

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Одеська юридична академія»

**ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ:
НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ ВИМІР
В УМОВАХ ВОЄННИХ ВИКЛИКІВ**

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної конференції

Одеса, 26 квітня 2024 року

Одеса
«Фенікс»
2024

*Рекомендовано до друку вченою радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 8 від 15.05.2024 р.)*

За загальною редакцією **С. В. Ківалова**

Відповідальний за випуск **М. Р. Аракелян**

Є 24 **Європейські орієнтири розвитку України: науково-практичний вимір в умовах воєнних викликів** : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (Одеса, 26 квітня 2024 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. – Одеса : Фенікс, 2024. – 1000 с.
ISBN 978-617-8430-05-4

У збірнику відображено наукові напрацювання вчених, практиків, військовослужбовців у теоретичній та емпіричній площині у сферах філософських основ, загальної теорії та історичних досліджень держави і права, актуальних проблем світових соціально-політичних процесів, соціології та психології в умовах повномасштабного військового вторгнення. Висвітлено питання загроз національній безпеці в їх конституційному вимірі у рамках міжнародного та європейського права, трудового права та права соціального забезпечення, земельного, аграрного та екологічного права, пов'язані з функціонуванням економіки та підприємництва в умовах європейського вибору України. Розглянуто проблеми інформатизації та цифровізації суспільства, захисту інформації та кібербезпеки в умовах військового вторгнення, питання методики викладання іноземних мов, теорії та практики перекладу, проблеми лінгвістики та журналістики. Відображено наукові напрацювання у сферах адміністративного права та процесу, фінансового, морського та митного права, організації та вдосконалення судоустрою, прокуратури, інших правоохоронних органів, адвокатури. Висвітлено питання кримінального права, кримінально-процесуальних аспектів кримінального провадження та кримінологічних особливостей протидії злочинності в умовах воєнного стану, криміналістики, судової експертизи, психології та медицини у забезпеченні судочинства, цивільного та сімейного права, інтелектуальної власності та патентної юстиції, цивільного судочинства, господарського права та процесу. Розглянуто актуальні питання діяльності сучасних бібліотек у закладах вищої освіти, фізичної підготовки здобувачів вищої освіти.

Збірник розраховано на наукових і науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти, практичних працівників у сферах юридичної, економічної, соціологічної, політологічної, психологічної, філологічної наук, журналістики та кібербезпеки тощо.

УДК 005.332.2(4):316.42(477)»364»»20»(062.552)

Матеріали видано в авторській редакції

Чорний Максим Михайлович

ЩОДО ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «ПРОЦЕСУАЛЬНЕ КЕРІВНИЦТВО У КРИМІНАЛЬНИХ ПРОВАДЖЕННЯХ, ДОСУДОВЕ РОЗСЛІДУВАННЯ У ЯКИХ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ»..... 293

Щербатий Роман Романович

КОНКУРС НА ПОСАДУ СУДДІ: ПОНЯТТЯ ТА ОСНОВНІ РИСИ..... 295

СЕКЦІЯ 8. ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ Й ПРАКТИКИ

Чанишева Галія Інсафівна

РОЛЬ ДЕРЖАВИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ 297

Oleh M. Yaroshenko

INTERNATIONAL TRENDS IN THE SPHERE OF FLEXIBLE WORKING HOURS 299

Бориченко Катерина Валеріївна

ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ СТРОКІВ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ ЗА ВИРІШЕННЯМ ТРУДОВИХ СПОРІВ У РАЗІ ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ 302

Венедіктов Сергій Валентинович

ЩОДО ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ПРОСУВАННЯ ПО РОБОТІ 304

Lagutina Iryna

HYBRID WORK AS A TYPE OF «FLEXIBLE WORK» 306

Мельник Костянтин Юрійович

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДСТОРОНЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ВІД ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ 308

