

Сумський державний університет
Навчально-науковий інститут права

**РЕФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ
В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

Матеріали
VIII Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, 23–24 травня 2024 року)

Суми
Сумський державний університет
2024

Редакційна колегія:

- А. М. Куліш* – доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України;
В. В. Миргород – доктор юридичних наук, доцент;
А. Р. Голоха – студентка третього курсу за спеціальністю 293 «Міжнародне право»;
О. В. Ільченко – кандидат юридичних наук, доцент;
В. В. Сухonos – доктор юридичних наук, професор;
О. С. Бондаренко – доктор юридичних наук, доцент;
В. М. Завгородня – кандидат юридичних наук, доцент;
С. І. Дегтярьов – доктор історичних наук, професор

*Рекомендовано до видання
рішенням вченої ради Навчально-наукового інституту права СумДУ
(протокол № 7 від 21 червня 2024 року)*

Реформування правової системи в контексті євроінтеграційних процесів : матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (м Суми, 23–24 травня 2024 року) / редколегія: проф. А. М. Куліш, В. В. Миргород, А. Р. Голоха. – Суми : Сумський державний університет, 2024. – 251 с.

До матеріалів увійшли тези доповідей учасників VII Міжнародної науково-практичної конференції «Реформування правової системи в контексті євроінтеграційних процесів», що містять результати теоретичних досліджень та окремі питання актуальних проблем щодо реформування правової системи в контексті євроінтеграційних процесів. Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

УДК 341-044.247(4:477)(06)

© Сумський державний університет, 2024

© Куліш А. М., Миргород В. В., Голоха А. Р. та ін., 2024

ЗМІСТ

ЗМІСТ	3
СЕКЦІЯ 1	7
ІСТОРІЯ ТА ТЕОРІЯ ДЕРЖАВИ ТА ПРАВА, ФІЛОСОФІЯ ПРАВА	7
ПРИЧИНИ ТА ПОШИРЕННЯ СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛЛЯ ПОВ'ЯЗАНОГО З КОНФЛІКТОМ	7
ДО БІОГРАФІЇ УРЯДОВЦЯ І ПОЕТА МАКСИМА ГАВРИЛЮКА-ВДОВИЧЕНКА	10
РАДЯНСЬКІ УРЯДОВІ ПОСТАНОВИ ПРО ЗАВЕРШЕННЯ СУЦІЛЬНОЇ ЕЛЕКТРИФІКАЦІЇ СІЛЬСЬКОЇ МІСЦЕВОСТІ (ПЕРШ. ПОЛ. 1960-х рр.)	13
НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ГОЛОДОМОРУ В УКРАЇНІ 1932 РОКУ	16
ДО БІОГРАФІЇ МИКОЛИ БУТОВИЧА – УКРАЇНСЬКОГО ХУДОЖНИКА- ГРАФІКА В ЕМІГРАЦІЇ	19
ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ «НАЦІОНАЛЬНА БЕЗПЕКА УКРАЇНИ» ЯК СИСТЕМНОЇ КАТЕГОРІЇ	21
США ТА ПРОБЛЕМА СТВОРЕННЯ ЛІГИ НАЦІЙ, 1917–1918 РР.	25
СТАНОВИЩЕ ЖІНКИ ЗА КОДЕКСАМИ ЗАКОНІВ ДАВНЬОЇ МЕСОПОТАМІЇ	30
СЕКЦІЯ 2	36
КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО, МУНІЦИПАЛЬНЕ ПРАВО	36
МІСЦЕВИЙ РЕФЕРЕНДУМ В УКРАЇНІ:	36
РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВИЙ СУДОВИЙ РОЗГЛЯД В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	40
СЕКЦІЯ 3	45
МІЖНАРОДНЕ ПУБЛІЧНЕ ПРАВО ТА МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО	45
РОЛЬ МІЖНАРОДНОГО ПРАВА У ПІДТРИМЦІ ЗАГАЛЬНОГО МИРУ ТА БЕЗПЕКИ	45
СПЕЦИФІКА СПРАВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ	48
ШЛЯХИ РЕАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ В ДІЯЛЬНОСТІ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ	52
РОЛЬ МІЖНАРОДНИХ СУДОВИХ ІНСТИТУЦІЙ У ВСТАНОВЛЕНІ ВІЙСЬКОВИХ ЗЛОЧИНІВ ТА ПРИТЯГНЕННЯ ВИННИХ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ	57
УКРАЇНА–НАТО: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СПІВПРАЦІ В УМОВАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ	62
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ РАДИ БЕЗПЕКИ ООН	65
ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ ПРАВ ОСІБ З ПСИХІЧНИМИ РОЗЛАДАМИ	70
ЗАКОНОДАВЧЕ СТИМУЛЮВАННЯ ВИРОБНИКІВ АЛЬТЕРНАТИВНИХ ДЖЕРЕЛ ЕНЕРГІЇ. НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД	76

