

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**



**Міжнародна науково-практична онлайн-конференція  
«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВА, ПСИХОЛОГІЇ ТА  
ПЕДАГОГІКИ В УМОВАХ ВІЙНИ»  
13-14 квітня 2023 року**

Біла Церква  
2023

<b>Сокиринська О.А.</b> Правовий аналіз відповідальності за створення канцтраційних таборів у збройних конфліктах.....	68
<b>Слободянюк В.С., Сокиринська О.А.</b> Цивільні об'єкти, що знаходяться під захистом міжнародного гуманітарного права.....	71
<b>Prisac A.V.</b> General competence is a premise for the existence of the administrative form and the mixed form of civil rights defense.....	75

**Секція 3 Актуальні питання цивільного, господарського, екологічного, земельного, аграрного права, трудового права та права соціального забезпечення в умовах воєнного стану**

<b>Пахомова А.О.</b> Основні тенденції міжнародного захисту цивільних прав.....	78
<b>Іванова М.А., Ярошевська Т.В.</b> Теоретико-правове регулювання сурогатного материнства з іноземним елементом.....	81
<b>Інгульська Д.А., Лаговська Н.В.</b> Особливості правового регулювання договорів купівлі-продажу нерухомого майна в умовах воєнного стану.....	85
<b>Аргат Я.П.</b> Питання банкрутства фізичної особи в умовах воєнного стану.....	87
<b>Настіна О.І.</b> Правові питання примусової евакуації дітей в умовах правового режиму воєнного стану.....	89
<b>Обіюх Н.М.</b> Сучасні правові аспекти рекреаційного природокористування.....	91
<b>Мельник В.О.</b> Охорона та збереження природних ресурсів у сільській місцевості.....	94
<b>Кофанова О.В., Кофанов О.Є., Фесенко П.О.</b> Проблеми гармонізації законодавства України з країнами Європейського союзу в сфері альтернативних моторних палив.....	96
<b>Єфремова І.І., Ломакіна І.Ю.</b> Психологічні та правові аспекти мобінгу.....	100
<b>Черевань А.А., Андрійв В.В.</b> Щодо організації трудових відносин: виклики сьогодення та шляхи їх подолання.....	104
<b>Малишко І.В.</b> Соціальний захист військовослужбовців та членів їх сімей в умовах війни.....	107

**Секція 4 Актуальні питання педагогіки в умовах воєнного часу**

<b>Цвид-Гром О.П.</b> Електронний документообіг у ЗВО: переваги та перспективи.....	110
<b>Тимчук І.М., Погоріла С.Г.</b> Формування наукового мислення студентів-юристів на заняттях з української мови за професійним спрямуванням.....	111
<b>Пацян А.С., Литвин В.А.</b> Організація самостійної роботи учнів на уроках хімії в умовах воєнного часу.....	115
<b>Ордіна Л.Л.</b> Самостійна робота студентів як засіб формування академічних компетенцій.....	119
<b>Лебедєва І.Л.</b> Діджиталізація як шлях забезпечення інтеграційних процесів в освіті.....	121
<b>Двореченцева А.С., Галієва О.М.</b> Зміст та суть поняття «критичне мислення».....	125
<b>Береговенко Н.С.</b> Перекладацькі трансформації, що використовуються для перекладу параметричних прикметників (на матеріалі фільмів каналу bbc “the blue planet” та “life”).....	127
<b>Тарасюк А.О.</b> Communicative effectiveness of native suggestive texts.....	131
<b>Жуков В.П., Сун Цзянь</b> Формування організаційно-педагогічних навичок майбутніх учителів музичного мистецтва в умовах воєнного стану.....	133
<b>Хахула Л.П., Хахула Б.В.</b> Модель компетентнісного зростання викладача ЗВО за діяльнісного функціонування у складних соціальних умовах.....	137
<b>Ігнатенко В.Д.</b> Асинхронне навчання як можливість реалізовувати освітній процес в умовах воєнного стану.....	140

## УДК 349.2 (477)

### ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ МОБІНГУ

**Єфремова І.І.,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін*  
Білоцерківський національний аграрний університет  
м. Біла Церква, Україна

**Ломакіна І.Ю.,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін*  
Білоцерківський національний аграрний університет  
м. Біла Церква, Україна

Мобінг – це діяння роботодавця або окремих працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його професійної репутації у формі психологічного та економічного тиску, зокрема, зі застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери, зокрема, що змушує особу недооцінювати власну професійну придатність та зміни місця роботи.

Відповідно до частини другої статті 2 Кодексу законів про працю України Працівники, зокрема мають право на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників [1].

Однак, нажаль непоодинокі випадки коли відбувається психологічне, фізичне чи економічне насильство серед учасників трудового процесу, такі дії призводять до приниження людської честі й гідності та створює напружену, ворожу атмосферу в колективі, робить життя людини в робочому колективі нестерпним. А як наслідок відбувається професійне вигорання, зниження ефективності виконання трудових функцій, ускладнюється комунікація із колегами та керівництвом, відбувається спотворення інформації. Така атмосфера на робочу місці може призвести до значного погіршення як фізичного так і психічного здоров'я працівника.