Подорожній Євген Юрійович

ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ 311

Тихонович Олексій Юрійович

ЩОДО ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ІНФОРМАЦІЮ ВІД РОБОТОДАВЦЯ ПРО УМОВИ ПРАЦІ 312

Наньєва Марія Іванівна

СИСТЕМА МІЖНАРОДНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ. 314

Панченко Анна Олександрівна

ПОНЯТТЯ «ВРАЗЛИВІ ГРУПИ НАСЕЛЕННЯ» ТА ВПЛИВ УМОВ ВОЄННОГО СТАНУ НА РОЗШИРЕННЯ ЙОГО ЗМІСТУ..... 316

Пожарова Оксана Вікторівна

РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ПРАЦІВНИКІВ 319

Сушко Вячеслав Вікторович

МОБІНГ НА РОБОТІ: ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗГІДНО З ТРУДОВИМ КОДЕКСОМ УКРАЇНИ 321

Шукін Олександр Сергійович

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА СВОЄЧАСНИЙ РОЗРАХУНОК ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ .. 323

Білик Олександр Сергійович

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 327

Галузінський Назар Олександрович

ЗАГАЛЬНІ ОЗНАКИ САНКЦІЙ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ 329

Горбаченко Ерік Сергійович

ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ РОБОТОДАВЦЯ 331

Жученко Руслан Олегович

УСНИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ..... 333

Казімирова Ольга Олегівна

ПОСЛУГИ З ПОСЕРЕДНИЦТВА ЯК ВИД НЕСТАНДАРТНОЇ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ..... 335

Карпенко Олександр Олександрович

ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ 338

Мирончук Владислав Володимирович

ЩОДО ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ КОЛЕКТИВНИХ УГОД..... 339

Стецьків Мар'ян Богданович

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЯК СКЛАДОВА ЇХНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ... 341

СЕКЦІЯ 9. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА

Степаненко Оксана Василівна

ОКРЕМІ ПИТАННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА В ПРАКТИЦІ ВЕРХОВНОГО СУДУ ТА ЄСПЛ.... 345

Стрельцов Євген Львович

ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ..... 347

МОБІНГ НА РОБОТІ: ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗГІДНО З ТРУДОВИМ КОДЕКСОМ УКРАЇНИ

Мобінг – це тривалий (не менше одного місяця) психологічний тиск на працівника з боку його колег, керівника або підлеглих, який має на меті принизити його, змусити звільнитися або зробити його роботу нестерпною.

Ключові характеристики мобінгу є системність так як він не є випадковим явищем, а являє собою систематичні дії, спрямовані на одну й ту саму особу, тривалість так як він триває протягом тривалого часу (не менше одного місяця), наявність мети – принизити, змусити звільнитися або зробити роботу жертви нестерпною та використання різних методів, що може проявлятися у різних формах, таких як психологічний тиск, цькування, дискримінація, ізоляція, поширення неправдивих чуток тощо.

Мобінг на роботі стає все більш поширеною проблемою в Україні, що робить його надзвичайно актуальним питанням, яке потребує негайного вирішення. За даними досліджень, близько 40% працівників стикаються з його проявами, а це значна частина трудового ресурсу країни. Жінки частіше стають жертвами мобінгу, ніж чоловіки. Найбільш поширеними формами мобінгу є психологічний тиск (образи, погрози, знущання), ігнорування та ізоляція, поширення неправдивих чуток [1, с. 14].

Прикладами мобінгу можуть бути постійні приниження з боку керівника, критика без підстав, несправедливі докори, ігнорування колег, бойкот, ізоляція від колективу, поширення неправдивих чуток і пліток про працівника, перешкоджання роботі, створення штучних труднощів, необґрунтовані штрафи, догани, позбавлення премій.

