

Ярошчук О. В.,

здобувач кафедри конституційного та адміністративного права  
Запорізького національного університету

## ФОРМИ МОБІНГУ ЯК ЕЛЕМЕНТУ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ

**Анотація.** Визначено, що запровадження мобінгу відбулося до чинного законодавства України відбулося відносно нещодавно, що при цьому не означає актуальність пошуку шляхів запобігання їх проявам. З'ясовано, що явище мобінгу характеризується високим рівнем латентності; більшість жертв мобінгу переживають заподіяні їм у трудовому колективі мовчки і швидше за ухвалюють рішення про звільнення і у такий спосіб позбавляються страждань від цькування та пригнічень. Метою статті встановлено у визначенні форм мобінгу як елементу адміністративного правопорушення. Зроблено висновок, що у зарубіжних публікаціях зустрічається збіг категорій мобінг та булінг, тоді, як відповідно до чинного адміністративно-деліктного законодавства України відображено розмежування таких правопорушень. З'ясовано, що відповідно до чинного законодавства мобінг вчинюється у сфері трудових правовідносин, у сфері професійної діяльності особи; тоді як булінг вчинюється у побутовій сфері, а також у сфері освітніх правовідносин. мобінг може бути проявлятися у формах: психологічного терору; колективної агресії; травмування особи; залякування. бути психологічний тиск як форма негативного впливу на особу, спрямована на її емоційний та психічний стан. Визначено, що способами вчинення мобінгу є: небажані коментарі і критика, що може бути у формі постійного нагадування про помилки або недоліки, навіть коли вони не мають суттєвого значення; критика може бути направлена на зовнішній вигляд, професійні навички, рішення або поведінку; приниження і осміяння, що полягає у використанні сарказму, глузування, понижувальних жартів або інших способів, що мають на меті підірвати самооцінку та самоповагу; створення конфліктних ситуацій, що полягає у прояві маніпулятивних дій для створення або збільшення конфліктів з метою викликати стрес та невпевненість; відсутність підтримки та визнання, що може проявлятися у формі відсутності заохочень за успіхи та досягнення особи, відсутності підтримки у важливих ситуаціях, ігнорування успішних виправдань та зусиль; по-шосте, у формі постійного контролю за кожною дією, вимагань пояснень і звітності навіть за незначні справи. Визначено, що психологічний тиск можуть призвести до стресу, тривожності, погіршення самоповаги, депресії та інших психічних проблем. Обґрунтовано, що мобінг необхідно відрізнити від конструктивної критики працівників.

**Ключові слова:** булінг, мобінг, психологічний тиск, трудові правовідносини, адміністративна відповідальність, захист честі та гідності.

### Yaroshchuk O. V. Forms of mobbing as an element of administrative offenses

**Abstract.** It was determined that the introduction of mobbing took place before the current legislation of Ukraine took place relatively recently, which does not mean the urgency of finding ways to prevent its manifestations. It was found that the phenomenon of mobbing is characterized by a high level of latency; most of the victims of mobbing suffer in silence from the work group and most likely decide to resign and in this way get rid of the suffering from harassment and oppression. The purpose of the article is to determine the forms of mobbing as an element of an administrative offense. It was concluded that the categories of mobbing and bullying overlap in foreign publications, while according to the current administrative-delict legislation of Ukraine, the distinction between such offenses is reflected. It was found that, according to the current legislation, mobbing is committed in the field of labor relations, in the field of a person's professional activity; while bullying is committed in the domestic sphere, as well as in the sphere of educational legal relations. mobbing can be manifested in the following forms: psychological terror; collective aggression; personal injury; intimidation. be psychological pressure as a form of negative influence on a person, aimed at his emotional and mental state. It was determined that mobbing methods are: unwanted comments and criticism, which can be in the form of a constant reminder of mistakes or shortcomings, even when they are not of significant importance; criticism can be directed at appearance, professional skills, decisions or behavior; Humiliation and ridicule, consisting in the use of sarcasm, mockery, humiliating jokes or other methods aimed at undermining self-esteem and self-respect; creation of conflict situations, which consists in the manifestation of manipulative actions to create or increase conflicts in order to cause stress and uncertainty; lack of support and recognition, which can be

manifested in the form of lack of encouragement for the person's successes and achievements, lack of support in important situations, ignoring successful excuses and efforts; sixth, in the form of constant monitoring of every action, demands for explanations and reporting even for minor matters. It has been determined that psychological pressure can lead to stress, anxiety, deterioration of self-esteem, depression and other mental problems. It is justified that mobbing must be distinguished from constructive criticism of employees.

