsa.org.ua/lectors/polishhuk-viktoriya-2-3/articles/ogliad-zagalnoyi-situaciyi-pravovogo-reguliuvannia-ta-protidiyi-mobingu-ukrayinski-realiyi-ta-dosvid-insix-krayin>

86. Олішевський О.В. Визначення інформації, що містить пропаганду насильства і жорстокості, у контексті статті 300 Кримінального кодексу України. *Вісник Кримінологічної асоціації України*. 2016. № 2 (13). С. 58-67.

87. Остапенко О. Булінг і мобінг (цькування) як різновиди насильницьких посягань на фізичну особу. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2023/dec/32528/231576maket4-126-135.pdf>
88. Павленко М.С. Психологічні особливості запобігання мобінгу серед учнів середніх класів: дис. ... д-ра філос.: 053. Хмельницький, 2023. 194 с.
89. Поняття та зміст системи національної безпеки. URL: <http://bo0k.net/index.php?p=achapter&bid=2585&chapter=1>
90. Портал «Держпраці». Консультуємо, інформуємо, контролюємо. URL: <https://pratsia.in.ua/index.php>
91. Постанова Великої Палати Верховного Суду у справі № 495/2176/17 від 25 квітня 2018 р. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/73837583>
92. Постанова Верховного Суду від 07 грудня 2022 року у справі № 524/6094/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107904662>
93. Постанова Верховного Суду від 25 лютого 2021 року у справі № 583/3295/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95213443>
94. Постанова Верховного Суду у справі № 290/289/22-ц від 22 березня 2023 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109854993>
95. Постанова Івано-Франківського апеляційного суду від 08.08.2023 у справі №344/4844/23 (провадження №22- ц/4808/942/23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112792325>
96. Постанова Київського апеляційного суду в складі колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ у справі № 753/7920/23 від 08 лютого 2024 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116892838>
97. Постанова Кропивницького апеляційного суду в складі колегії суддів судової палати у цивільних справах від 06 лютого 2024 року у справі № 22-ц/4809/221/24. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117405741>

98. Постанова Першого апеляційного адміністративного суду від 25.03.2024 у справі №200/3003/23 щодо розміщення інформації в телеграм-каналі та вплив цього факту на звільнення. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/review/117887050>

99. Постанова п'ятого апеляційного адміністративного суду від 13.03.2024 у справі №400/8036/23 щодо встановлення факту вчинення мобінгу відносно державного службовця. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/review/117631266>

100. Постанова тернопільського апеляційного суду від 20.03.2024 у справі №607/17219/23 (провадження №22-ц/817/238/24) щодо вчинення мобінгу під час звільнення. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/review/117908970>

101. Постанова шостого апеляційного адміністративного суду від 12.03.2024 у справі №320/9598/23 щодо вчинення мобінгу під час звільнення. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/review/117728321>

102. Постанова Шостого апеляційного адміністративного суду у справі № 320/29578/23 від 06.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117513162>

103. Потапчук Є.М. Особливості попередження та подолання мобінгу у колективі. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2009. Випуск 29. С. 60-63.

104. Пояснювальна записка до проекту Закону України про внесення змін до статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу. URL: <https://itd.rada.gov.ua/c977e07a-d91b-404f-8cfc-7b321b87e7c1>

105. Правознавство: Підручник. Авт. кол.: Демський С.Е., Ковальський В.С., Колодій А.М. (керівник авт. кол.) [та ін.]; За ред. В.В. Копейчикова. 7-е вид., стер. К.: Юрінком Інтер, 2003. 736 с.

106. Прилипко С.М., О.М. Ярошенко. Право на працю в системі прав людини. Правова доктрина України: у 5-ти т. Т. 3. Доктрина приватного права України. За заг. ред. Н.С. Кузнецової. Харків: Право, 2013.

107. Про безоплатну правничу допомогу: Закон України від 2 червня 2011 року № 3460-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-17>

108. Про булінг (цькування) та як його подолати. Дітям, молоді та дорослим про важливе. Київ: ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики», 2020. 40 с.

109. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>

110. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16 листопада 2022 року № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>

111. Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 13 березня 2003 року №37-23. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0668-21#Text>

112. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 1 грудня 2022 року № 2806-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#n6>

113. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08 вересня 2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

114. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>

115. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної ради України*. 2013. № 32. ст. 412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/card2#Card>

116. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-п#Text>

117. Про затвердження Положення про Міністерство освіти і науки України: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 р. № 630. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-п#Text>

118. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text>

119. Про затвердження Порядку формування, ведення та доступу до Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2019 р. № 234. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/234-2019-п#Text>

120. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27 лютого 2014 року № 794-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text>

121. Про медіа: Закон України від 13 грудня 2022 року № 2849-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2849-20#Text>

122. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр#Text>

123. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 9 квітня 1999 року № 586-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text>

124. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. №580-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 40-41. Ст.379 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>.

125. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади: Постанова Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 року № 442. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-2014-п#Text>

126. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. *Офіційний вісник України* від 22.04.2022. 2022 р. № 31. стор. 40. стаття 1634. код акта 110863/2022

127. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 386/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/386/2011/print> (втратив чинність).

128. Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України: Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 408/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/408/2011#Text> (втратив чинність).

129. Про публічний порядок: проєкт Закону України. URL: <https://goal-int.org/zakon-ukrayini-pro-publichnij-poryadok-proekt/>

130. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23 грудня 1997 року № 776/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-вр#Text>

131. Проект Закону про внесення змін до статті 16 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу № 11044 від 28.02.2024. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/43767>

132. Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій : для студентів юрид. вузів та факультетів. Київ: Вентурі, 1996.

133. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. 6-е. Х. : Консум, 2002. 160 с.

134. Рішення Воловецького районного суду Закарпатської області від 28.07.2023 у справі №936/204/23 (провадження №2/936/48/2023). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112646870>

135. Рішення ЄСПЛ у справі «Willis v. the United Kingdom» заява No 36042/97. п. 48, ECHR 2002-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_170#Text

136. Рішення ЄСПЛ у справі «Пічкур проти України» No 10441/06 від 07.11.2013. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_984#Text
137. Рішення Первомайського міськрайонного суду Миколаївської області від 19 березня 2024 року у справі № 484/6934/23 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117902943>
138. Рішення Святошинського районного суду м. Києва від 12.03.2024 у справі № 759/10249/22 (провадження № 2/759/268/24) щодо встановлення факту мобінгу. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117850659>
139. Рішення Шевченківського районного суду м. Запоріжжя від 7 червня 2023 року у справі № 336/3548/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113610813>
140. Самофалов Л.П., Самофалов О.Л. Теоритичні аспекти знань про склад правопорушення та їх практичне значення. Порівняльно-аналітичне право – електронне наукове фахове видання юридичного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет». URL: <http://par-journal.in.ua/wp-content/uploads/2020/08/1-1.pdf>
141. Сердюк П. П. Кримінологічні та кримінально-правові проблеми ввезення, виготовлення або розповсюдження творів, що пропагують культ насильства і жорстокості : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08. Одеса, 2005. 271 с.
142. Справа ЄСПЛ «Вісент Дель Кампо проти Іспанії» (Vicent del Campo v. Spain). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=002-12177>
143. Стоп МОБІНГУ! Інформує Південно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці. URL: <https://vmiskrada.gov.ua/news/1678199327/>
144. Стрельченко О. Доктринальна характеристика детермінанти булінгу (цькування) в Україні, *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. №4. С. 250-258 URL: https://visnik.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2023/02/NV_4/NV_4-2022-250-258.pdf

145. Танько А. В. Адміністративно-правовий статус органів Національної поліції України як суб'єкта реалізації державної політики у сфері забезпечення прав і свобод людини. *Право і безпека*. 2020. № 1. С. 32–38.

