

10. Pro zabezpechennia rivnykh prav i mozhlyvostei zhinok i cholovikiv. (2005, September 8). [On ensuring equal rights and opportunities for women and men]. Zakon Ukrainy. Retrieved from: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2866-15> [in Ukrainian].

11. Pro derzhavnu podatkovu sluzhbu v Ukraini. (1990, December 4). [On the state tax service in Ukraine]. Zakon Ukrainy. Retrieved from: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=509-12> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 21.05.2023

УДК 342.95:316.454.2

DOI: 10.36550/2522-9230-2023-14-84-89

Терецький Владислав Іванович,

доктор юридичних наук, професор, провідний науковий співробітник відділу міжнародного приватного права та правових проблем євроінтеграції НДІ ППіП ім. академіка Ф. Г. Бурчака

НАПрН України;

завідувач кафедри конституційного,

адміністративного та фінансового права Академії праці,

соціальних відносин і туризму

e-mail: vladvokat333@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0002-2667-5167>

Фастовець Наталія Валеріївна,

кандидат наук з державного управління,

доцент кафедри приватного та публічного права

Інституту права та сучасних технологій

Київського національного університету технологій та дизайну

e-mail: nkulak41@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8619-8975>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ В УКРАЇНІ

Наукову статтю присвячено правовому регулюванню адміністративної відповідальності за мобінг в Україні. Вивчено наукові праці вчених, які досліджували вказану проблематику, зокрема в аспекті формулювання визначень поняття мобінгу та його різновидів. Досліджено норми законодавчих актів, які встановлюють адміністративну відповідальність за мобінг, закріплюють поняття і форми мобінгу.

Надано характеристику повноваженням Державної служби України з питань праці щодо розслідування випадків мобінгу та складання протоколів про адміністративні правопорушення. Вказано, що надходження скарги про мобінг в організації є підставою для проведення позапланової перевірки Державною службою з питань праці. Визначено повноваження інспекторів під час проведення перевірки, які необхідні для розслідування випадків мобінгу.

Проаналізовано окремі форми мобінгу. Надано рекомендації щодо відображення у протоколі про вчинення адміністративного правопорушення окремих різновидів мобінгу. Визначено повноваження судів (суддів) щодо притягнення до адміністративної відповідальності фізичних осіб, які вчинили мобінг.

Наголошено, що визначення мобінгу, передбачене у ст. 2-2 КЗпП України, є термінологічно переобтяженим. Для вдосконалення правового регулювання притягнення до адміністративної відповідальності фізичних осіб, які вчинили мобінг, запропоновано внести зміни і доповнення до чинного законодавства. Запропоновано передбачити обов'язкове здійснення позапланової перевірки підприємства Державною службою з питань праці у випадку надходження заяви про мобінг. При цьому вказано, що відмова у погодженні проведення позапланової перевірки центральними органами виконавчої влади у цьому випадку не повинна допускатися. Обґрунтовано доцільність у Положенні про Державну службу України з питань праці закріплення повноваження щодо протидії будь-яким проявам дискримінації, зокрема, мобінгу. Запропоновано створити загальнодержавний реєстр підприємств, на яких були виявлені факти мобінгу.

Ключові слова: мобінг, трудовий колектив, трудові права працівника, адміністративна відповідальність, правопорушення, психологічний тиск, цькування, конфлікт, економічний тиск.

Teremetskyi V., Fastovets N. LEGAL REGULATION OF ADMINISTRATIVE LIABILITY FOR MOBBING IN UKRAINE

Випуск 14. 2023

© В.І.Терецький, Н.В.Фастовець, 2023

The scientific article is devoted to the legal regulation of administrative responsibility for mobbing in Ukraine. The scientific works of researchers who tried to define the concept and types of mobbing are studied. The norms of legislative acts that establish administrative responsibility for mobbing and fix the concepts and forms of mobbing are studied.

The authority of the State Labor Service of Ukraine to investigate cases of mobbing and draw up protocols for administrative offenses is described. It is stated that the receipt of a complaint about mobbing in the organization is the basis for conducting an unscheduled inspection by the State Labor Service. The powers of inspectors during the check, which are necessary for the investigation of cases of mobbing, are determined.

Separate forms of mobbing are analyzed. Recommendations are given on showing the different types of mobbing in the protocol of an administrative offense commission. The powers of courts (judges) to hold individuals who have committed mobbing to administrative responsibility are determined.