**Key words:** *bullying, mobbing, psychological pressure, labor relations, administrative responsibility, protection of honor and dignity.*

**Постановка проблеми.** Захист права особи на честь і гідність, повагу до збереження ділової репутації особи визнається як один із пріоритетів розвитку сучасної держави та громадянського суспільства. Право на честь та гідність гарантується державою встановленням ряду юридичних інструментів, серед яких варто виокремити інститут адміністративної відповідальності. Загальновизнаним є те, що захист честі та гідності особи відбувається засобами цивільно-правової відповідальності, і зокрема, положень ст. 23 Цивільного кодексу України [1]. Але необхідно зазначити, що право на честь та гідність відноситься до конституційних прав особи, що вимагає пошуку різноманітних механізмів його захисту. При цьому захист честі та гідності засобами адміністративної відповідальності не є поширеним, і є певною новелою чинного законодавства, що при цьому не виключає ефективності її застосування.

Відповідно до статті 2 Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод встановлюється, що пріоритетним є забезпечення поваги до інтересів особи, до честі та гідності особи [2].

В розрізі захисту права особи на честь та гідність є право особи на повагу у трудових правовідносинах, право особи на створення умов праці, де немає психологічного тиску, де людина функціонує в обставинах, що не пригнічують її особистість, і сприяють її професійному зростанню.

Умови соціального тиску та цькування, з якими особа може зустрітися на роботі, називаються мобінгом, та визнаються чинним адміністративно-деліктним законодавством України як адміністративне правопорушення. Така стаття до Кодексу України про адміністративні правопорушення була додана відносно нещодавно – у 2022 році шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні пра-

вопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 1 грудня 2022 року № 2806-IX [3].

Отже, запровадження мобінгу відбулося до чинного законодавства України відбулося відносно нещодавно, що при цьому не означає актуальність пошуку шляхів запобігання їх проявам. Явище мобінгу характеризується високим рівнем латентності; більшість жертв мобінгу переживають заповідані їм у трудовому колективі мовчки і швидше за ухвалюють рішення про звільнення і у такий спосіб позбавляються страждань від цькувань та пригнічень.

**Мета статті** полягає у визначенні форм мобінгу як елементу адміністративного правопорушення.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Вивчення феномену мобінгу та його проявів переважно здійснювалось у дослідженнях психологічного спрямування. В межах юридичних публікацій дослідницька увага приділялась питанням кримінально-правової відповідальності за булінг як суміжну із мобінгом категорію. Серед публікацій, представників кримінально-правової науки, присвячених встановленню змісту відповідальності за вчинення мобінгу та булінгу, проявів агресивної та жорстокої поведінки варто виокремити публікації О.В. Олішевського [4], П.П. Сердюка [5]. В межах адміністративно-правових досліджень питання мобінгу вивчалось доволі фрагментарно, і тут варто виокремити окремі наукові статті М.О. Ковальової та І.О. Божук [6], Н.Ю. Щербюк [7]. В.В. Гончарук [8], Т.А. Занфірова [9] досліджували питання мобінгу як складової трудових правовідносин. Отже, фрагментарність дослідження мобінгу та застосування засобів адміністративної відповідальності задля його запобігання визначає актуальність даної наукової статті.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Розуміння терміну «мобінг» походить

англійський слів «mob» (натовп) або «бунтуючий натовп». Вчинення дій мобінгу характеризується проявами фізичного чи психічного впливу однієї особи, чи колективу на іншу особу, що є агресивною формою насильства, яка будується на застосуванні авторитетних факторів приниження людини [10].

Отже, мобінг є певним проявом агресивної поведінки особи, яка полягає у створенні конфліктних комунікаційних взаємодій на роботі, в службовому середовищі, в освітньому просторі тощо. Створюються умови постійного цькування особи, що спрямовуються на те, щоб людина поступилась власними бажаннями, інтересами, правами, що її призводить до пригніченого стану, та в решті-решт як негативно впливає здійснення нею покладених на неї обов'язків, так і в цілому пригніченого депресивного стану, що може призвести і до суїцидального переривання життя [11].