146. Трюхан О. А. Сучасний погляд на актуальні проблеми протидії мобінгу в трудових відносинах. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/122/3439/7229-1?inline=1>

147. У Львові радіослухачам «Розділля 93 ФМ» розповіли про про явище мобінгу персоналу». URL. У Львові радіослухачам «Розділля 93 ФМ» розповіли про про явище мобінгу персоналу». URL: <https://dsp.gov.ua/u-lvovi-radioslukhacham-rozdillia-93-fm-rozpovily-pro-pro-iavyshche-mobinhu-personalu/>

148. Україна: Оцінка відновлення та розбудови миру. Т. І: Зведений звіт «Аналіз впливу кризи та потреб на Східній Україні». ЄС. ООН. Група світового банку. Київ, 2015.

149. Управління персоналом : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ЛНТУ, 2023. 414 с. URL: https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/2024-02/Управління%20персоналом_підручник_Луцьк%202023.pdf

150. Ухвала Миколаївського окружного адміністративного суду від 09 серпня 2023 року у справі №400/5261/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112969782>

151. Фелик В.І. Адміністративно-правове забезпечення профілактичної діяльності Національної поліції України : дис. ... д-ра юрид.наук : 12.00.07. Харків, 2017. 480 с.

152. Фелик В.І. Особливості адміністративно-правового статусу Національної поліції України як суб'єкта профілактичної діяльності. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2016. № 3. С. 181–189.

153. Філософський енциклопедичний словник. В. І. Шинкарук (гол. редкол.) [та ін.]; Київ : Інститут філософії імені Григорія Сковороди НАН України : Абрис, 2002. 742 с.

154. Хартія основних прав Європейського Союзу. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524

155. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

156. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>

157. Шульженко Ф. П. Громадянське суспільство і соціально-правова держава: характер взаємовідносин Правове регулювання економіки : зб. наук. пр. Вип. 3. К. : КНЕУ, 2002. С. 34-43.

158. Щербюк Н.Ю. Соціально-правові аспекти необхідності регулювання протидії мобінгу у сфері трудових відносин України.. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №5. С. 100-103.

159. Юридична енциклопедія. ред. Ю. С. Шемшученко [та ін.] ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького. К.: Вид-во "Українська енциклопедія" ім. М.П.Бажана, 1998. ISBN 966-7492-00-1.Т. 6 : Т - Я. [Б. м.] : [б.в.]. 2004. 768 с.

160. Як захистись від мобінгу та куди звернутись за захистом. URL: <https://dsp.gov.ua/u-lvovi-radioslukhacham-rozdillia-93-fm-rozpovily-pro-pro-iavyshche-mobinhu-personalu/>

161. Янковець І. В. Дискримінація та інституційний механізм подолання її в Україні : дис. ... д-ра філос. з права: URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/14440/Дисертація%20Янковець.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
162. Ярмакі Г. П. Адміністративно-наглядова діяльність міліції в Україні : монографія. Одеса : Юрид. літ., 2006. 366 с.
163. Ярощук О. В.. Форми мобінгу як елементу адміністративного правопорушення. *Київський часопис права*. 2024. №1. С. 213-218.
164. Ярощук О. В. Місце мобінгу у системі адміністративних правопорушень. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. №4. С. 495-498.
165. Ярощук О. В. Поняття та сутність явища мобінгу в Україні. *Право і суспільство*. 2024. №2. С. 381-387.
166. Ярощук О.В. Аналіз законодавства зарубіжних держав щодо юридичної відповідальності за вчинення мобінгу. *KELM*. 2024. № 1. С. 148-153
167. Ярощук О.В. Щодо юридичного розуміння категорії «мобінг». *Актуальні проблеми правової науки* : матеріали Всеукраїнської науковопрактичної конференції, м. Запоріжжя, 29 лютого 2024 року / за заг. ред. Т.О. Коломоєць. Запоріжжя : ЗНУ, 2024. С. 117-118.
168. Ярощук О.В. Соціальний феномен мобінгу: адміністративно-правове регулювання. *«Наукова весна» 2024*: матеріали XIV Міжнародної науково-технічної конференції аспірантів та молодих вчених, Дніпро, 27–29 березня 2024 року / Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» – Дніпро : НТУ «ДП», 2024. С. 355-357
169. Adams A. Bullying at work: How to Confront and Overcome it. London: Virago, 1992. 195 p.

170. Adeoye S. O., Egbuta, O. U., & Abolarin, E. O. (2019). Workplace mobbing: The causal factor of neurotic personality and employees' intention to leave of selected private institutions in southwest. Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*. № 9(7). P. 70-80. URL: <https://doi.org/10.30845/ijhss.v9n7p9>
171. Amponsah-Tawiah K., & Annor, F. Do personality and organizational politics predict workplace victimization? A study among Ghanaian employees. *Safety and Health at Work*. 2017. № 8(1). P. 72-76. URL: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.08.003>
172. Balducci C., Alfano, V., & Fraccaroli, F. Relationships between mobbing at work and MMPI-2 personality profile, posttraumatic stress symptoms, and suicidal ideation and behavior. *Violence and Victims*. 2009. № 24(1). P. 52-67. URL: <https://doi.org/10.1891/0886-6708.24.1.52>
173. Balgobin and Francis v London Borough of Tower Hamlets. URL: <https://app.cronerico.uk/law-and-guidance/case-reports/balgobin-and-francis-v-london-borough-tower-hamlets-1987-irlr-401-eat>
174. Bekiroğlu B., Özdemir H., & Tatar A. Examining the role of self-esteem and body image in explaining the perception of mobbing in work life. *Social, Mentality and Researcher Thinkers Journal*. 2019. № 5(16). P. 427-442. URL: <https://doi.org/10.31576/smryj.217>
175. Björkqvist K., Osterman K., Hjelt-Bäck. Aggression among university employees. *Aggressive behavior*. 1994. P. 173–184.
176. Brunner P. W. & Costello M. L. (Spring 2003). When the wrong woman wins: Building bullies and perpetuating patriarch. *Advancing Women in Leadership*. URL: [Web:www.advancingwomen.com](http://www.advancingwomen.com)
177. Camargo ML, Almeida NS, Goulard Jr E. Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. *Semin Cienc Soc Hum*. 2018. № 39(2). P. 129-46.

178. Campos IC, da Silva L, Trevisan RL, Cruz RM. Moral harassment at work model and inability. *Work*. 2012. № 41. Suppl 1:2060-7.
179. Code du travail. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/
180. Davenport N., Schwartz R. D. & Elliott, G. P. Mobbing: İşyerinde duygusal taciz. Mobbing: A motional abuse in the American workplace. Translation: Osman C. ÖNERTOY. İstanbul: Sistem Yayıncılık. 2003.
181. Duffy M. & Sperry L. Workplace mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal*. 2007. №15(4). P. 398–404.
182. Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C. The Concept of bullying at work. Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practise. London: Taylor and Francis, 2000. P. 3–30.
183. Einarsen S. & Raknes, B. I. Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*. 1997. №12. pp. 247-263.
184. Engineering Ltd v Darby. URL: <https://app.cronerico.uk/law-and-guidance/case-reports/bracebridge-engineering-ltd-v-darby-1990-irlr-3-eat>
185. 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/>
186. Gunther LE., Cochran III AB. The singularities of moral harassment and its classification as personal injury and/or existential damage. *Rev Jurid*. 2017. №3(48). pp. 54-93.
187. Heinemann P. P. Mobbing – Gruppváld bland barn och vuxna. Naturoch kultur. Stockholm, 1972. P. 78.
188. Heinz Leymann. Memorial Website. URL: <http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html>
189. Hu YY., Ellis RJ, Hewitt DB, Yang AD, Cheung EO, Moskowitz JT, et al. Discrimination, abuse, harassment, and burnout in surgical residency training. *N Engl J Med*. 2019. № 381(18). pp.1741-52.

