

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



Ярошук Оксана Володимирівна

УДК 342.92

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

12.00.07 – адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Запоріжжя – 2024

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Запорізькому національному університеті
Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник –

доктор юридичних наук,
заслужений юрист України

Пилипенко Володимир Пилипович,

Навчально-науковий інститут міжнародного права,
інновацій і проєктної діяльності
Львівського університету бізнесу і права,
директор.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор

Легеза Юлія Олександрівна,

Навчально-науковий інститут
гуманітарних і соціальних наук
Національного технічного університету
«Дніпровська політехніка»,
професор кафедри цивільного, господарського
та екологічного права;

доктор юридичних наук, професор

Логвиненко Борис Олексійович,

Навчально-науковий інститут підготовки
фахівців для підрозділів превентивної діяльності
Національної поліції України
Дніпровського державного університету внутрішніх справ,
професор кафедри адміністративного права і процесу.

Захист відбудеться «29» листопада 2024 року о «13⁰⁰» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 17.051.07 Запорізького національного університету за адресою: 69600, м. Запоріжжя, пр. Соборний, 74, корп. 5, кім. 202-б.

З дисертацією можна ознайомитися в науковій бібліотеці Запорізького національного університету (м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66-а, корп. 2, кім. 101).

Автореферат розісланий «29» жовтня 2024 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



Ш.Н. Гаджиєва

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

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. Ковальнової, 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.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано вибір теми дослідження, встановлено зв'язок із науковими програмами, планами й темами, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну одержаних результатів та наведено дані про апробацію основних положень дисертації, її структуру й обсяг.

Розділ 1 «Теоретико-правові засади адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні» складається з трьох підрозділів.

У *підрозділі 1.1 «Поняття, сутність та соціальні детермінанти явища мобінгу в Україні»* на підставі узагальнення визначення понять «дискримінація», «утиск», «цькування» та «мобінг» виведено ознаки, що поєднують їх, зокрема: всі категорії належать 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 мобінг включає індивідуальну, групову та організаційну динаміку. Доведено, що мобінг – це негативне явище суто управлінського середовища.

Обґрунтовано, що мобінг відрізняється від інших видів психічного чи фізичного насильства як сферою реалізації, так і функціональним спрямуванням на конкретний результат.

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.

Обґрунтовано, що після повномасштабного вторгнення до детермінант, які зумовлюють мобінг, доцільно додати й політичний чинник, оскільки в окремих регіонах та/або трудових колективах працюють близькі особи колаборантів або працівники із сепаратистськими поглядами, що призводить до мобінгу як їх особисто, так і членів їхніх 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.

У підрозділі 1.2 *«Поняття, ознаки та особливості адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні»* 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 з 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 та 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 у таких сферах суспільного та економічного життя, як сфера освіти, сфера охорони здоров'я та інші сфери надання послуг населенню.

Формами мобінгу визначають об'єктивну сторону досліджуваного складу адміністративного правопорушення, що 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.

У підрозділі 1.3 «Засади адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні» 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 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 визначено свободу праці, що є конституційно гарантованим базисом для соціального буття та фізичного існування людини.

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 й інші форми захисту прав, зокрема, ініціювання приватно-правового спору у порядку цивільного судочинства.

Розділ 2 «Юридичні підстави адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні» складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 2.1 «Склад адміністративного правопорушення, передбаченого статтею 173-5 КУпАП» 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, складником 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 вибрати 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 у 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 вибирати 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 принципу свободи праці із принципом свободи трудового договору, який розглядається як реалізація кожною особою можливостей, пов'язаних із розпорядженням повною мірою 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 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-трудова функції.

Обґрунтовано необхідність відмежування мобінгу від низки 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 підрозділом 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 зі специфічним місцем вчинення правопорушення. Аргументовано, що мобінг завжди пов'язується із робочим місцем особи, де через психологічне, фізичне або моральне насильство одна або більше жертв 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; несправедливу або образливу оцінку продуктивності праці; розповсюдження пліток та постійну критику 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 оцінку 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; критику політичних поглядів об'єкта; постійну критику особистого життя; ігнорування; сексуальне домагання.

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 їх. До специфічних ознак, що характеризують мобера, віднесено: 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.