Мобінг відрізняється від інших видів психічного чи фізичного насильства як сферою реалізації, так функціональним спрямуванням на конкретний результат. Сферою реалізації мобінгу є певні взаємовідносини, де людина реалізується як носій особистих немайнових прав на соціальне буття. Відповідно до положень Цивільного кодексу України такими правами є: право на ім'я; право на повагу честі, гідності, ділової репутації; повага до людини, яка померла; право на індивідуальність; право на особисте життя та його таємницю; право на інформацію; право на особисті папери; право на таємницю кореспонденції; право на захист інтересів фізичної особи при проведенні фото-, кіно-, теле- та відеозйомок; право на свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості; право на місце проживання; право на вибір роду занять; право на свободу пересування; право на свободу об'єднання; право на мирні зібрання (глава 22) [1]. В соціальних контактах та взаємодіях особа здатна реалізуватися, здійснити свої бажання у професійному розвитку. І здійснення психічного впливу, що має характер постійних цькувань, очевидно негативно позначається не лише на стані психічного та фізичного здоров'я особи, але і на рівні її матеріального забезпечення та майнового стану. Вплив визначається тим, що у певній

групі особа перебуває у стані залежності від керівництва, від колег, особливо коли така особа є молодим спеціалістом чи наприклад за віком є молодшою за інших, чи в наслідок своїх психічно-емоційних характеристик не здатна чинити опір більш впливовим особам, і ухвалює рішення звільнитися. В таких умовах ще відносно кращим варіантом буде просто звільнення особи, тоді як очевидно необхідно розуміти, що може бути і гірший варіант розвитку подій – цькування особи призводить до її морального знищення, депресивного стану та пригнічення [12].

Мобінг треба відрізнити від булінгу тим, що цькування відбувається у сфері професійної реалізації особи, тоді як булінг є реалізацією особи у сфері освітніх відносин, а також поза освітніх побутових відносинах.

Проблему мобінгу вперше було ініційовано у 60-х роках минулого сторіччя закордонними вченими. Так, шведський дослідник П. Хайнеман визначив, що мобінг може здійснюватися як окремою особою, так і групою осіб, відносно особи, що за певними характеристиками перебуває у залежному від неї/них становищі [13]. Е. Рональд проводить паралелі між булінгом та мобінгом, які вченим визначаються як певні процеси, що характеризуються наявністю соціальних групових зв'язків [14].

Очевидно, що зародження дослідження мобінгу як соціального інституту є більш притаманним науковим розробкам, здійснених із предмету таких гуманітарних наук, як соціологія та психологія. В цілому в 60-70 рр. з'являються перші дослідження формування психології агресивного стану, які чинники впливають на таку особу, і визначаються як зовнішні та внутрішні фактори впливу, де виокремлюється і формування свідомості через інформаційні медіа; і формування агресивної поведінки шляхом наслідування, зразковості; і формування агресивної поведінки в наслідок наявності генетичної схильності [4, с. 58-67].

Варто зазначити, що у наукових публікаціях часто термін «мобінг» («mobing») використовується у синонімічних зв'язках із категорією «булінг», та обґрунтовується їх розуміння як групового цькування, що здійснюється відносно однією особи іншими. Поняття «булінг»

(«bullying») є більш вживаним в межах наукових публікацій вчених-представників англійських країн, що країнами прецедентної правової системи, тоді як поняття «мобінг» є більш поширеним власне у країнах, де воно виникло – тобто у Швеції, Фінляндії, Норвегії, тобто країнах скандинавського регіону. Втім в окремих країнах взагалі відсутнім є запровадження до правової системи таких категорій, як мобінг та булінг [15], і використовується терміни на кшталт – груповий насильницький вплив, агресивна поведінка тощо.

Загальновизнаним є розуміння мобінгу, що було запроваджено у психологічних дослідженнях, як групового приниження, соціальної ізоляції, пригнічення особи, що пов'язується із виконанням останньою покладених на неї робочих, професійних завдань [16, с. 15].

Т. А. Коляда визначає у своїх роботах мобінг як триваючий психологічний тиск на працівника, що здійснюються іншими учасниками трудових правовідносин (роботодавцем, службовцем, окремими працівниками) [17, с. 144]. Зосередження на проявах приниження почуттів особи як ознаки мобінгу визначено у публікаціях Л. Кішлі [18]. Результативно мобінг завершується виключенням особи із соціальної групи [19].