190. Leymann H. Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie man sich dagegen wehren kann. Reinbeck (Rowohlt).1993. P. 21
191. Leymann H. The Mobbing Encyclopaedia. URL: www.leymann.se/English/frame.html
192. Leymann, Heinz. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*. 1990. № 5(2). pp. 119-126. URL: [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(2\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf)
193. Marie-France Hirigoyen Le harcèlement moral, la violence perverse auquotidien. URL: https://www.editions-ladecouverte.fr/le_harcelement_moral-9782707141675
194. Meaning of “mobbing” in the Cambridge Dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-ukrainian/mob>
195. O’Moore A., Seigne M., McGuire E., Smith M. Victims of workplace bullying in Ireland. *Irish Journal of Psychology*. 1998. № 19 (2–3). P. 345–357.
196. Occupational health and safety management. Psychological health and safety at work. Guidelines for managing psychosocial risks. ISO 45003:2021. URL: <https://www.iso.org/standard/64283.html>
197. Olweus D., Smith P. The nature of school bullying: a cross-national perspective. New York: Routledge, 1999. P. 7–27.
198. Racebridge Engineering Ltd v Darby. URL: https://www.law.cornell.edu/women-and-justice/resource/bracebridge_engineering_ltd_v_darby
199. Roderick Ramage Mobbing in the workplace. URL: https://www.law-office.co.uk/art_mobbing-1.htm
200. Roland E. Classroom influences on bullying. *Educational Research*. 2002. № 44 (3). P. 299–312.
201. Sharp v Western Excavators. URL: [https://en.wikipedia.org/wiki/Western_Excavating_\(ECC\)_Ltd_v_Sharp](https://en.wikipedia.org/wiki/Western_Excavating_(ECC)_Ltd_v_Sharp)

202. Sutton J., Smith PK., Swettenham J., Social cognition and bullying: social inadequacy or skilled manipulation. *Br J Dev Psychol.* 1999. № 17. P. 435–450.

203. 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). P. 106-17.

204. Tenório N, Bjørn P. Online harassment in the workplace: the role of technology in labour law disputes. *Comput Support Coop Work.* 2019. № 28. P. 293-315.

205. The broken curve: Effects of the Norwegian Manifesto Against Bullying. *International Journal of Behavioral Development.* № 35 (5). P. 383–388.

206. Vogt v Germany. Merits and just satisfaction. App № 17851/91, Case № 7/1994/454/535, A/323, [1995] ECHR 29, (1996) 21 EHRR 205, (1996) ELR 232, Times, November 1, 1995, IHRL 3199 (ECHR 1995). 26th September 1995. European Court of Human Rights. Grand Chamber. URL: <https://opil.ouplaw.com/display/10.1093/law:ihrl/3199echr95.case.1/law-ihrl-3199echr95>

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ
ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Ярощук О.В. Форми мобінгу як елементу адміністративного правопорушення. *Київський часопис права*. 2024. № 1. С. 213–218. DOI: <https://doi.org/10.32782/klj/2024.1.30>.
2. Ярощук О.В. Місце мобінгу у системі адміністративних правопорушень. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 4. С. 495–497. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-4/118>.
3. Ярощук О.В. Поняття та сутність явища мобінгу в Україні. *Право і суспільство*. 2024. № 2. С. 381–387. DOI: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.2.53>.
4. Ярощук О.В. Аналіз законодавства зарубіжних держав щодо юридичної відповідальності за вчинення мобінгу. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2024. № 1(61). Р. 148–153. DOI: <https://doi.org/10.51647/kelm.2024.1.22>.
5. Ярощук О.В. Щодо юридичного розуміння категорії «мобінг». *Актуальні проблеми правової науки* : матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 29 лютого 2024 р. / за заг. ред. Т.О. Коломоєць. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. С. 117–118.
6. Ярощук О.В. Соціальний феномен мобінгу: адміністративно-правове регулювання. *«Наукова весна» 2024* : матеріали XIV Міжнародної науково-технічної конференції аспірантів та молодих вчених, м. Дніпро, 27–29 березня 2024 р. ; Національний технічний університет «Дніпровська

політехніка». Дніпро : Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», 2024. С. 355–356.

7. Ярощук О.В. Родовий об'єкт мобінгу: адміністративно-правовий аспект. *Гуманітарні стандарти правових систем у сучасному світі: виклики, рішення, тенденції* : матеріали міжнародного науково-практичного конгресу, м. Запоріжжя, 16 травня 2024 р. / за заг. ред. Т.О. Коломоєць ; у 2 ч. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. Ч. 2 С. 234–236.

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ
про науково-дослідну роботу
«АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)
ПРАЦІВНИКА В УКРАЇНІ»
(за матеріалами соціологічного дослідження)
ПРОГРАМА ДОСЛІДЖЕННЯ

Предмет дослідження: ставлення населення до проблеми цькування, залякування, наклепу, сексуальних домагань або інших проявів мобінгу на роботі.

Об'єкт дослідження: громадяни м. Київ, Харків, Львів.

Мета дослідження: аналіз деяких аспектів проблеми цькування, залякування, наклепу, сексуальних домагань або інших проявів мобінгу на роботі.

Завдання дослідження.

1. З'ясувати, якими сьогодні є головні сфери де мають місце проблеми цькування, залякування, наклепу, сексуальних домагань або інших проявів мобінгу на роботі.
2. Визначити, чи стикалися респонденти з цькуванням, залякуванням, або іншими проявами мобінгу на роботі.
3. З'ясувати, що саме вважається, на думку опитаних, мобінгом.
4. Виявити чи мали респонденти власний досвід у цій сфері.

Метод дослідження: дисертаційне соціологічне опитування зазначеної тематики було реалізовано шляхом використання методу традиційного анкетного опитування.

Опис дослідницького документа (інструментарію): дослідницьким документом виступила роздавальна анкета, розроблена дисертантом.

Опитувальний документ містив 8 запитань, де були не тільки попередньо сформульовані альтернативи, але респонденти мали можливість висказати свою власну відповідь у відповідному рядку. Демографічний блок анкети складався з чотирьох запитань, за допомогою яких було з'ясовано стать, вік респондентів, рівень освіти та сферу зайнятості.

Вибірка: у дослідженні було використано такий вид вибірки, як аналітична пошукова вибірка. Загальна кількість респондентів (тобто вибіркова сукупність) склала 141 особу.

Розподіл респондентів за критерієм «стать» (рис. 1): під час опитування у дослідженні взяли участь 40,1% чоловіків та 59,8% жінок.

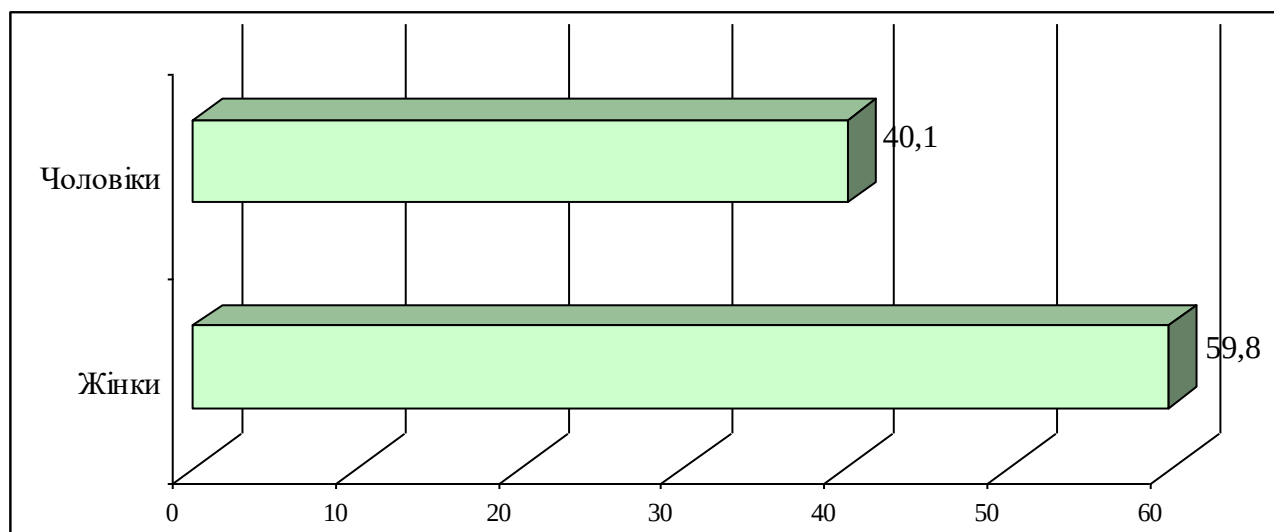


Рис. 1. Розподіл респондентів за статевим критерієм.