РОЛЬ ООН В СИСТЕМІ НОВОГО СВІТОВОГО ПОРЯДКУ	82
АКАДЕМІЧНА СВОБОДА В ЄВРОПІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ.....	85
СЕКЦІЯ 4	89
ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО, ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО, АГРАРНЕ ПРАВО	89
СЕКЦІЯ 5	89
ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО ТА ПРОЦЕС	89
ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ЗАПОВІТУ ПОДРУЖЖЯ.....	89
СЕКЦІЯ 6	93
СІМЕЙНЕ ПРАВО, ЖИТЛОВЕ ПРАВО.....	93
РОЛЬ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ У СПРАВАХ ПРО БАНКРУТСТВО	93
СЕКЦІЯ 7	97
ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	97
СЕКЦІЯ 8	97
АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО ТА ПРОЦЕС, ФІНАНСОВЕ ПРАВО, ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО	97
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ.....	97
ЗМІНИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦВЕЛАШТУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	101
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ІНОЗЕМЦІВ ТА ОСІБ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА.	104
СЕКЦІЯ 9	109
КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО, КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧЕ ПРАВО, КРИМІНОЛОГІЯ	109
ІР-СУД В УКРАЇНІ: ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ, ЗАВДАННЯ ТА КОМПЕТЕНЦІЯ..	109
ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ.....	113
ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ РАД З ПИТАНЬ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ПРИ ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ, МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЯХ	117
ДОКАЗИ ТА ДОКАЗУВАННЯ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ : АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ.....	120
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ТА СВОБОД ЛЮДИНИ В ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ: АНАЛІЗ СТАНДАРТІВ МІЖНАРОДНОГО ПРАВА.....	122
ОСОБЛИВОСТІ ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТУ НЕСПРОМОЖНОСТІ СУДДІ ЗДІЙСНЮВАТИ ПОВНОВАЖЕННЯ ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я.	126
ЕПІСТЕМОЛОГІЧНІ ВИМІРИ СУДОВОЇ ПРАВОТВОРЧОСТІ: ОБ'ЄКТИВІЗАЦІЯ ПІЗНАННЯ ПРАВОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ	129
ПРАВОВІ ОСНОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ У СИСТЕМІ ГАРАНТУВАННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИХ ІНТЕРЕСІВ УКРАЇНИ	131

