

УДК 316.48  
DOI: 10.31733/15-03-2024/2/538-540

**Юлія ЛЕГКА**

студентка ННІ права  
та інноваційної освіти

**Ольга ЯДЛОВСЬКА**

доцент кафедри  
міжнародних відносин  
та соціально-гуманітарних дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету утрішніх справ,  
кандидат історичних наук, доцент

### МОБІНГ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ТА ПРОБЛЕМИ ДОКАЗУ

Явище мобінгу в трудових відносинах поширений в багатьох колективах та сферах діяльності в українському суспільстві. Загалом, на сьогодні наявність мобінгу та необхідність запобігання йому або усунення не дискутується, а законодавством передбачено відповідальність за вчинення мобінгу. Однак мобінг вкрай важко довести, керівники у разі скарг на мобінг намагаються його приховати або хоча б вирішити питання в межах роботи колективу, тобто без звернення постраждалого до суду. Це призводить до замовчування проблеми мобінгу, а працівник, що був об'єктом мобінгу, залишається незахищеним як психологічно, так і з правової точки зору.

Згідно з дослідженням А. Сорокіної «в Україні способи захисту прав у сфері праці малоприматні для протидії від психологічного або морального насильства. Антимобінгова сторона охорони праці позначена лише на рівні наукових досліджень. Інститут охорони праці серед факторів небезпеки визначає здебільшого фактори у сфері відносин «людина-техніка» але мало уваги приділяється небезпеці у сфері «людина-людина». Юридичними можливостями забезпечення дієвого захисту прав та законних інтересів працівників в частині протидії мобінгу чи булінгу можуть стати норми інституту компенсації моральної шкоди та положення заборони зловживання правом, однак самі ці інститути мають свої недоліки і також потребують перегляду у зв'язку з поступовим орієнтацією всієї правової системи України на забезпечення прав та свобод людини» [6]. У цьому аспекті слід звернутись до світової законодавчої практики щодо превентивних дій до вчинення мобінгу або ж у разі проявів мобінгу захисту постраждалого та притягнення до санкцій керівників та працівників, що здійснювали мобінг, зокрема, на прикладі законодавства ряду європейських країн — Швеції, Норвегії, Німеччини та ін.

Східне міжрегіональне управління з питань праці надає ґрунтовну характеристику роботи керівника щодо превентивних дій задля уникнення мобінгу, наголошуючи, що «роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримуватися законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту. Роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню). У разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування [3]. На жаль, зазначені дії вкрай рідко проводяться керівниками, питанням мобінгу приділяється увага лише в разі скарг на подібні дії або в рамках щорічних заходів та акцій днів протидії гендерному насиллю, мобінгу тощо. Культура поваги до працівників розвинута в межах етики кожного працівника та статуту організацій, однак щодо організації роботи колективу, підрозділу в більшості випадків ієрархія відносин та їх характер залежить від поглядів керівника.

Законодавством передбачена відповідальність за вчинення мобінгу. Так, згідно з тлумаченням, наданим на платформі Безоплатної правової допомоги, «відповідно до п.12

ч.1 ст. 40 КЗпП, вчинення працівником мобінгу є підставою для звільнення з ініціативи роботодавця, у випадку встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили. Крім цього, відповідно до КУпАП вчинення мобінгу 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. Більше того, цькування 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» [5]. На жаль, в Україні вкрай рідко виплачується компенсація за вчинення мобінгу. Так само як і рідко справи про мобінг доводяться до суду. Для цього є ряд причин: боязнь працівників захищати себе, приховування мобінгу з боку колективу та керівництва, залежність від керівництва, труднощі у здійсненні дозової частини фактів мобінгу.

Поодинокі випадки рішення судів щодо вчинення мобінгу все ж має місце. До прикладу, Дядик Н. стверджує, що «судова практика в Україні містить позитивні приклади застосування норм вищезазначеного Закону. Так, постановою 19 жовтня 2020 року у справі №297/377/18 Закарпатський апеляційний суд постановив визнати в діях відповідача факт дискримінації позивача за захищеною ознакою звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав. Однак встановлення фактів будь-якого утиску або дискримінації є важкою роботою з огляду на специфіку предмета доказування, а тому рішень щодо відмови у встановленні такого факту значно більше. Навіть незважаючи на обов'язок доказування, який покладений на роботодавця, при вирішенні трудових спорів» [2].

Наразі як зазначено на Платформі правових консультацій, «для працівника, який став жертвою цькування на роботі, якщо факти мобінгу доведено в суді, додатковими гарантіями трудове законодавство визначило вихідну допомогу (ст. 44 Кодексу законів про працю України) в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; можливість відшкодування моральної шкоди, якщо мобінг призвів до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від працівника додаткових зусиль для організації свого життя; відшкодування витрат на лікування в разі, якщо здоров'ю працівника завдано шкоди внаслідок мобінг, заподіяна шкода відшкодовується в розмірі понесених витрат на лікування (ст. 173 Кодексу законів про працю України)» [4].

