

4. Марценюк Т. Залученість жінок у політику: країни ЄС і Україна. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. 2016. — С. 235–244. — URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7fb5483a-ac35-4ec4-b0a2-6e384d49d4f9/content>. (дата звернення: 23.11.2024).

5. Урядом схвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. *Урядовий портал*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriadom-skhhvaleno-derzhavnu-stratehiiu-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2030-roku> (дата звернення: 20.11.2024).

6. 20 законопроектів: у МФО «Рівні можливості» розповіли про результати роботи. *50vidsotkiv.org.ua* URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/20-zakonoprojektiv-u-mfo-rivni-mozhlyvosti-rozpovily-pro-rezultaty-roboty/> (дата звернення: 20.11.2024).

Назарчук О. М.,
докторка філософії у галузі права (Ph.D.),
доцентка кафедри приватного права,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ПРАВОВІ АСПЕКТИ МОБІНГУ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

В умовах сьогодення, актуальність питання мобінгу стає помітно гострим питанням в сфері трудового права. Конституція України передбачає право кожного громадянина на повагу до його гідності (ч. 1 ст.28), на працю (ч.1 ст. 43) та безпечні й здорові умови праці (ч. 4 ст. 43) [1].

Так, цькування та жорстоке відношення до працівників — все дедалі частіше відбувається саме в умовах праці, на робочому місці. Виникає питання,

коли ж працівник зіштовхується із дискримінацією у трудових відносинах? Як захистити себе від мобінгу?

Термін «мобінг» походить від англійського слова «mob» – в перекладі «натовп» або «бунтуючий натовп». Мобінг на робочому місці – може досягати створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує недооцінювати свою професійну придатність, і яку працівник вимушений терпіти по відношенню до себе, щоб зберегти свою роботу.

Важливий акцент: мобінг за своєю суттю є значно ширшим, ніж форма дискримінації, оскільки, не завжди супроводжується саме дискримінаційним ставленням до іншого працівника, а може бути формою приниження гідності працівника, що за своєю суттю є психологічним насильством. Таким чином, 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 так званих векторних факторів приниження людини [5]. Варто підкреслити, що основними ознаками мобінгу є: діяння постійно повторюються; існування чітко визначених сторін – жертва (потерпілий), кривдник та спостерігач (за наявності); бездіяльність чи дії кривдника, які призводять до приниження, заподіяння моральної шкоди, страху, тривоги або навіть спричинення соціальної ізоляції потерпілого на роботі, примушування змінити місце роботи.

Наразі поняття «мобінг», права та гарантії для працівників, які постраждали від проявів мобінгу на робочому місці в Україні врегульовано на законодавчому рівні. Так, 11 грудня 2022 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 р. № 2759 –IX, який доповнює Кодекс законів про працю в Україні новою статтею 2-2 «Заборона мобінгу (цькування)» [2, 3].

Щодо захисту, то необхідно ще довести факт вчинення мобінгу, а також вимагати стягнення моральної й матеріальної шкоди, якщо це відбулося у

зв'язку з негативними діями. Хоча, на сьогодні в судах на розгляді вже й перебуває немало справ за позовами працівників до роботодавців про визнання або встановлення факту мобінгу під час здійснення трудової діяльності, поки що судової практики з цього питання бракує.

Вже 28 лютого 2024 року було зареєстровано проєкт 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» № 11044, який розробили у зв'язку з численними зверненнями про мобінг до Держпраці щоб внести зміни до законодавства та розширити перелік випадків, в яких можна проводити позапланові перевірки під час воєнного стану. Тільки за 2023 рік служба отримала 553 звернення щодо ознак мобінгу. Роботодавців почнуть перевіряти за вчинення цькування стосовно працівників. Наразі – під час воєнного стану – діє відповідна заборона, однак її скоро можуть скасувати [4].

Отже не дивлячись, що законодавець прописав, що мобінг на сьогодні заборонений та законодавчо надав можливість працівникові, щодо якого здійснюються такі неправомірні дії з боку інших осіб, захищати свої права в судовому порядку, або звертатися до контролюючих органів зі скаргою, зокрема до Управління Державної служби з питань праці, яке реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, багато ще питань на сьогоднішній день потребують додаткового вирішення, адже на даний момент відсутня можливість належно ідентифікувати і дослідити факти та обставини виникнення та розвитку мобінгу в трудовому праві, що призводить до порушень прав і законних інтересів працівників, які потерпають від цькування та дискримінації на робочому місці.

Список використаних джерел

1. Конституція України: зі змінами та доповненнями: (прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р.) *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text/> (дата звернення 20.11.2024 р.)

4. Роботодавцям, які цькують працівників, слід приготуватися до перевірок і штрафів URL: <https://sud.ua/uk/news/publication/303796-rabotodatelyam-kotorye-unizhayut-rabotnikov-sleduet-prigotovitsya-k-proverkam-i-shtrafam-do-3400-grn-rada-odobrila-zakonoproekt> (дата звернення 20.11.2024 р.)

5. Пилипенко В.О., Кичко А.М. Мобінг як проблема трудового права *Науковий вісник публічного та приватного права*. Випуск 3, 2021. URL: <http://nvppp.in.ua/vip/2021/3/12.pdf> (дата звернення 20.11.2024)

Nedilchenko S. B.,

Senior lecturer of the Department of Foreign Languages of the Law Institute,
KNEU named after Vadym Hetman

Omelianova Y.Y.,

Senior student of the Law Institute of KNEU named after Vadym Hetman

THE LEGAL RIGHTS OF CIVILIANS IN OCCUPIED TERRITORIES: INTERNATIONAL OBLIGATIONS AND UKRAINIAN REALITIES

Abstract. The article considers the legal rights of civilians in occupied territories, existing international obligations and Ukrainian realities during the war.

Key words: legal rights, temporarily occupied territories, international obligations, prohibition of violence, torture, inhumane treatment. deprivation of basic services, widespread violations of human rights.