Отже, мобінг може бути проявлятися у формах: психологічного терору; колективної агресії; травмування особи; залякування.

Така форма мобінгу як психологічний терор має назву «газлайтинг» або «газлайтинг». Цей термін походить від ф'єси 1938 року під назвою «Gas Light», яка була пізніше перетворена на кінофільм під назвою «Gaslight» (1944), в якому чоловік спробує перекопати свою дружину, що вона втрачає розум, підмінюючи предмети в їхньому будинку та викликаючи незрозумілі події, а потім заперечуючи будь-яке знання про це, щоб піддавати її сумнівам у власному розумі. У контексті сучасного використання терміну «газлайтинг» він описує психологічну техніку, коли одна людина чи група людей намагається викликати у жертви сумнів у власній пам'яті, сприйнятті або реальності. Це може бути через систематичне заперечення фактів, спотворення подій, звинувачення у неправдивих речах або навіть використання мані-

пулятивних прийомів для того, щоб змінити віру у самого себе і власні спогади. Це дуже шкідлива форма психологічного насильства, оскільки жертва поступово починає вірити у ці спотворення і поступово втрачає впевненість у власній реальності. Газлайтинг може мати серйозні наслідки для жертви, включаючи погіршення психічного здоров'я, підвищення стресу та депресії, втрату самооцінки та самоповаги [20].

Другою формою мобінгу може бути психологічний тиск як форма негативного впливу на особу, спрямована на її емоційний та психічний стан. Це може бути різними способами, такими як: по-перше, небажані коментарі і критика, що може бути у формі постійного нагадування про помилки або недоліки, навіть коли вони не мають суттєвого значення; критика може бути направлена на зовнішній вигляд, професійні навички, рішення або поведінку; по-друге, приниження і осміяння, що полягає у використанні сарказму, глузування, понижувальних жартів або інших способів, що мають на меті підірвати самооцінку та самоповагу; по-третє, це може бути створення конфліктних ситуацій, що полягає у прояві маніпулятивних дій для створення або збільшення конфліктів з метою викликати стрес та невпевненість; по-п'яте, відсутність підтримки та визнання, що може проявлятися у формі відсутності заохочень за успіхи та досягнення особи, відсутності підтримки у важливих ситуаціях, ігнорування успішних виправдань та зусиль; по-шосте, у формі постійного контролю за кожною дією, вимагань пояснень і звітності навіть за незначні справи. Ці способи психологічного тиску можуть призвести до стресу, тривожності, погіршення самоповаги, депресії та інших психічних проблем. При цьому необхідно вмісти розмежовувати правильно «здорову» критику та побажання покращення від шкідливих форм психологічного тиску [21].

Наступною формою мобінгу є травмування особи може виникати внаслідок різних видів стресу, насильства, або небезпеки. Психологічні травми можуть бути навіть більш серйозними, ніж фізичні травми, і вони можуть залишити глибокий слід на емоційному та психологічному стані людини. Травмування особи може бути у формі: пост-

травматичного стресового розладу (ПТСР), що є типовою реакцією на дуже страшні та небезпечні події (люди, які відчули ПТСР, можуть мати повторювані страшні спогади, кошмари, стресові реакції на спостереження, що нагадують подію та важкість у відчуттях); травма дитинства (це може бути результатом психологічного, емоційного або фізичного насильства в дитинстві, що може включати знущання, заперечення, відсутність захисту, або непридатність дорослих); емоційне насильство, що включає в себе постійне демонстрування неприйняття, відсутність віри в себе та постійні критики, що може призвести до втрати впевненості і розроблення низької самооцінки; культурна або соціальна травма, що може включати стигматизацію, дискримінацію, експлуатацію чи будь-яку форму насильства, що базується на культурних чи соціальних чинниках. Травмування може мати серйозний вплив на емоційний, психічний і фізичний стан людини [22].