Проблема психологічного цькування на робочому місці вже досить тривалий час визнана за кордоном, а так у більшості зарубіжних країн на законодавчому рівні врегульовані питання протидії мобінгу. А в загальному регулюванні Директивою Європейського Союзу від 27.10.2000 №2000/78/ЄС, встановлено рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, принижуючої гідність людини або образливої обстановки як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав.

Також слід зазначити, що відповідно до статті 26 Європейської соціальної хартії, держави взяли на себе зобов'язання сприяти запобіганню систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців. В Україні 16 листопада та 1 грудня 2022 року Верховна Рада України прийняла закони, які встановлюють відповідальність за мобінг, а саме за цькування і приниження на роботі. це Закон України від 16 листопада 2022 року № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» та Закон України від 01 грудня 2022 року № 2806-IX «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці»

Так, Кодекс законів про працю України доповнено статтею 2-2, де міститься визначення поняття цькування:

«Мобінг (цькування) – систематичні 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».

Важливо зазначити, що мобінг може бути: латентним і відкритим; індивідуальним і груповим, а також хронічним. Виживши одного колегу, мобер приймається за нову жертву, трапляються також булери-вампіри, яких цікавить переважно процес цькування, а зовсім не результат у вигляді звільнення колеги або підлеглого.

Дуже важливим є первісне розуміння, що людина стала жертвою мобінгу. Перший дослідник цього явища Хайнц Лейман виділив 5 характеристик мобінгу, з яких можна визначити характерні ознаки, які вказують на застосування мобінгу на робочому місці у трудовому колективі.

1. Особлива комунікація з особою-жертвою мобінгу. Може виражатись у перериванні та неслуханні, коли абсолютно ігнорується те, що працівник говорить, пропонує, навіть якщо має ефективні пропозиції;

2. Вплив на соціальні контакти людини. Відбувається ізоляція працівника від колективу, ігнорується присутність людини на робочому місці;

3. Нанесення шкоди особистої репутації працівника. Відбувається шляхом поширення неправдивої, спотвореної інформації, як правило через поширення пліток;

4. Нанесення шкоди професійній та діловій репутації працівника. Така шкода може бути нанесена у разі, коли на працівника накладають якійсь стягнення за вину, помилки іншої особи;

5. Застосування насильства безпосередньо, або погрози застосування насильства.

На даний час в Україні працівникові, який став жертвою утисків під час виконання трудових обов'язків, відповідно до положень статті 5-1 КзпП України гарантованим є правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення за захистом своїх прав.

Таким чином на законодавчому рівні встановлено право працівника, у разі вчинення щодо нього мобінгу:

1. Звернутись з скаргою до Управління Державної служби з питань праці, яке реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

2. Звернутись з позовною заявою до суду щодо визнання фактів цькування та їх усунення (без подальшого припинення працівником трудової діяльності на період розгляду провадження у справі).

3. Отримати відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу у розмірі витрат, які понесла особа під час лікування.

4. Розірвати трудовий договір у визначений ним строк розірвати трудовий за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору та продовжує чинити мобінг.

Це є важливою гарантією на даний час, що забезпечує збереження здоров'я, а інколи і життя працівника. Яку б форму мобінгу не застосовував би мобер, наслідки для людини можуть бути досить тяжкими, а для колективу такі наслідки можуть бути дуже негативними, а так завдавати шкоди результату діяльності установи, підприємства або організації. Наслідки можуть бути як психологічні так і мати правовий зміст.

До психологічних наслідків, що відображаються на трудовому колективу в цілому можна віднести:

- зниження ефективності і продуктивності праці;
- не повага до правил, які встановлені на підприємстві, та зростає критика з боку роботодавців та керівників;
- відбувається поступовий, але неухильний спад довіри між колегами та до керівництва, знижується почуття безпеки;
- збільшується кількість випадків відсутності працівників на роботі через хвороби та відпустки за свій рахунок;

– часті звільнення призводять до відтоку професіоналів, зростає загроза плинності кадрів;

– спадає імунітет до стресу та погіршуються симптоми незадоволення;

– встановлюється чітка тенденція бачити великі проблеми там, де їх немає;

– колектив постійно шукає «жертву» – винуватця в ситуації, що склалась.

В разі доведення факту мобінгу у трудовому колективі правові наслідки будуть 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.

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.

### **Список використаних джерел:**

1. Європейська соціальна хартія.
2. Директива Ради Європейських Співтовариств від 12 червня 1989 року № 89/391/ЄЕС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі.
3. Директива Ради Європейського Співтовариства від 27 листопада 2000 року № 2000/78/ЄС про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості й професійної діяльності
4. Кодекс законів про працю України
5. Закон України від 16 листопада 2022 року № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)».
6. Закон України від 01 грудня 2022 року № 2806-IX «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці»

## **УДК 349.2**

# **ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ**