

4. Голубенко І.І., Саградян А.Г. Правові питання реалізації права на доступ до публічної інформації в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №3. С. 144–147.

5. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 18.11.2024).

Муза О.В.,
д.ю.н., старший науковий співробітник,
професор кафедри публічного та міжнародного права,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ОСОБЛИВОСТІ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА МОБІНГ

Насильство як явище соціальної дійсності має різноманітні форми та прояви. В Україні законодавець присвячує достатню увагу законодавчому регулюванню протидії різним формам антисоціальної поведінки. Одним з таких негативних явищ є мобінг як прояв дискримінації та порушення прав людини у трудових правовідносинах.

З огляду на існування в Україні адміністративної відповідальності, юридична відповідальність за мобінг передбачена у Кодексі України про адміністративні правопорушення. Так, у статті 173⁵ цього Кодексу закріплено юридичний склад адміністративного проступку «Мобінг (цькування) працівника» [1], при цьому об'єктивна сторона цього проступку не наводиться, що потребує звернення до трудового законодавства України.

У Кодексі законів про працю України мобінг визначено як «систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на

припинення 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» [2].

Формами психологічного та економічного тиску при вчиненні мобінгу 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 [2].

У науковій літературі зокрема згадуються такі види мобінгу, як:

– вертикальний мобінг – вид психологічної агресії, що здійснюється у площині «керівник – трудовий колектив»;

– горизонтальний мобінг – це вид психологічної агресії, що полягає у колективному тискові на одного з колег, ігнорування та цькування його;

– босинг – це вид психологічної агресії, що полягає у зловживанні керівника владою, постійній, часто несправедливій критиці співробітників із вказівкою на їхню службову невідповідність;

– булінг – це вид психологічної агресії, що полягає у приниженні одного члена робочого колективу іншим;

– «сендвіч-мобінг» – це вид психологічної агресії, що полягає у тискові на одного з працівників як із боку колег, так із боку керівника [3, с. 38].

У законодавстві зарубіжних країн передбачено переважно цивільно-правову та кримінальну відповідальність за мобінг. Критерієм розмежування згаданих видів юридичної відповідальності за психологічне та економічне насильство у трудових правовідносинах з боку роботодавців є наслідки протиправних діянь. Наприклад, у ФРН передбачено можливість подання працівниками цивільних позовів за систематичний прояв ворожості, знущання та дискримінації [4; 5]. Схожий підхід передбачено у законодавстві Нідерландів – відшкодування роботодавцем шкоди, заподіяної працівникові внаслідок мобінгу, та кримінальна відповідальність за переслідування, психологічне насильство.

У трудовому законодавстві України також передбачено відшкодування заподіяної шкоди у разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став зокрема мобінг (цькування), якщо такий факт підтверджено судовим рішенням.

Важливим питанням у контексті аналізу явища мобінгу є вжиття заходів з його попередження та протидії:

- по-перше, перелік таких заходів зазначається у колективному договорі;
- по-друге, активну діяльність з протидії мобінгу здійснюють професійні спілки;

- по-третє, роботодавці повинні активно використовувати примирювальні (медіаційні) процедури у разі виникнення конфліктних ситуацій;
- по-четверте, існує необхідність проведення спеціалізованих навчальних курсів серед роботодавців та найманих працівників.

Таким чином, адміністративна відповідальність за мобінг є лише одним із видів державно-примусових заходів у сфері охорони прав найманих працівників у їх взаємовідносинах з роботодавцями. Важливим для доказування фактів мобінгу є збір належних доказів, звернення до уповноважених органів державної влади з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, звернення до органів судової влади за захистом порушених трудових прав тощо.

Список використаних джерел

1. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>
2. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Ковальова М., Божук І. Адміністративна відповідальність за мобінг: перспективи внесення змін до законодавства України. Актуальні проблеми правознавства. 2020. № 4 (24). С. 35-42.
4. Мобінг. Право на захист. URL: <https://www.dictio.com.ua/news/mobbing-pravo-na-zahist>
5. Gesetzliche Regelungen in Deutschland zum Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz / Deutscher Bundestag (2017). URL: <https://www.bundestag.de/resource/blob/508950/893e1796a595656906475166940b8a6a/WD-6-016-17-pdf-data.pdf>