У підрозділі 2.2 «Суб'єкти адміністративної юрисдикції щодо запобігання та протидії мобінгу в Україні» акцентовано, що забезпечення ефективності подолання проявів мобінгу між тим є однією зі складових частин успішності процесів євроінтеграції, що вимагає загалом 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, належить до якісних показників оцінки забезпечення у соціумі права особи на свободу праці загалом і права особи на працю, на оплату праці зокрема, 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; як її об'єкта – сферу трудових та службово-трудова правовідносин, що характеризуються продуктивністю праці, сприятливим психологічним кліматом та безпекою; як її суб'єкта – визначається сукупністю органів та осіб, що мають зовнішній та внутрішній вплив на формування сприятливого трудового середовища; як 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. Зазначено, що недостатня ефективність діяльності із запобігання мобінгу зумовлюється 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-трудова 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 формуванню 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 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 у разі реалізації трудових правовідносин.

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, контрольно-наглядова, адміністративно-юрисдикційна, попереджувальна.

У підрозділі 2.3 «Процесуальні особливості провадження в справах про адміністративні правопорушення за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні» встановлено, що виходячи зі змісту досліджуваної справи, де відображено питання про встановлення обов'язку позивача, яка звинувачує роботодавця у здійсненні стосовно 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. Обґрунтована необхідність того, що на законодавчому рівні має бути відображена 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 з 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 потерпілої особи чи потерпілих осіб.

У 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 зі 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 загалом, 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 їхніх 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.

Розділ 3 «Перспективи вдосконалення адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні» складається з двох підрозділів.

У підрозділі 3.1 *«Порівняльно-правовий аналіз законодавства зарубіжних держав щодо адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу»* проведений порівняльно-правовий аналіз законодавства зарубіжних держав щодо адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу, який дозволив дійти висновку, що у Французькій Республіці правопорушення адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника закріплено у трудовому законодавстві, зокрема у Трудовому кодексі Французької Республіки. Крім того, у цій державі є й кримінальна відповідальність за вчинення мобінгу. Сполучені Штати Америки, Федеративна Республіка Німеччина, Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії не мають єдиного законодавчого акта, який конкретно регулює питання мобінгу. Однак працівник, з якого знущалися, може подати позов проти свого роботодавця, використовуючи випадок(и) знущань як основу для претензій щодо: конструктивного звільнення; переслідування, пов'язаного із «захищеною характеристикою» (у Сполучених Штатах Америки або Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії); або незаконної дискримінації (у випадку Сполучених Штатів Америки, Федеративної Республіки Німеччина та Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії, що стосується «захищеної характеристики»).

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

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

З'ясовано, що у зарубіжних країнах широко застосовується процедура медіації, яку може ініціювати будь-яка особа, яка вважає, що стала жертвою знущань на робочому місці, або особою, звинуваченою в знущаннях.

У підрозділі 3.2 «Удосконалення нормативного та організаційного складників адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні» обґрунтовано необхідність перегляду змісту та структури адміністративно-деліктного законодавства щодо віднесення правопорушення мобінгу та встановлення його родового об'єкта. Зроблено висновок, що, 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 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 дисертації).

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 стосовно неї обґрунтовано необхідність розширення кола повноважень Національної поліції і визначено 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 з 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 випадки мобінгу, що стали їй відомі, що вимагає у Наказі Національного агентства України з питань державної служби від 13 березня 2003 р. № 37-23 «Про внесення змін до Загальних правил етичної

поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» його відображення.

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 висновок 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 напрямками 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 підлеглих, 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 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. Коломоець. 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. Коломоець ; у 2 ч. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. Ч. 2 С. 234–236.

АНОТАЦІЇ

Ярощук О.В. Адміністративно-правове регулювання відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні. – Рукопис.

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 ознаки, що їх поєднують, зокрема: всі категорії належать 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 наслідків (психологічних, матеріальних, фізичних).

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 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).

Обґрунтовано, що після повномасштабного вторгнення до детермінант, які зумовлюють мобінг, доцільно додати й політичний чинник, оскільки в окремих регіонах та/або трудових колективах працюють близькі особи колаборантів або працівники із сепаратистськими поглядами, що призводить до мобінгу як їх особисто, так і членів їхніх 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, 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.

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

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

Yaroshchuk O.V. Administrative and legal regulation of liability for mobbing (harassment) of an employee in Ukraine. – Manuscript.

Dissertation for obtaining the scientific degree of candidate of legal sciences, 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).

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 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.

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 right of freedom of labor.

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

Підписано до друку 28.10.2024. Формат 60х90/16. Папір офсетний.
Друк цифровий. Умовн. друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Зам. № 1118.
Видавництво і друкарня – Видавництво «Юридика»
65101, Україна, м. Одеса, вул. Інглезі, 6/1
Телефони: +38 (095) 934-48-28, +38 (097) 723-06-08
E-mail: mailbox@juridica.od.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 7653 від 18.08.2022 р.