МЕХАНІЗМ СТРИМУВАНЬ І ПРОТИВАГ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ.....	136
ЩОДО ОСНОВНИХ ЮРИДИЧНИХ КАТЕГОРІЙ СУТНОСТІ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ	139
ЩОДО ОСНОВ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ СУДОВОГО АДМІНІСТРАТИВНОГО ПОЦЕСУ	141
ЕТИКА СПІЛКУВАННЯ МЕДІАТОРІВ	144
МІЖНАРОДНА ПРАКТИКА ВИКОРИСТАННЯ МЕДІАЦІЇ.....	147
МОБІНГ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ	150
ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ВИЩОЇ РАДИ ПРАВОСУДДЯ	154
ОСНОВНІ ПРАВА ДЕТЕКТИВІВ БЮРО ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ДОКУМЕНТУВАННЯ ПРАВОПОРУШЕНЬ.....	157
ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕЄСТРАЦІЇ АКТИВ ЦИВІЛЬНОГО СТАНУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	161
НАЦІОНАЛЬНА, ДЕРЖАВНА ТА ВІЙСЬКОВА БЕЗПЕКА:	163
СЕКЦІЯ 10	167
КРИМІНАЛЬНИЙ ПРОЦЕС, КРИМІНАЛІСТИКА	167
ОБМЕЖУВАЛЬНІ ЗАХОДИ, ЩО ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ ДО.....	167
КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНІВ ТА ЗВИЧАЇВ ВІЙНИ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ ВИМІР	172
ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ КОРУПЦІЙНИХ ПРОЯВІВ ПІД ЧАС МИТНОГО ОФОРМЛЕННЯ ТОВАРІВ.....	174
ОБ'ЄКТИВНІ ТА СУБ'ЄКТИВНІ ОЗНАКИ СКЛАДУ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ КАТУВАННЯ, ВЧИНЕНОГО.....	176
БОРОТЬБА З ОРГАНІЗОВАНОЮ ЗЛОЧИННІСТЮ В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ТА СУЧАСНІ ПІДХОДИ.....	180
ГАРМОНІЗАЦІЯ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА УКРАЇНИ З ПРАВА НОРМАМИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	184
АРГУМЕНТ НЕЕФЕКТИВНОСТІ ПРОАКТИВНИХ ПРАВОВИХ ЗАСОБІВ ЯК СПОСОБІВ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ.....	187
ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВІДБУВАННЯ ПОКАРАННЯ У ВИДІ ДОВІЧНОГО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ.....	192
НЕСАНКЦІОНОВАНЕ ПОШИРЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО НАПРАВЛЕННЯ, ПЕРЕМІЩЕННЯ ЗБРОЇ, ОЗБРОЄННЯ ТА БОЙОВИХ ПРИПАСІВ В УКРАЇНУ, РУХ, ПЕРЕМІЩЕННЯ АБО РОЗМІЩЕННЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ЧИ ІНШИХ УТВОРЕНИХ ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНІВ УКРАЇНИ ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАНЬ,	

ВЧИНЕНЕ В УМОВАХ ВОЄННОГО АБО НАДЗВИЧАЙНОГО СТАНУ ТА ЙОГО ВІДМЕЖУВАННЯ ВІД ІНШИХ СУМІЖНИХ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ	196
ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ПРИ РОЗСЛІДУВАННІ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ	200
МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОЇ ОХОРОНИ АДВОКАТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	207
СЕКЦІЯ 11	212
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ	212
ОСОБЛИВОСТІ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ НА ПІДСТАВІ УГОД	212
СПЕЦИФІКА КРИМІНАЛЬНИХ ПРОВАДЖЕНЬ ЩОДО НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ	214
АНАЛІЗ СОЦМЕРЕЖ ЯК АКТУАЛЬНИЙ МЕТОД РОЗСЛІДУВАННІ ТА ДОКАЗОВУВАННЯ ПРИЧЕТНОСТІ ДО ВОЄННИХ ЗЛОЧИНІВ	220
СЕКЦІЯ 12	223
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	223
КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЯ ОБ'ЄКТІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ УНІВЕРСИТЕТІВ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ В УКРАЇНІ	223
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЩОДО ОБ'ЄКТІВ ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ СТВОРЕНИХ ШТУЧНИМ ІНТЕЛЕКТОМ У ЛАТВІЇ ТА УКРАЇНІ	226
ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОЇ ОХОРОНИ АВТОРСЬКИХ ПРАВ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ ТА МІЖНАРОДНОМУ РІВНЯХ	231
ПАТЕНТУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ГАЛУЗІ БІОТЕХНОЛОГІЙ: НАЦІОНАЛЬНІ ТА МІЖНАРОДНІ АСПЕКТИ	235
ЗАХИСТ АВТОРСЬКИХ ПРАВ В ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ: ВИКЛИКИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА	239
ОНЛАЙН-МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ ЩОДО ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ	242
ENHANCING INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS PROTECTION FOR RESEARCHERS AND RESEARCH INSTITUTIONS IN UKRAINE	245

МОБІНГ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Зайка К. П.