Залякування як форма мобінгу полягає у психологічному тиску і насильстві, коли одна особа намагається отримати контроль над іншою за допомогою загроз, страху або інших способів викликати тривогу. Це може бути шкідливою та деструктивною формою взаємодії, яка може залишати глибокий слід на емоційному стані жертви. Ось деякі при-

клади залякування: фізичні загрози (наприклад, загроза побиття, побиття або навіть вбивства); емоційні загрози, що включає у себе загрози руйнуванням стосунків, родини або кар'єри; економічні загрози, що може бути у вигляді загрози фінансової втрати, відключенням послуг чи втратою житла; психологічний тиск, що включає в себе постійне залякування, викликання тривоги або нервової напруги через словесні або поведінкові дії (постійні критичні коментарі, погрози скарги або виштовхування з кола друзів або співробітників); кіберзагрози, що включає в себе використання соціальних мереж, електронної пошти чи інших цифрових засобів для поширення загроз або шкідливих повідомлень. Залякування може призвести до серйозних наслідків для жертви, включаючи погіршення психічного здоров'я, стресу, тривожності, депресії та втрати впевненості [22].

**Висновок.** Здійснене дослідження дозволяє висновок, що у зарубіжних публікаціях зустрічається збіг категорій мобінг та булінг, тоді, як відповідно до чинного адміністративно-деліктного законодавства України відображено розмежування таких правопорушень. Відповідно до чинного законодавства мобінг вчинюється у сфері трудових правовідносин, у сфері професійної діяльності особи; тоді як булінг вчинюється у побутовій сфері, а також у сфері освітніх правовідносин.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
2. Європейська Конвенція з прав людини : Конвенція Ради Європи від 04 листопада 1950 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004)
3. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 1 грудня 2022 року № 2806-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#n6>
4. Олішевський О.В. Визначення інформації, що містить пропаганду насильства і жорстокості, у контексті статті 300 Кримінального кодексу України. *Вісник Кримінологічної асоціації України*. 2016. № 2 (13). С. 58-67.
5. Сердюк П. П. Кримінологічні та кримінально-правові проблеми ввезення, виготовлення або розповсюдження творів, що пропагують культ насильства і жорстокості : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08. Одеса, 2005. 271 с.
6. Ковальова М., Божук І. Адміністративна відповідальність за мобінг: перспективи внесення змін до законодавства *Актуальні проблеми правознавства*. 2020. № 4(24). URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/41961/1/Ковальова.pdf>
7. Щербюк Н.Ю. Соціально-правові аспекти необхідності регулювання протидії мобінгу у сфері трудових відносин України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 5. С. 100-103.
8. Гончарук В.В. Протидія мобінгу у трудових правовідносинах. *Вісник ХНУВС*. 2020. № 3 (90). С. 70–77.

9. Занфірова Т.А. Загальні проблеми забезпечення свободи праці в Україні (2014-2017 роки). Юридичний науковий електронний журнал. 2017. № 2. С. 48–50.
10. Leymann H. The Mobbing Encyclopaedia. URL: [www.leymann.se/English/frame.html](http://www.leymann.se/English/frame.html)
11. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
12. Olweus D., Smith P. The nature of school bullying: a cross-national perspective. New York: Routledge, 1999. P. 7–27.
13. Heinemann P. P. Mobbing – Gruppváld bland barn och vuxna. Naturoch kultur. Stockholm, 1972. P. 78.
14. Roland E. Classroom influences on bullying. *Educational Research*. 2002. № 44 (3). P. 299–312.
15. Björkqvist K., Osterman K., Hjelt-Bäck. Aggression among university employees. *Aggressive behavior*. 1994. P. 173–184.
16. Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C. The Concept of bullying at work. Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice. London: Taylor and Francis, 2000. P. 3–30.
17. Коляда Т. А. Моббінг у трудових (службово-трудоx) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2 (49). С. 265–273.
18. The broken curve: Effects of the Norwegian Manifesto Against Bullying. *International Journal of Behavioral Development*. № 35 (5). P. 383–388.
19. Трюхан О. А. Сучасний погляд на актуальні проблеми протидії мобінгу в трудових відносинах. URL: [efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/122/3439/7229-1?inline=1](http://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/122/3439/7229-1?inline=1)
20. Heinemann P. P. Mobbing – Gruppváld bland barn och vuxna. Naturoch kultur. Stockholm, 1972. P. 78.
21. O'Moore A., Seigne M., McGuire E., Smith M. Victims of workplace bullying in Ireland. *Irish Journal of Psychology*. 1998. № 19 (2–3). P. 345–357.
22. Adams A. Bullying at work: How to Confront and Overcome it. London: Virago, 1992. 195 p.