Мобінг є актуальною проблемою так як негативно впливає на психологічне та фізичне здоров'я працівників. Мобінг може призвести до серйозних психологічних проблем, таких як тривога, депресія, страх, почуття безпорадності, а також до погіршення фізичного здоров'я, виникнення психосоматичних захворювань, у крайніх випадках – до суїцидальних думок та спроб. Також він призводить до зниження продуктивності праці так як жертви мобінгу, як правило, втрачають мотивацію, стають менш зосередженими, роблять більше помилок, що негативно впливає на загальну продуктивність праці. Також мобінг погіршує робочу атмосферу створюючи токсичну атмосферу в колективі, що призводить до конфліктів, пліток, зневіри, зниження командного духу. Мобінг також несе фінансові збитки для роботодавця так як вимушене звільнення працівників, які стали жертвами мобінгу, призводить до додаткових витрат на пошук нових кадрів, їх навчання та адаптацію. Мобінг є формою психологічного насильства, яке порушує фундаментальні права людини на повагу до гідності та особистої недоторканності.

Захист прав працівників від мобінгу це серйозна проблема, так як він може мати руйнівні наслідки для психологічного та соціального здоров'я, а також для кар'єри працівника.

Метою нашої роботи було інформувати працівників про те, що таке мобінг, його поширені форми та методи, а також про його негативні наслідки, також ознайомлення з правовими аспектами мобінгу в Україні та з способами захисту прав працівників, які стали жертвами психологічного тиску на роботі.

Ключовими характеристиками мобінгу є: 1. Системність так як мобінг не є випадковим явищем, а являє собою систематичні дії, спрямовані на одну й ту саму особу. При цьому кривдник діє свідомо, з певною метою, протягом тривалого часу. Жертва мобінгу постійно піддається психологічному тиску, що негативно впливає на її емоційний стан та працездатність;

2. Тривалість так як мобінг триває протягом тривалого часу (не менше одного місяця). При цьому необхідно чітко розмежовувати мобінг від епізодичних конфліктів або непорозумінь, які трапляються на роботі. Тривалість психологічного тиску є важливою характеристикою мобінгу, адже саме вона призводить до серйозних наслідків для жертви; 3. Наявність мети – принизити, змусити звільнитися або зробити роботу жертви нестерпною. Кривдник може ставити перед собою різні цілі: позбутися конкурента, утвердити свою владу, отримати задоволення від страждань жертви тощо. Важливо розуміти, що мобінг не є безглуздим явищем, він має чітко визначену мету, яку кривдник прагне досягти; 4. Використання різних методів; 5. Наслідки для жертви [3, с. 118].

Мобінг може мати серйозні наслідки для психологічного та соціального здоров'я жертви, а також для її кар'єри. До психологічних наслідків мобінгу належать: тривога, депресія, страх, почуття безпорадності, зниження самооцінки, втрата віри в себе, порушення сну та апетиту, у крайніх випадках – суїцидальні думки та спроби. Соціальні наслідки мобінгу: ізоляція, втрата друзів та колег, погіршення стосунків у сім'ї, зниження соціального статусу. Кар'єрні наслідки мобінгу: зниження працездатності, втрата мотивації, погіршення якості роботи, зростання кількості помилок, звільнення з роботи.

Кривдник може використовувати різні методи, щоб досягти своєї мети: образи, погрози, знущання, ігнорування, бойкот, несправедливу критику, поширення неправдивих інформації, створення штучних труднощів у роботі тощо. Також може бути інформаційний мобінг: викрадення або знищення особистих речей, фальсифікація документів, поширення дезінформації. Соціальний мобінг – ізоляція, бойкот, виключення з колективу, поширення пліток. Економічний мобінг – позбавлення премій, бонусів, погрози звільнення, створення штучних перешкод у роботі. Фізичний мобінг – пошкодження речей, насильство, погрози фізичної розправи. Важливо пам'ятати, що будь-який метод, спрямований на приниження та психологічне тиск на працівника, може бути кваліфіковано як мобінг.

До методів мобінгу відносяться прямий мобінг коли кривдник відкрито й безпосередньо діє проти жертви, непрямий мобінг коли кривдник діє через інших людей, наприклад, підбурює їх до цькування жертви.