*аспірантка кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки ННІ права Сумського державного університету, головний спеціаліст Центрального відділу Управління банкрутства Східного міжрегіонального управління міністерства юстиції
м. Суми, Україна*

Науковий керівник: Кобзєва Т.А.

*доктор юридичних наук, професор, професор кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки
ННІ права, Сумського державного університету*

Воєнний стан в Україні вплинув на всі сфери людської життєдіяльності, в результаті чого суттєво змінилися підходи до правового регулювання суспільних відносин, які виникають між людьми в процесі їхньої діяльності. Разом із цим, найбільших змін зазнала сфера трудових відносин, державна служба не є винятком.

Однак, за останні роки позитивних зрушень у регулюванні суспільних відносин на державній службі практично не відбулося, зупинення перевірок щодо державних органів, з приводу дотримання трудового законодавства, та добір на період дії воєнного стану на вакантні посади, без конкурсу, лише сприяє збільшенню корупційних ризиків та укоріненню такого явища на державній службі як «мобінг».

У період воєнного стану держава повинна бути зацікавлена у створенні висококваліфікованих кадрів, здатних своєчасно та ефективно приймати рішення і виконувати поставлені перед ними завдання, за короткий проміжок часу, як на рівні міністерств, так і на рівні області чи району, в цілому. Проте, на практиці існує інша ситуація, - працівник, який уміє мислити є не потрібним, і часто піддається «мобінгу» з боку керівника низької ланки управління, при цьому, керівництво надає такому працівнику лише два варіанти дій, а саме: або звільнення або прийняття існуючої моделі поведінки, бо саме так працює система.

На підставі викладеного вище, вбачається необхідність у з'ясуванні змісту поняття «мобінг» на державній службі та характеристиці його ключових ознак, у виокремленні різновидів «мобінгу» та можливих шлях боротьби із цим явищем.

Варто відмітити, що «мобінг» є не новим явищем для нашого суспільства, та для Європейського Союзу в цілому. Вперше поняття «мобінгу» було закріплено в Європейській соціальній хартії, та перепліталось з правом особи на працю, в подальшому «мобінг» трактували, як одну з форм дискримінації працівника на ринку праці (моральний харасмент) і як прояв психологічного насилля, відповідно до змісту Директиви від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС) та Директиви від 27 листопада 2000 року № 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок для рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності.

При цьому, законодавство європейських країн з цього питання має дієвий механізм захисту, спрямований на забезпечення гарантованого особі державою права на працю та механізм запобігання негативного/необґрунтованого впливу на працівника з боку керівника та/чи колег.

Так, наприклад, у 1999 році, Conseil de Prud 'hommes de Pmis (Трудовий суд Парижа) присудив 100 000 французьких франків працівниці готелю, керівник якої постійно критикував і принижував її перед клієнтами та колег, постійно змінював її робочий час і змушував її працювати з англійською мовою та комп'ютером, незважаючи на відсутність відповідних навичок. Згодом, у трудовому кодексі Франції було нормативно закріплено обов'язок роботодавців вживати всіх необхідних заходів для запобігання мобінгу на робочому місці [4].

Разом із тим, у деяких державних установах Австралії найвищий ризик стати жертвою мобінга є у корінних австралійців у некорінних установах, а також у жінок в установах, де домінують чоловіки, зазначене можна описати як процес виключення, коли тих, хто не може відповідати нормам на робочому місці, свідомо виключають з суспільного життя [5]. З метою не допущення дискримінації та аб'юзу на робочому місці законодавством Австралії було створено антидискримінаційну комісію, яка за своєю суттю досить схожа на комісію по трудовим спорам. Водночас, для членів цієї комісії характерним є підвищений рівень персональної відповідальності, який впливає на прозорість прийняття рішення та на зниження корупційного ризику, шляхом виключення хибної константи – керівник – в першу чергу людина.