Розподіл груп опитаних за віковим критерієм виглядає так (рис. 2):

- 18-25 років – 12,5%;
- 26-40 років – 36,7%;
- 41-50 років – 30,5%;
- 51-60 років – 12,1%;
- 61 рік і більше – 8,1%.

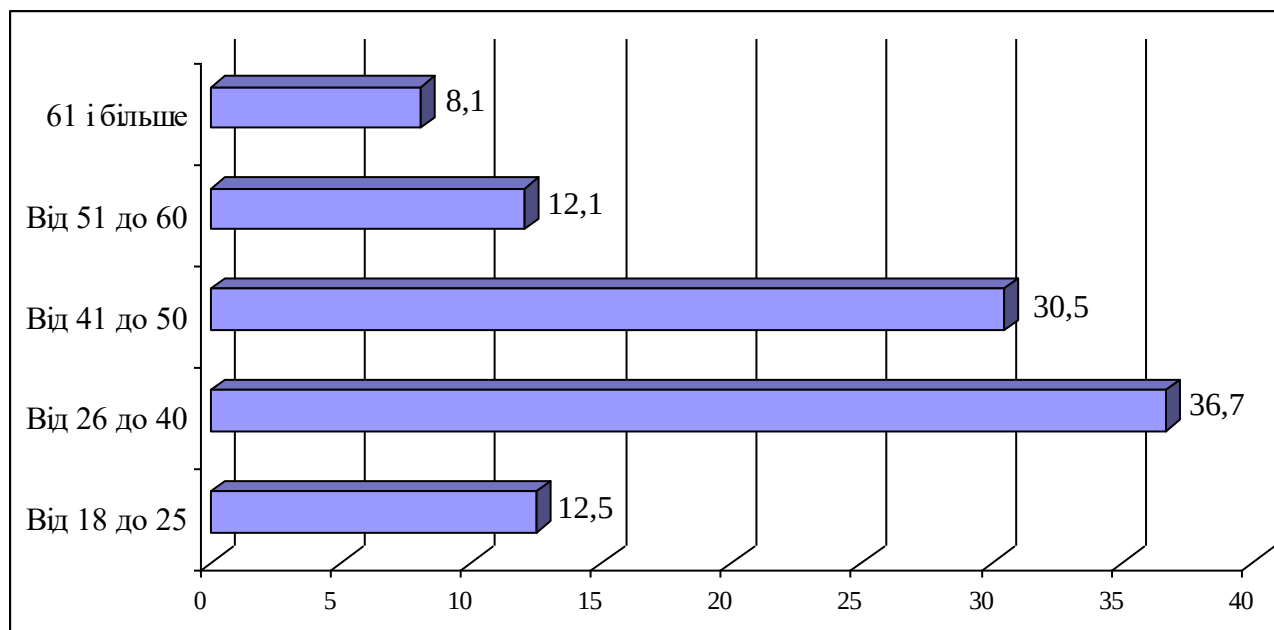


Рис. 2. Розподіл респондентів за віковим критерієм.

Розподіл груп опитаних за рівнем освіти має такий вигляд (рис. 3):

- респонденти з середньою освітою – 4,4%;
- респонденти з середньо-спеціальною освітою – 28,9%;
- респонденти з вищою освітою – 66,7% .

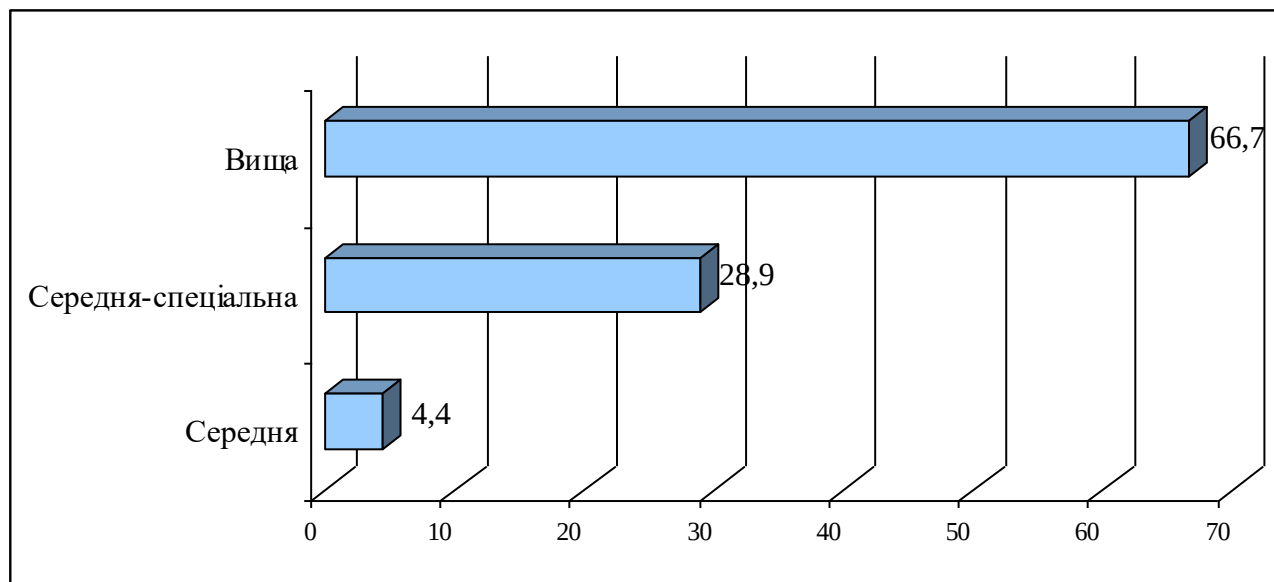


Рис. 3. Розподіл респондентів за освітнім критерієм

Розподіл респондентів за сферою зайнятості має такий вигляд (рис. 4):

1. 29% – державні службовці;
2. 20% – найняті працівники;
3. 13% – підприємці;
4. 9% – студенти;
5. 8% – інші категорії (безробітні, тимчасово непрацюючі, ті, хто перебуває у декретній відпустці);
6. 6% – працівники ОВС;
7. 6% – пенсіонери;
8. 4% – працівники прокуратури;
9. 3% – працівники суду;
10. 2% – судді.