We think that the definition of mobbing in Art. 2-2 CLL of Ukraine is terminologically overloaded. To improve the legal regulation of bringing to administrative responsibility individuals who have committed mobbing it is suggested introducing changes and additions to the current legislation. Provide for mandatory unscheduled inspection of the enterprise by the State Labor Service in the event of receiving a mobbing application. Refusal to approve an unscheduled check by the central executive authorities is not allowed in this case. It is necessary to establish in the Regulations on the State Service of Ukraine on labor matters the powers regarding countering any manifestations of discrimination, in particular, mobbing. It is suggested creating a nationwide register of enterprises where mobbing has been discovered.

Key words: mobbing, administrative responsibility, crime, psychological pressure, harassment, economic pressure.

Постановка проблеми. Забезпечення трудових прав працівника є запорукою ефективного виконання ним своїх трудових обов'язків. Водночас непоодинокими є випадки, коли працівник на роботі стикається із необґрунтованими претензіями керівництва або колег, приниженнями, образливими висловлюваннями, спробами спровокувати конфлікт. Подібні випадки характерні для будь-яких трудових колективів. Причини конфліктів часто криються в особистості і характері прямого або безпосереднього керівника та моральних і ділових якостях потерпілої від мобінгу особи. Можливі конфлікти між працівниками на ґрунті особистої неприязні. Тому доцільним є запровадження адміністративної відповідальності за психологічний та економічний тиск в трудовому колективі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема мобінгу досліджувалася у працях багатьох українських науковців ще до його закріплення у національному трудовому законодавстві й запровадження адміністративної відповідальності за такі діяння. Визначенню мобінгу та характеристикі різноманітних форм мобінгу присвячені праці таких вчених, як О. В. Кравченко [1, с. 90–92], В. О. Пилипенко, А. М. Кичко [2, с. 50–53], А. Г. Дудко і О. Г. Стрельченко [3, с. 60–65], Л. Ю. Тимофєєвої [4, с. 247–252], В. О. Тініна [5, с. 171–176], Л. В. Щетиніної, С. Г. Рудакової, К. О. Драбинської [6, с. 315–320]. У своїх працях науковці розглядали проблеми визначення поняття мобінгу та його законодавчого закріплення. Водночас їх праці опубліковані до внесення відповідних змін до трудового і адміністративного законодавства у листопаді 2022 року. Це обумовлює актуальність проведення аналізу стану правового регулювання закріплення мобінгу у національному законодавстві та підстав адміністративної відповідальності за його вчинення.

Мета статті – розкрити особливості правового регулювання адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу в Україні та сформулювати авторські пропозиції щодо його удосконалення. Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких завдань: 1) визначити поняття і сутність мобінгу на законодавчому та науково-теоретичному рівні; 2) встановити порядок притягнення до адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу; 3) вивчити повноваження суб'єктів владних повноважень, уповноважених здійснювати протидію мобінгу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Адміністративна відповідальність за вчинення мобінгу, тобто цькування працівника, була встановлена у грудні 2022 року. Це відбулося завдяки доповненню Кодексу про адміністративні правопорушення України (далі – КУпАП) ст. 173-5 «Мобінг (цькування) працівника», яка складається з двох частин [7]. У першій частині статті вказано, що вчинення мобінгу може потягнути за собою заходи адміністративної відповідальності. У другій частині цієї статті закріплено кваліфікований склад мобінгу: повторюваність, вчинення психологічного тиску групою осіб. При цьому у статті відсутнє визначення поняття «мобінг». До того ж у жодній зі статей КУпАП не названі види чи ознаки мобінгу.

Фахівці у галузях права, психології та економіки неодноразово зверталися до проблеми визначення поняття «мобінг». Зокрема, О. В. Кравченко розуміє мобінг як колективний психологічний терор, цькування будь-кого із працівників з боку його колег, підлеглих чи начальства, шляхом поширення чуток, ізоляції, чи особливого приниження з метою змусити звільнитися з роботи [1, с. 91]. У цьому визначенні привертає увагу визначення мобінгу саме як колективного психологічного тиску на працівника з боку колег або начальника. При цьому єдиною метою мобінгу є звільнення працівника. В. О. Пилипенко і А. М. Кичко визначають мобінг як особливу форму психологічного впливу на працівника, що може мати різний характер та походити як з боку керівництва, так і з боку колег [2, с. 53]. У цьому визначенні науковці не наголошують на негативних наслідках для здоров'я потерпілого від мобінгу. А. Г. Дудко й О. Г. Стрельченко пропонують дефініцію мобінгу як цілеспрямованого тривалого психологічного та економічного тиску, який застосовується до працівника у межах трудових відносин з метою завдати шкоди здоров'ю працівника та створення умов для його звільнення [3, с. 64]. Важливим аспектом цього визначення є вказівка на можливість не тільки психологічного, але й економічного тиску на працівника, якого треба примусити звільнитися. Л. Ю. Тимофєєва наголошує, що під мобінгом варто розуміти систематичне цькування

