

схильні притримуватися концепції відповідальності як «зобов'язання» [3]. Застосування заходів державного примусу (покарання) є зовнішньою стороною відповідальності, об'єктивним вираженням її виду і міри. Внутрішній бік відповідальності – суб'єктивне сприйняття злочинцем покарання і переживання, які він відчуває при накладенні на нього покарання. Якщо порушник його не сприймає, то ефективність покарання незначна. Деякі з порушників прав інтелектуальної власності не так бояться самого покарання (майнового), як розголосу: доведення факту покарання до інших осіб із оточення порушника – колег по роботі, рідних, друзів тощо. Тому навряд чи можна вважати таку концепцію однобічною і неповною. Звичайно, відповідальності без стягнення не може бути. Стягнення є наслідком порушення і мірою адміністративної та кримінальної відповідальності.

Таким чином, об'єкти авторського права і суміжних прав прямо чи опосередковано захищаються цілим рядом інститутів адміністративного права, які у сукупності можуть забезпечити публічно-правову охорону інтелектуальної власності на загальному рівні. Але правові наслідки порушення прав на окремі об'єкти інтелектуальної власності зовсім інші і потребують кримінально-правового регулювання. Тому ми ще раз наголошуємо на доцільності диференційованого регулювання адміністративної відповідальності за порушення у сфері інтелектуальної власності.

#### *Література*

1. Агапов А.Б. Административная ответственность: учебник. – М.: Статут, 2000. – 251 с.
2. Саниахметова Н.А. Юридический справочник предпринимателя. – Х., 2001. – 832 с.
3. Венедиктов А.В. Государственная социалистическая собственность. – Л.: Изд. АН СССР, 1948. – 841 с.

УДК 349.2 (043.2)

**Дибань М. П.**, к.ю.н.,  
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

### **МОБІНГ ЯК ПРОБЛЕМА В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: ТЕОРЕТИКО ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

Сьогодні проблема мобінгу в трудових відносинах стає все більш актуальним питанням, оскільки в умовах соціально-політичної та економічної кризи в суспільстві значно зростає психологічний пресинг на робочому місці. В багатьох країнах проблема викорінення мобінгу активно обговорюється, у тому числі й у середовищі фахівців, саме

трудового права, яке покликане виконувати функцію налагодження співробітництва між працівниками і роботодавцями, щодо врегулювання міжособистісних конфліктів.

Мобінг властивий будь-якій державі, і Україна не є виключенням, але в кожній країні даному явищу приділяється різна увага. Підтверджуючи вище сказане, слід зауважити, що проблема мобінгу має яскраво виражений правовий аспект. Так, як ст.3 Конституції України гарантує, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» [1]. Також відповідно до ст.2 Кодексу законів про працю України «працівник має право на здорові та безпечні умови праці», що визнається основоположним для кожного працівника [2].

Основним нормативно-правовим актом, який регулює дану сферу правовідносин є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Даний Закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей, щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина. Особливість полягає в тому, що законодавство не містить такого поняття, як «мобінг», а відносини схожі на нього визначає як дискримінація. Зокрема, Л. Ваніорек та А. Ваніорек, вивчаючи психологічну сутність мобінгу, зазначають, що поняття «мобінг» означає: переслідування, притіснення когось-небудь на роботі. Науковці пишуть, що мобінг – це регулярне та цілеспрямоване нанесення шкоди людям на роботі, яке може принести особі значну фізичну та душевну шкоду [3, с. 165]. В свою чергу ст.1 вище зазначеного Закону визначає, що дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [4]. Таким чином, ми бачимо, що дискримінація має більш широкий характер, а також відповідно до ст.4 може поширюватися не тільки на сферу трудових відносин. Тому на відміну від поняття «мобінгу» дискримінацію можна трактувати по-різному.

Для повноцінного аналізу явища мобінгу у трудових відносинах доцільно долучити міжнародний досвід регулювання даного питання. В Європі йому приділяється велика увага, багато європейських психологів працюють в даному напрямку, створені консультаційні центри, спеціалізовані клініки, які займаються лікуванням жертв мобінгу. Велику роль в цьому процесі відіграють «мобінг сайти» в мережі інтернет, де можна знайти відповідну підтримку [5]. Наприклад, у Німеччині практикується підписання «антимобінгових угод», в яких розкривається поняття мобінгу, гарантії захисту та коло осіб, до яких працівник може звернутися за допомогою. Особливість полягає саме у доказуванні

психологічного пресингу, що підтверджується спеціальним щоденником мобінгу, який виступає основним доказом для роботодавця [6].

Враховуючи все вищезазначене, можна зробити висновок, що таке явище, як мобінг, стає дедалі частішим в трудових відносинах і потребує правового регулювання. Адже, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» має деякі недоліки, широке трактування поняття «дискримінації», невизначеність дій які вважаються психологічним пресингом, що не відповідає сучасним умовам розвитку трудових відносин. Таким чином, проаналізувавши зарубіжний досвід у сфері вирішення проблеми мобінгу пропонуємо наступні шляхи вирішення даного питання в Україні: по-перше, редагувати норми Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» в контексті мобінгу, зокрема, визначити на рівні закону ознаки мобінгу, права, обв'язки та гарантії сторін мобінгу, міру відповідальності перед об'єктом мобінгу; по-друге, доцільним було б додати до Глави 3 Кодексу законів про працю України норми щодо обов'язковості зазначення мобінгу в трудовому договорі, а саме поняття та відповідальність за мобінгові дії; по-третє, створити на державному рівні «сайт протидії мобінгу», де кожен працівник зможе отримати кваліфіковано психологічну допомогу. Отже, рухаючись в аспекті Європейської інтеграції вважаємо за необхідне визначити поняття «мобінгу» на рівні трудового законодавства України, а також привести його у відповідність до норм та стандартів Європейського Союзу.

#### *Література*

1. Конституція України – редакція від 30.09.2016р. Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Кодекс законів про працю України – редакція від 11.10.2018р. Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Ваниорек Л., Ваниорек А. Моббинг: когда работа становится адом / Л. Ваниорек, А. Ваниорек / Пер. с нем. И.С. Борисова. – М.: АО «Интерэксперт»: Нолидж/ Knowledge, 1996. – С.165.
4. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» – редакція від 30.05.2014 р.Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) – редакція від 07.09.2016. Електронний ресурс. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062)
6. Жданова О.С. Мобінг та правові засоби захисту від нього на прикладі Німеччини. / СНУ ім. В. Даля – 2014.