В Україні поняття «мобінг» було закріплено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та упередження мобінгу (цькуванню)». Визначення «мобінг» за своєю суттю є аналогічне «булінгу», але стосується інших суб'єктів суспільних відносин.

Так, чинне законодавство під мобінгом розуміє систематичне (повторюване) тривале умисне вчинення дій або допущення бездіяльності роботодавця, його окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності іншого окремого працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою впливу на нього задля 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 [1].

Ряд науковців, на підставі аналізу норм вище зазначеного закону, виокремлював два різновиди цькування (тиску), а саме: психологічний та економічний тиск. Формами мобінгу є: авторитарний мобінг, зміщений мобінг, дискримінаційний мобінг, десигналізаційний мобінг, сексуальний та вибірковий мобінг [3]. У будь-якому випадку, «мобінг» порушує право людини на працю, порушує її честь та гідність.

Разом з тим, на сьогодні даний закон за своєю суттю носить декларативний характер, так, як механізм притягнення винних осіб до відповідальності, як і механізм підтвердження факту мобінгу – відсутній, про що свідчить судова практика, наприклад, рішення Шевченківського районного суду м. Львова від 25.01.2024 у справі № 466/7224/22 (провадження № 2/466/241/24) щодо недоотримання додаткових грошових заохочень, рішення Бабушкінського районного суду м. Дніпропетровська від 29.02.2024 у справі № 932/9202/23 (провадження № 2/932/2577/23) про визнання фактів мобінгу, тощо.

Інколи судова практика з цього питання є парадоксальною, і вимагає одночасного звернення до органів Національної поліції України із заявою щодо вчинення тиску (мобінгу, цькування), та до закладів охорони здоров'я (виклик швидкої тощо) стосовно фізичного чи психологічного стану, пов'язаного з тиском. При цьому, суди часто вимагають встановлення причинного зв'язку щодо перебування особи в лікарні та вчинення щодо неї мобінгу, але в описових частинах зазначених ухвал відсутній механізм встановлення такого причинного зв'язку [2].

Водночас, з аналізу судової практики вбачається, що доказами по даній категорії справ можуть бути: копії розпорядчих документів роботодавця (зокрема, наказів, розпоряджень тощо), копії документів працівника або інших співробітників (заяви, доповідні записки, листи, акти, вимоги або претензії тощо), копії заяв або скарг працівника щодо порушення його прав, честі та гідності, дискримінації щодо до нього, аудіо, фото, відеозаписи розмов, проведення зборів або нарад, запис з відеореєстраторів.

На підставі вище викладеного вбачається, що в Україні довести факт «мобінгу» досить складно, практично не можливо, єдиним варіантом захисту залишається – звернення до Європейського суду з прав людини або рерайт європейського законодавства з цього питання.

З приводу державної служби, то на мою думку, шляхами запобігання «мобінгу» можуть бути:

1. Відновлення конкурсного відбору на посади державної служби.
2. Залучення міжнародних експертів до конкурсного відбору на посади категорії «Б».
3. Відновлення і посилення перевірок державних органів із боку Держпраці щодо дотримання вимог трудового законодавства.
4. Проходження державними службовцями психолога не менше одного разу на рік.
5. Запровадження для всіх категорій державних службовців тестування когнітивних навичок.
6. Викладення співбесіди з кандидатами на посади державної служби у відкритий доступ.
7. Щомісячне оприлюднення на сайті державного органу інформації про преміювання державних службовців, з урахуванням вимог Закону України « Про доступ до публічної інформації».
8. Посилення персональної відповідальності керівника за «мобінг» на робочому місці, у тому числі, за подання працівником державного органу скарги до правоохоронних органів чи до суду за порушення його прав на робочому місці. Адже державна служба – візитівка держави, її обличчя при реалізації та дотриманні прав громадян.

ЛІТЕРАТУРА:

1. 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> (дата звернення: 17.05.2024).

2. Дайджест судової практики з питань встановлення фактів мобінгу в Україні. URL: <http://surl.li/tjraz> (дата звернення: 17.05.2024).

3. Різновиди мобінгу. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/riznovydy-mobinhu/> (дата звернення: 17.05.2024).