працівника, форми зниження авторитету та психологічного тиску у вигляді цькування працівника у колективі зазвичай з метою звільнення працівника [4, с. 248]. У цьому визначенні дослідниця наголошує на зниженні авторитету працівника внаслідок мобінгу. Д. О. Тінін стверджує, що мобінгом є психологічний терор, який передбачає систематичне повторюване вороже або неетичне поведіння однієї особи стосовно інших осіб або групи працівників стосовно одного співробітника [5, с. 172]. У цьому визначенні важливим є нагадування про систематичність і повторюваність мобінгу як психологічного терору. Таким чином, протягом тривалого періоду працівниками висловлювалися різноманітні пропозиції щодо законодавчого визначення поняття «мобінг».

Дослідники наголошують, що у таких європейських країнах, як Німеччина, Швеція і Франція вже достатньо давно діють закони проти психологічного тиску на роботі, які передбачають захист потерпілих від мобінгу [6, с. 317]. Натомість в українському законодавстві поняття мобінгу з'явилося лише у листопаді 2022 року. Згідно зі ст. 2-2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) мобінгом визначаються систематичні (повторювані) 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 [8]. Форми мобінгу також закріплені у ст. 2-2 КЗпП України. У цьому визначенні відображено коло осіб, які можуть бути суб'єктами мобінгу, сутність незаконних дій правопорушників та мета протиправних діянь. Варто наголосити на тривалому характері мобінгу, який може поєднувати психологічний та економічний тиск. Метою мобінгу є приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав і обов'язків. Водночас наведене визначення здається термінологічно перевантаженим. Вбачається за доцільне спростити закріплене у законодавстві визначення поняття «мобінг».

Також вважаємо, що у диспозиції ст. 173-5 КУпАП повинно бути закріплено таке ж саме визначення мобінгу, як і у ст. 2-2 КЗпП України. При цьому конкретні форми мобінгу, як і зараз, можуть бути перелічені у трудовому законодавстві.

Поряд із удосконаленням законодавчого закріплення визначення поняття «мобінг» необхідно передбачити ефективний порядок встановлення і підтвердження фактів мобінгу, а також здійснення провадження у таких справах. Згідно з п. 1 ч. 1 ст. 255 КУпАП право складати протоколи про адміністративні правопорушення у таких справах надано працівникам Державної служби з питань праці (далі – Держпраці) [7]. Згідно із пп. 51 п. 4 Положення про цю службу Держпраці відповідно до покладених на неї завдань має право складати протоколи про адміністративні правопорушення у випадках, передбачених законодавством [9]. Отже, працівники Держпраці мають право скласти протокол про адміністративне правопорушення передбачене статтею 173-5 КУпАП – мобінг. Водночас відвідати певне підприємство інспектори можуть лише в порядку проведення заходу державного нагляду – перевірки.

Порядок проведення планових і позапланових перевірок органами державного нагляду встановлено законодавством. Відповідно до ч. 1 ст. 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (далі – Закон № 877-V) звернення громадян про порушення їх прав можуть стати підставою для проведення позапланових перевірок суб'єктів господарювання. Але захід контролю здійснюється у цьому разі лише за погодженням із центральним органом виконавчої влади [10]. Отже, надходження скарги від працівника про випадки мобінгу на підприємстві може стати підставою для позапланової перевірки роботодавця органами Держпраці.

Варто звернути увагу на те, що згідно з ч. 5 ст. 6 Закон № 877-V призначення кожної позапланової перевірки необхідно погоджувати із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у відповідній сфері державного нагляду [10]. Вважаємо, що у випадку отримання Держпраці заяви про мобінг погодження на проведення позапланової перевірки обов'язково повинно бути надане. Відомості, викладені у подібних скаргах, підлягають обов'язковій перевірці. Відмова у погодженні на проведення позапланової перевірки неприпустима.

Законодавство передбачає можливість проведення планових заходів контролю. Під час проведення планової перевірки підприємства Держпрацею можуть бути виявлені факти мобінгу. Але планові перевірки проводяться не часто. Потерпілим від мобінгу не варто очікувати на проведення планової перевірки, а подавати скарги, вимагаючи проведення позапланового заходу державного контролю. Зауважимо, що випадки мобінгу можуть статися не лише на підприємствах, які здійснюють підприємницьку діяльність, а й у будь-якому трудовому колективі.