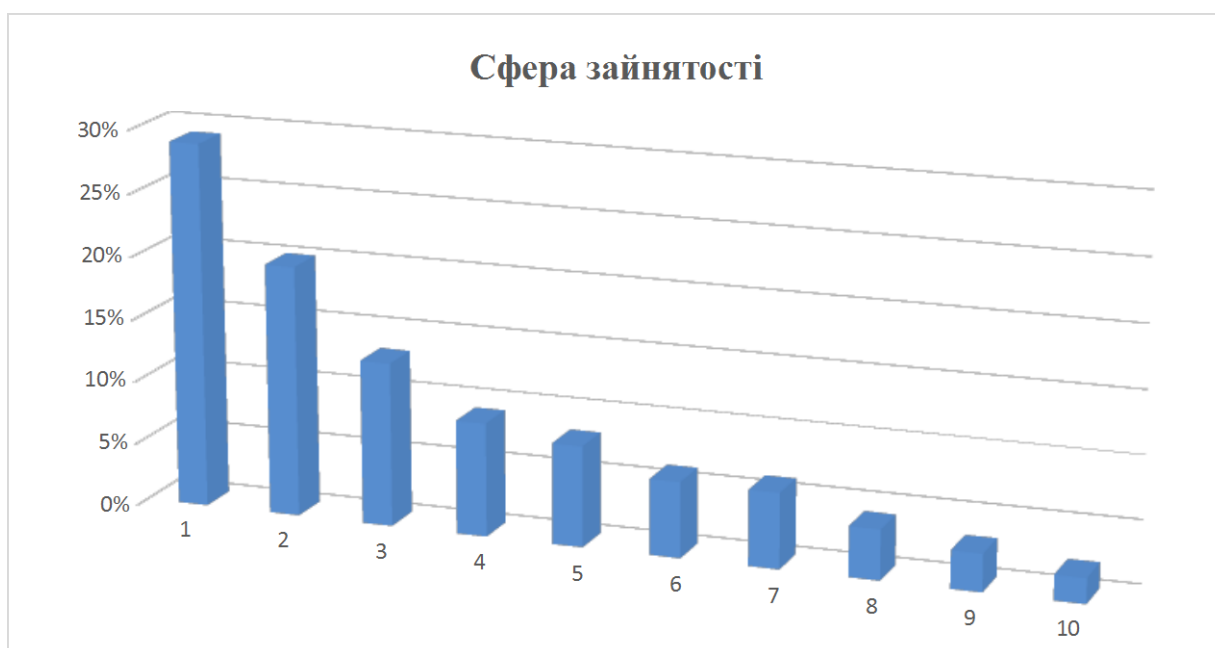


Рис. 4. Розподіл респондентів за сферою зайнятості

АНАЛІТИЧНА ЧАСТИНА ДОСЛІДЖЕННЯ

На перше запитання анкети «Чи мали Ви досвіду цькування, залякування, наклепу, сексуальних домагань або інших проявів мобінгу на роботі?» (рис. 5) більше половини опитаних – 52% дали негативну відповідь на запитання; 36% опитаних вказали, що мали досвід цькування, залякування, наклепу, сексуальних домагань або інших проявів мобінгу на роботі; 12% громадян ускладнилися з відповіддю на запитання.



Рис. 5. Розподіл відповідей на запитання «Чи мали Ви досвіду цькування, залякування, наклепу, сексуальних домагань або інших проявів мобінгу на роботі?»

Основними сферами де опитані відчували жертвою мобінгу були визначені: сільське господарство; торгівля; охорона здоров'я; освіта; промислове виробництво; правоохоронна діяльність; судова система; надання послуг. Так, переважна кількість опитаних, а саме 18% стикнулися з мобінгом у сфері правоохоронної діяльності; 17% опитаних у сфері торгівлі,

судової системи та надання послуг; в освіті – 14%, у сфері охорони здоров'я 12%; промислового виробництва 4% та сфера сільського господарства 1%.

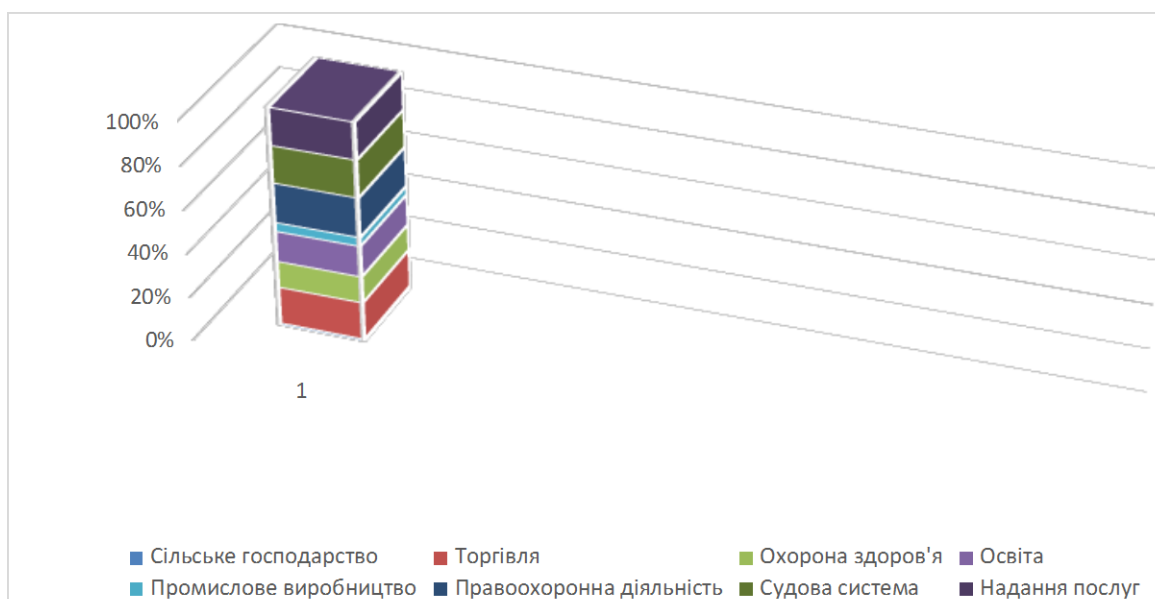


Рис. 6 Розподіл відповідей на питання «Якщо так і Ви відчуваєте себе жертвою мобінгу на роботі, то зазначте будь ласка у якій сфері Ви працювали?»

На питання «Які форми мобінгу Вам відомі?» респонденти надали такі відповіді (рис. 7):

- а) уникнення зорового контакту та нехтування висловленими проханнями 12%;
- б) розмови про когось поза очі, суворі погляди 17%;
- в) несправедлива або образлива оцінка продуктивності Вашої праці 12%;
- г) розповсюдження пліток та постійна критика роботи 14%;
- д) обмеження з боку керівництва можливостей щодо просування по кар'єрі 12%;
- е) надмірне навантаження та надання завдань, що виходять за межі трудової функції 8%;
- ж) постійне перебивання, обмеження колегами можливості висловлюватись 8%;

- з) крик, гучні зауваження 4%;
- и) необґрунтовані звинувачення та оцінка розумових та фізичних здібностей особи (наприклад, висловлення, що людина є психічно хворою без наявності медичних підстав так вважати) 7%;
- к) надання завдань, що принижують честь та гідність особи 1%;
- л) критика політичних поглядів об'єкта 2%;
- м) постійна критика особистого життя 1%;
- н) ігнорування 1%;
- о) сексуальне домагання 1%.



Рис. 7 Розподіл відповідей на питання «Які форми мобінгу Вам відомі?»

У відповідях на запитання щодо форм мобінгу Ви зустрічали проти себе (рис. 8) вияснилося, що:

- 1. перемовини поза очі, суворі погляди 13%;
- 2. уникнення зорового контакту та нехтування висловленими проханнями 3%;
- 3. надання надмірних завдань 7%;

4. несправедлива або образлива оцінка продуктивності Вашої праці 14%;
5. розповсюдження пліток та постійна критика роботи 18%;
6. загрози 1%;
7. обмеження з боку керівництва можливостей щодо просування по кар'єрі 12%;
8. надмірне навантаження та надання завдань, що виходять за межі трудової функції 16%;
9. постійне перебивання, обмеження колегами можливості висловлюватись 4%;
10. крик, гучні зауваження 1%;
11. необґрунтовані звинувачення та оцінка розумових та фізичних здібностей особи (наприклад, висловлення, що людина є психічно хворою без наявності медичних підстав так вважати) 2%;
12. надання завдань, що принижують честь та гідність особи 1%;
13. критика політичних поглядів об'єкта 5%;
14. постійна критика особистого життя 1%;
15. ігнорування 1%;
16. сексуальне домагання 1%;
17. у трудовому колективі, де я працював (-ла), не було жодних проявів мобінгу 0%.

Яка із зазначених форм мобінгу Ви зустрічали проти себе?

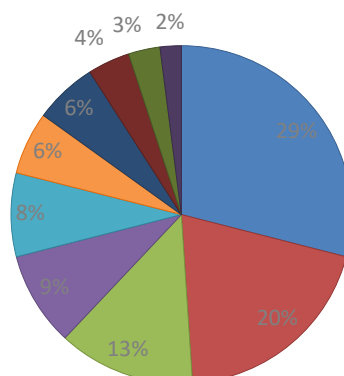


Рис. 8 Розподіл відповідей на питання «Які форми мобінгу Ви зустрічали проти себе?»

На питання чи належите Ви до соціальної групи внутрішньої переміщених осіб (рис. 9) більшість респондентів відповіло негативно (68%) та позитивно на це питання дало 32% опитаних.

Чи належите Ви до соціальної групи внутрішньої переміщених осіб?

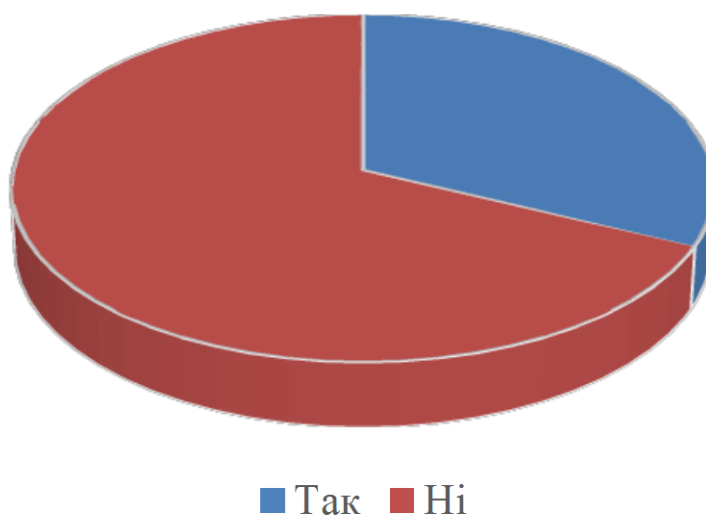


Рис. 9 Розподіл відповідей на питання «Чи належите Ви до соціальної групи внутрішньої переміщених осіб?»

79% вважає, що в Україні рівень соціальної напруги пов'язується із зростанням кількісних показників внутрішньо переміщених осіб, протилежної думки дотримається 11% та вагаюсь відповісти 10% (рис. 10).

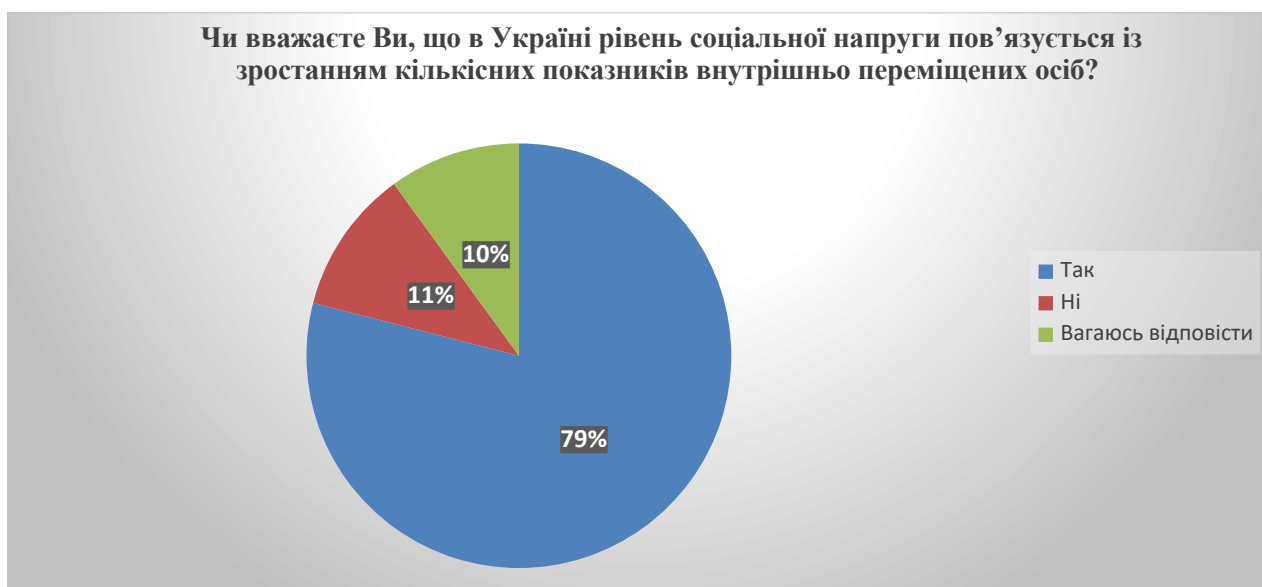


Рис. 10 Розподіл відповідей на питання «Чи вважає, що в Україні рівень соціальної напруги пов'язується із зростанням кількісних показників внутрішньо переміщених осіб?»

62% респондентів вважає, що мобінг порушує право особи на свободу праці, 8% так не вважає та вагаюсь відповісти 30% (рис. 11).

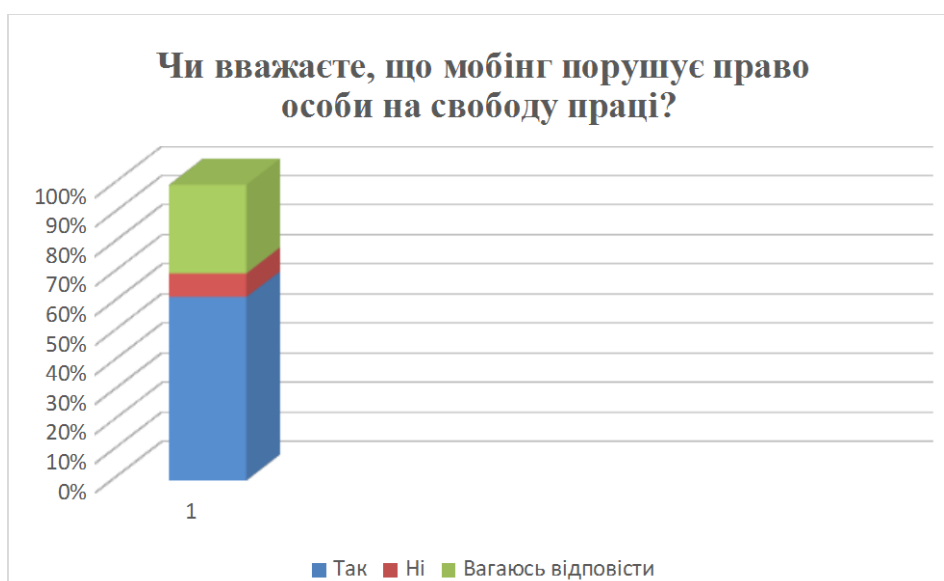


Рис. 11 Розподіл відповідей на питання «Чи вважаєте Ви, що мобінг порушує право особи на свободу?»

На питання «Чи вважаєте Ви, що мобінг переслідує мету досягнення звільнення особи з роботи?» так відповіли 67%, ні 28% та 5% вагалися відповісти (рис.12).

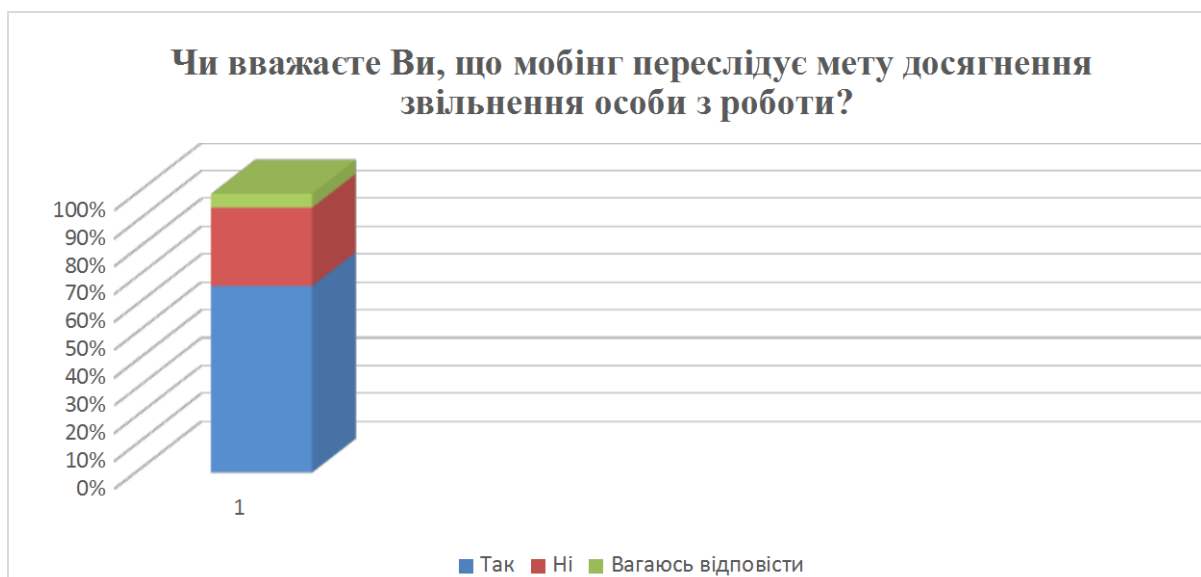


Рис. 12 Розподіл відповідей на питання Чи вважаєте Ви, що мобінг переслідує мету досягнення звільнення особи з роботи?»