Мобінг може проявлятися у розподілі матеріальних ресурсів, таким розподілом займаються переважно керівники підрозділів. У зазначеному аспекті мобінг може проявлятися у нерівномірному розподілі обов'язків, навантаженням громадськими неоплачуваними роботами, приховуванням з боку керівників загального обсягу роботи підрозділу та, відповідно, непаритетний розподіл завдань. Також одним з проявів мобінгу є призначення / непризначення премій.

Механізми проявів мобінгу у процесі призначення премій прослідковано О. Валецькою, яка зазначає, що «премії бувають двох видів –ті, що входять до системи оплати праці та працівник має суб'єктивне право вимагати виплати премії, якщо досягне результатів, визначених колективним договором/положенням про преміювання. У такому випадку довести факт безпідставного позбавлення премії буде простіше, хоча не завжди положення про преміювання та депреміювання є настільки прозорі і зрозумілі. Досвід аналізу окремих колективних договорів свідчить про доволі часті використання штампів: якщо наявні кошти на підприємстві; якщо буде фінансування тощо. Складніше виникає ситуація, коли премія виплачується як реалізація суб'єктивного права роботодавця виділити працівника, нагородити за досягнення, успішне проходження перевірок тощо. Адже основним принципом трудового права є наступне: все, що покращує становище працівника дозволено. І в такому випадку довести, що по відношенню до окремих працівників буде здійснено мобінг, практично неможливо» [1]. Переважно в робочих колективах працівники взагалі не знають, чи призначаються премії іншим і на яких підставах. Тобто керівники можуть використовувати свою посаду з корупційною метою.

Проблематика мобінгу можна розглядати і в площині гендерних відносин та

стигматизації гендерних стереотипів під час здійснення трудової діяльності. Керівникам слід підвищувати якість організаційної роботи в колективі щодо недопущення мобінгу. З іншого боку, у разі здійснення мобінгу стосовно певного працівника виникає необхідність документування таких випадків, і керівники, які допустили такі явища в колективі, повинні не перешкоджати працівнику у доведенні дій стосовно мобінгу. Враховуючи розроблену законодавчу базу щодо заявленої проблеми, працівники мають можливість захистити свої права, честь та гідність, відповідно слід підвищувати правову культуру робітників задля вирішення проблемних ситуацій, пов'язаних з мобінгом.

1. Валецька О. В. Аналіз судової практики у справах щодо встановлення факту мобінгу, як підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності керівника підприємства, установи, організації. *Наукові видання Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. URL : <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/720/684>.

2. Дядик Н. Мобінг – негативна тенденція в суспільстві та її правове регулювання. *Вища школа адвокатури НААУ*. URL : <https://www.hsa.org.ua/blog/mobing-negativna-tendentsiya-v-suspilstvita-yiyi-pravove-regulyuvannya>.

3. Мобінг в трудових відносинах. *Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці*. URL : <https://smu.dsp.gov.ua/news/mobinh-v-trudovykh-vidnosynakh/#:~:text=2%20КЗпП%20України%20мобінг%20/>.

4. Мобінг: поняття, різновиди, причини, відповідальність. *Платформа правових консультацій*. URL :

[https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Мобінг:\\_поняття,\\_різновиди,\\_причини,\\_відповідальність](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Мобінг:_поняття,_різновиди,_причини,_відповідальність)

5. Протидія мобінгу у трудових відносинах. *Безоплатна правова допомога*. URL : <https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/protidiya-mobingu-u-trudovykh-vidnosynakh/>.

6. Сорокіна А. А. Мобінг та булінг в трудових відносинах. URL : <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/3438/3403>.

УДК 32.019.5/57

DOI: 10.31733/15-03-2024/2/540-542

**Аліна ЛУКОМСЬКА**

слухач магістратури ННІ права та підготовки фахівців для підрозділів Національної поліції

**Наталія КОМИХ**

доцент кафедри гуманітарних дисциплін та психології поліцейської діяльності Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидат соціологічних наук, доцент

### **ІНФОРМАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ОСОБИ КРИЗЬ ПРИЗМУ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ДОВІРИ ДО ВЛАДИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Зазвичай, коли мова йде про національну безпеку, мається на увазі надійність життєвого простору громадян суспільства, контроль над владою, захист від негативного інформаційного впливу, захист від духовної агресії, захист від злочинності, а також забезпечення соціально-психологічної єдності народу, недопущення самоправності, самодурства й непрофесіоналізму, національного зрадництва чиновників, соціальних і природних нещасть, міждержавних і громадянських воєн, авторитаризму, тоталітаризму, диктатури, потрясінь і лих, революцій, контрреволюцій, переворотів і пугців, поневолення і втрати національних ресурсів тощо.

У контексті психології національної безпеки важливими є поняття «безпека» та «небезпека» (загроза, ризик) [1, с. 26].

У психологічному контексті національна безпека означає стан психічного та емоційного благополуччя нації чи держави. Це включає в себе захист психологічного стану