Може бути також вербальний мобінг, який проявляється в образах, погрозах, приниженнях, невербальний мобінг, який проявляється в ігноруванні, ворожих поглядах, міміці, жестах, візуальний мобінг, який проявляється в образливих картинках, фотографіях, карикатурах, інформаційний мобінг, який проявляється в поширенні неправдивих чуток, пліток, дезінформації, економічний мобінг, який проявляється в ненаданні ставок і переведенні замість цього на погодинну оплату, позбавленні премій, бонусів, погрозах звільнення, створенні штучних перешкод у роботі, фізичний мобінг, який проявляється у пошкодженні речей, насильстві, погрозах фізичної розправи.

З 30 грудня 2022 року до Кодексу законів про працю України (ТКУ) були внесені зміни, спрямовані на захист прав працівників від мобінгу.

У ТКУ мобінг визначається як систематичний, навмисний й тривалий психологічний тиск одного працівника на іншого. Мобінг може проявлятися у різних формах, таких як образи, погрози, насмішки, приниження, поширення неправдивих чуток, ігнорування, позбавлення премій, бонусів, погрози звільнення, створення штучних перешкод у роботі, пошкодження речей, насильство, погрози фізичної розправи [2].

У ТКУ включені положення, що роботодавець зобов'язаний вживати заходів щодо запобігання та протидії мобінгу. Роботодавець має розробити та затвердити правила поведінки, які забороняють мобінг. Роботодавець має проводити навчання з питань запобігання та протидії мобінгу. Роботодавець має створити атмосферу поваги та взаємодопомоги в колективі. Роботодавець має розслідувати всі випадки мобінгу, які стали йому відомі. Роботодавець має вживати заходів щодо припинення мобінгу та захисту прав працівника, який став його жертвою [2].

У ТКУ передбачена відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику внаслідок мобінгу. Роботодавець може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності за неналежне виконання своїх обов'язків щодо запобігання та протидії мобінгу. Роботодавець може бути притягнутий до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну працівнику внаслідок мобінгу [2].

У ТКУ перелічені права працівника, який став жертвою мобінгу. Він має право звернутися до роботодавця з заявою про розслідування випадку мобінгу. Також працівник має право на захист від мобінгу з боку роботодавця, та має право розірвати трудовий договір у зв'язку з мобінгом [2].

У ТКУ також передбачені інші положення, які можуть бути застосовані до випадків мобінгу, наприклад, положення про захист персональних даних, про охорону праці, про відповідальність за шкоду, заподіяну працівнику.

Мобінг може порушувати право працівника на безпечні та здорові умови праці, якщо він спричиняє психологічний стрес, тривогу, депресію, зниження самооцінки, погіршення здоров'я, створює атмосферу страху та ворожості в колективі, змушує працівника змінити місце роботи або звільнитися.

Список використаних джерел

1. Волошина О. В. Захист прав працівників від мобінгу: сучасні правові аспекти. *Юридичний вісник*. 2022. № 6. С. 12–18.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>
3. Савченко О. В. Мобінг як форма психологічного насильства в трудових відносинах: правовий аналіз. *Науковий вісник Університету Державної фіскальної служби України*. 2022. № 1 (89). С. 115–122.

Ключові слова: мобінг, психологічний тиск, цькування, дискримінація, ізоляція.

Keywords: mobbing, psychological pressure, harassment, discrimination, isolation.

Шукін Олександр Сергійович

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права і права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА СВОЄЧАСНИЙ РОЗРАХУНОК ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ

Основний Закон України у статтях 1 та 3 проголошує Державу Україна одночасно правовою та соціальною державою, чим визначає зміст і спрямованість її діяльності, зокрема, її обов'язок щодо утвердження, забезпечення й гарантування прав і свобод людини [1]. Вагомим складником цього обов'язку є забезпечення державою соціальної спрямованості її економіки, створення умов і гарантування можливостей для громадян заробляти собі на життя працюю і своєчасно одержувати винагороду за неї (ч. 4 ст. 13, частини 1, 2 і 7 ст. 43 Конституції України).

Погодимося, що право на оплату праці є конституційним соціально-економічним правом людини і громадянина, яке є невіддільним від права на працю і характеризує сутнісну мету останнього. Належна і своєчасна оплата праці – це прояв одного з принципів здійснення