ДОДАТОК В

**Пояснювальна записка щодо прийняття
Закону України «Про забезпечення ефективності застосування
адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу»**

**1. Обґрунтування необхідності прийняття Закону України «Про
забезпечення ефективності застосування адміністративної
відповідальності за вчинення мобінгу»**

У глобалізованому світі, де умови соціального життя постійно і швидко змінюються, зростання трудової конкуренції обумовлено тим, що економічні, демографічні та соціальні умови призводять до змін в бізнес-середовищі. Наведене обумовлює ускладнці у стосунках індивіда в робочому середовищі, що несе нові виклики для безпеки та здоров'я. На додаток до традиційних ризиків останнім часом все частіше згадуються психо-соціальні ризики та явища, які не новими як для науки, так й для практики застосування норм, які обумовлюють їх правову природу.

До таких явищ доцільно віднести мобінг (цькування) – проблема, яка дуже поширена в діловому житті, але з різних причин була винесена на порядок денний і законодавчо закріплена відносно нещодавно. Мобінг, який викликається всіма психологічними детермінантами, що створюють напружену і конфліктну обстановку в робочій обстановці, порушує трудовий спокій, негативно впливає на ефективність праці і задоволеність співробітників. Метою цього явища є бажання кривдника позбутися осіб, які, як правило, є конкурентами в бізнес-середовищі або трудових відносинах і змусити залишивши роботу. Це фактично модель зловмисної поведінки, яка штовхає жертв звільнятися з роботи, а кривдників застосовувати несправедливі звинувачення, натяки, інсинуації, введення в оману, плітки, приниження, переслідування, емоційне та сексуальне насильство тощо.

Зазначене обумовлює актуальність удосконалення чинного законодавства з питань забезпечення ефективності відповідальності за прояви мобінгу.

2. Цілі й завдання змін до нормативно-правових актів

Завданням проекту є удосконалення інституційного механізму відповідальності за прояви мобінгу.

3. Загальна характеристика й основні положення змін до нормативно-правових актів

Удосконалення нормативно-правового регулювання інституційного механізму реалізації державної політики із удосконалення інституційного механізму відповідальності за прояви мобінгу шляхом внесення таких змін до чинного законодавства України.

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. до Кодексу України про адміністративні правопорушення (URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>) внести такі зміни:

1.1. Перейменувати главу 5 і назвати її так «Адміністративні правопорушення в галузі охорони та свободи праці, забезпечення охорони здоров'я населення»;

1.2. Перенести ст. 173-5 із глави 14 до глави 5 «Адміністративні правопорушення в галузі охорони праці і здоров'я населення» і позначити її як «Стаття 46-3»;

1.3 Доповнити частиною третьою у такій редакції:

« Вчинення мобінгу (цькування) працівника його роботодавцем (босінгу) - тягне за собою накладення штрафу на посадову особу від чотирьох до шістсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сімдесяти до ста годин»;

II. До Кодексу законів про працю України.
(URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text_) внести такі зміни:

2.1 Доповнити частину п'яту статті 2-2 таким словосполученням «та/або до органів Національної поліції»;

2.2 Доповнити ст. 2-2 частиною шостою у такій редакції:

«Розгляд справ про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-5 КУпАП, подання позову про захист прав працівника може ініціюватися представниками профспілкових організацій за умови, що на це є його письмова згода»;

2.3 Доповнити частиною сьомою у такій редакції:

«Роботодавець має довести відсутність його вини щодо невжиття заходів із забезпечення протидії та запобігання мобінгу у трудовому колективі»;

III. У Наказі Національного агентства України з питань державної служби від 13 березня 2003 року №37-23 «Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» (URL. : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0668-21#Text>):

3.1 Частину 8 розділу II викласти у такій редакції:

«8. Якщо державному службовцю чи посадовій особі місцевого самоврядування стало відомо про загрозу чи факти порушення цих Загальних правил, зокрема, прояву будь-якої форми дискримінації, насильства за ознакою статі, сексуального домагання, недоброчесності або неправомірного поширення інформації з обмеженим доступом іншим державним службовцем чи посадовою особою місцевого самоврядування, *мобінгу* він (вона) повинен (повинна) негайно повідомити про це безпосереднього керівника, керівника вищого рівня (у разі необхідності)».

IV. Прикінцеві та перехідні положення

4.1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.

4. Стан нормативно-правової бази в цій сфері правового регулювання

Вимагається внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення; до Кодексу законів про працю України»; до Наказу Національного агентства України з питань державної служби від 13 березня 2003 року №37-23 «Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування».

5. Фінансово-економічне обґрунтування

Реалізація положень законопроекту не впливатиме на видаткову та прибуткову частини державного або місцевих бюджетів.

6. Обґрунтування очікуваних соціально-економічних, правових та інших наслідків застосування законопроекту після його прийняття

Реалізація норм законопроекту приведе до належного рівня законодавчої техніки застосування заходів відповідальності за прояви мобінгу.

Проект Закону України «Про забезпечення ефективності застосування адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу»

Верховна Рада України постановляє:

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. до Кодексу України про адміністративні правопорушення (URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>) внести такі зміни:

1.1. Перейменувати главу 5 і назвати її так «Адміністративні правопорушення в галузі охорони та свободи праці, забезпечення охорони здоров'я населення»;

1.2. Перенести ст. 173-5 із глави 14 до глави 5 «Адміністративні правопорушення в галузі охорони праці і здоров'я населення» і позначити її як «Стаття 46-3»;

1.3 Доповнити частиною третьою у такій редакції:

«Вчинення мобінгу (цькування) працівника його роботодавцем (босінгу) - тягне за собою накладення штрафу на посадову особу від чотирьох до шістсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сімдесяти до ста годин»;

II. До Кодексу законів про працю України. (URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text_) внести такі зміни:

2.1 Доповнити частину п'яту статті 2-2 таким словосполученням «та/або до органів Національної поліції»;

2.2 Доповнити ст. 2-2 частиною шостою у такій редакції:

«Розгляд справ про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-5 КУпАП, подання позову про захист прав працівника може ініціюватися представниками профспілкових організацій за умови, що на це є його письмова згода»;

2.3 Доповнити частиною сьомою у такій редакції:

«Роботодавець має довести відсутність його вини щодо невжиття заходів із забезпечення протидії та запобігання мобінгу у трудовому колективі»;

III. У Наказі Національного агентства України з питань державної служби від 13 березня 2003 року №37-23 «Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» (URL. : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0668-21#Text>):

3.1 Частину 8 розділу II викласти у такій редакції:

«8. Якщо державному службовцю чи посадовій особі місцевого самоврядування стало відомо про загрозу чи факти порушення цих Загальних правил, зокрема, прояву будь-якої форми дискримінації, насильства за ознакою статі, сексуального домагання, недоброчесності або неправомірного поширення інформації з обмеженим доступом іншим державним службовцем чи посадовою особою місцевого самоврядування, *мобінгу* він (вона) повинен (повинна) негайно повідомити про це безпосереднього керівника, керівника вищого рівня (у разі необхідності)».

IV. Прикінцеві та перехідні положення

4.1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.

Порівняльна таблиця до проєкту Закону України «Про забезпечення ефективності застосування адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу»

Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text		
Стаття 173⁻⁵. Мобінг (цькування) працівника Вчинення мобінгу (цькування) працівника - тягне за собою накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб - від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин. Діяння, передбачене <u>частиною першою</u> цієї статті, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж	1) Перейменувати главу 5 і назвати її так «Адміністративні правопорушення в галузі охорони та свободи праці, забезпечення охорони здоров'я населення» 2) Перенести ст. 173-5 із глави 14 до глави 5 «Адміністративні правопорушення в галузі охорони праці і здоров'я населення» і позначити її як «Стаття 46-3»; 3)Доповнення частиною третьою у такій редакції: « Вчинення мобінгу (цькування) працівника його роботодавцем (босінгу) - тягне за собою накладення штрафу на посадову особу від чотирьох до шістсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи	Стаття 46-3. Мобінг (цькування) працівника Вчинення мобінгу (цькування) працівника - тягне за собою накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб - від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин. Діяння, передбачене <u>частиною першою</u> цієї статті, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж

порушення, - тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб - від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин.	на строк від сімдесяти до ста годин».	порушення, - тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб - від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин. <i>Вчинення мобінгу (цькування) працівника його роботодавцем (босінгу) - тягне за собою накладення штрафу на посадову особу від чотирьох до шістсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сімдесяти до ста годин.</i>
Кодекс законів про працю України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text		
Стаття 2⁻². Заборона мобінгу (цькування) Мобінг (цькування) -	1) Доповнити частину п'яту статті 2-2 таким	Стаття 2⁻². 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, клевети, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого,	словосполученням «та/або до органів Національної поліції»; 2) Доповнити ст. 2-2 частиною шостою у такій редакції: «Розгляд справ про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-5 КУпАП, подання позову про захист прав працівника може ініціюватися представниками профспілкових організацій за умови, що на це є його письмова згода»; 3) Доповнити частиною сьомою у такій редакції: «Роботодавець має довести відсутність його вини щодо невжиття заходів із забезпечення протидії та запобігання мобінгу у трудовому колективі»	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, клевети, 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);		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.		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, <i>та/або до органів</i>
--	--	---

		Національної поліції. Розгляд справ про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-5 КУпАП, подання позову про захист прав працівника може ініціюватися представниками профспілкових організацій за умови, що на це є його письмова згода. Роботодавець має довести відсутність його вини щодо невжиття заходів із забезпечення протидії та запобігання мобінгу у трудовому колективі.
Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 13 березня 2003 року №37-23. URL. : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0668-21#Text		
II. Загальні обов'язки державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування 1. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування під час виконання своїх посадових обов'язків зобов'язані неухильно дотримуватись загальноновизнаних етичних норм поведінки, бути	Частину 8 розділу II викласти у такій редакції: «8. Якщо державному службовцю чи посадовій особі місцевого самоврядування стало відомо про загрозу чи факти порушення цих Загальних правил, зокрема, прояву будь-якої форми дискримінації, насильства за	II. Загальні обов'язки державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування 1. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування під час виконання своїх посадових обов'язків зобов'язані неухильно дотримуватись загальноновизнаних етичних норм поведінки, бути

доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування, з повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, об'єднань громадян, інших юридичних осіб. 2. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування своєю поведінкою мають зміцнювати авторитет державної служби і служби в органах місцевого самоврядування, а також позитивну репутацію державних органів та органів місцевого самоврядування. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування під час виконання своїх посадових обов'язків повинні проявляти стриманість у разі критики чи образ з боку громадян, зауважувати щодо неприйнятності такої поведінки і необхідності дотримання норм ввічливого спілкування. Державні службовці та посадові особи	ознакою статі, сексуального домагання, недоброчесності або неправомірного поширення інформації з обмеженням доступом іншим державним службовцем чи посадовою особою місцевого самоврядування, <i>мобінгу</i> він (вона) повинен (повинна) негайно повідомити про це безпосереднього керівника, керівника вищого рівня (у разі необхідності)».	доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування, з повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, об'єднань громадян, інших юридичних осіб. 2. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування своєю поведінкою мають зміцнювати авторитет державної служби і служби в органах місцевого самоврядування, а також позитивну репутацію державних органів та органів місцевого самоврядування. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування під час виконання своїх посадових обов'язків повинні проявляти стриманість у разі критики чи образ з боку громадян, зауважувати щодо неприйнятності такої поведінки і необхідності дотримання норм ввічливого спілкування. Державні службовці та посадові особи
---	--	---

місцевого самоврядування, у тому числі в поза робочий час, повинні утримуватися від поширення інформації, зокрема розміщення коментарів на веб-сайтах і у соціальних мережах, що можуть завдати шкоди репутації державних органів та органів місцевого самоврядування. 3. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані у своїй поведінці не допускати: використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації; принизливих коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку, статі, сімейного стану або віросповідання особи; поширення чуток, обговорення особистого або сімейного життя колег, членів їх сімей та інших близьких осіб; впливу приватних, сімейних, суспільних або інших стосунків чи інтересів на його (її) поведінку та прийняття рішень під час виконання своїх		місцевого самоврядування, у тому числі в поза робочий час, повинні утримуватися від поширення інформації, зокрема розміщення коментарів на веб-сайтах і у соціальних мережах, що можуть завдати шкоди репутації державних органів та органів місцевого самоврядування. 3. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані у своїй поведінці не допускати: використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації; принизливих коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку, статі, сімейного стану або віросповідання особи; поширення чуток, обговорення особистого або сімейного життя колег, членів їх сімей та інших близьких осіб; впливу приватних, сімейних, суспільних або інших стосунків чи інтересів на його (її) поведінку та прийняття рішень під час виконання своїх
--	--	--

посадових обов'язків; прояву будь-якої з форм дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, а також за мовними або іншими ознаками; дій сексуального характеру, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні запобігати виникненню конфліктів з громадянами, керівниками, колегами та підлеглими. 4. Державні службовці та посадові особи		посадових обов'язків; прояву будь-якої з форм дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, а також за мовними або іншими ознаками; дій сексуального характеру, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні запобігати виникненню конфліктів з громадянами, керівниками, колегами та підлеглими. 4. Державні службовці та посадові особи
--	--	--

місцевого самоврядування повинні постійно підвищувати свій культурний рівень, рівень свого професійного розвитку, поліпшувати свої уміння, знання і навички відповідно до функцій та завдань за посадою, зокрема в частині цифрової грамотності, удосконалювати організацію службової діяльності. 5. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані з повагою ставитися до державних символів України, використовувати державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, постійно підвищувати свій рівень володіння державною мовою, не допускати дискримінації державної мови. 6. Одяг державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування повинен бути офіційно- ділового стилю і відповідати загальноприйнятим		місцевого самоврядування повинні постійно підвищувати свій культурний рівень, рівень свого професійного розвитку, поліпшувати свої уміння, знання і навички відповідно до функцій та завдань за посадою, зокрема в частині цифрової грамотності, удосконалювати організацію службової діяльності. 5. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані з повагою ставитися до державних символів України, використовувати державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, постійно підвищувати свій рівень володіння державною мовою, не допускати дискримінації державної мови. 6. Одяг державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування повинен бути офіційно- ділового стилю і відповідати загальноприйнятим
---	--	---

вимогам пристойності. 7. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування мають шанувати народні звичаї і національні традиції. 8. Якщо державному службовцю чи посадовій особі місцевого самоврядування стало відомо про загрозу чи факти порушення цих Загальних правил, зокрема, прояву будь-якої форми дискримінації, насильства за ознакою статі, сексуального домагання, недоброчесності або неправомірного поширення інформації з обмеженим доступом іншим державним службовцем чи посадовою особою місцевого самоврядування, він (вона) повинен (повинна) негайно повідомити про це безпосереднього керівника, керівника вищого рівня (у разі необхідності).		вимогам пристойності. 7. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування мають шанувати народні звичаї і національні традиції. 8. Якщо державному службовцю чи посадовій особі місцевого самоврядування стало відомо про загрозу чи факти порушення цих Загальних правил, зокрема, прояву будь-якої форми дискримінації, насильства за ознакою статі, сексуального домагання, недоброчесності або неправомірного поширення інформації з обмеженим доступом іншим державним службовцем чи посадовою особою місцевого самоврядування, <i>мобінгу</i> він (вона) повинен (повинна) негайно повідомити про це безпосереднього керівника, керівника вищого рівня (у разі необхідності).
--	--	---