Відповідно до ст. 8 Закону № 877-V інспектори Держпраці під час проведення перевірки мають право одержувати пояснення від працівників підприємства, які можуть підтвердити факти мобінгу [10]. Саме на підставі таких пояснень може бути складено протокол у справах про вчинення адміністративних правопорушень за статтею 173-5 КУпАП. Не важко передбачити проблеми, які можуть виникнути при одержанні письмових пояснень від працівників у тому трудовому колективі, де були випадки мобінгу. Адже спілкування із кожним працівником для отримання відвертих, правдивих свідчень потребує збереження

конфіденційності. Викликати працівників до приміщення Держпраці посадові особи цього органу державного нагляду не мають права. Працівники, які були свідками мобінгу, напевно, планують працювати і надалі у цьому ж підприємстві. Вірогідність того, що працівник буде свідчити проти свого керівника, є низькою. Особи, які вчиняли мобінг, навряд чи визнають свою провину. Підтвердити факти мобінгу можуть колишні працівники підприємства, в якому проводиться перевірка, оскільки вони вже звільнилися. Варто пам'ятати, що відповідно до ст. 272 КУпАП як свідок у справі про адміністративне правопорушення може бути викликана кожна особа, про яку є дані, що їй відомі які-небудь обставини, що підлягають установленню по даній справі. На виклик органу (посадової особи), у провадженні якого перебуває справа, свідок зобов'язаний з'явитися в зазначений час, дати правдиві пояснення, повідомити все відоме йому по справі і відповісти на поставлені запитання [7]. Зазначеними правами повинні керуватися працівники Держпраці, викликаючи працівників підприємства в якості свідків вчинення мобінгу.

Для встановлення сутності поняття мобінгу необхідно звернутися до норм трудового законодавства. Саме у ст. 2-2 КЗпП України докладно відображені всі можливі випадки порушення трудових та особистих прав працівника, які кваліфікуються як мобінг.

Однією з форм мобінгу є створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери. Йдеться про погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінку загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги [8]. Встановлюючи подібні форми мобінгу, варто виходити із того, що для конкретного працівника певні зауваження, жарти або репліки мають принизливий або загрозливий характер за його суб'єктивним сприйняттям. При цьому способи виведення працівника із психологічної рівноваги можуть бути різними залежно від суб'єктивних вподобань та світогляду працівника. Йдеться, наприклад, про зневажливі висловлювання відносно людей певної професії або конкретного політичного чи культурного діяча, який є авторитетом для потерпілого від мобінгу. В окремих випадках погрози можуть бути кваліфіковані за ст. 129 КК України «Погроза вбивством».

Іншою формою мобінгу є безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція: незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця [8]. Коментуючи цей вид мобінгу варто наголосити, що працівника можна не запрошувати на корпоративне святкування якоїсь події, але присутність усіх працівників на виробничій нараді є обов'язковою. Перешкоджання у роботі працівнику за певних умов може бути кваліфіковане як адміністративно або кримінально каране хуліганство.

Норми трудового законодавства визначають мобінгом нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту працівників, нерівну оплату за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації [8]. Подібні випадки нерівноправного, необ'єктивного ставлення до різних працівників можуть траплятися внаслідок спільної роботи родичів на одному підприємстві. Працевлаштування до трудового колективу родичів вищого керівництва організації завжди може створювати нерівні умови праці.

Достатньо цікавим випадком мобінгу є безпідставне позбавлення працівника частини виплат: премій, бонусів та інших заохочень [8]. З одного боку, премія є заохочувальною виплатою, призначення якої обумовлено успіхами в роботі конкретного працівника. З іншого, – нерівномірний розподіл премій у колективі за виконання важливої, складної, відповідальної, термінової роботи може породжувати заздрощі та невдоволення. Такі випадки можуть бути кваліфіковані як мобінг.

Як мобінг законодавство визначає необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу [8]. Подібні випадки несправедливого ставлення до окремих працівників, дійсно, можуть обурювати своєю зухвалістю. Важливо, що подібні вчинки роботодавця можуть бути кваліфіковані як мобінг.

Варто зазначити, що під час складання протоколу про адміністративне правопорушення «Мобінг» можуть бути виявлені ознаки злочинів, передбачених ст. 172 КК України «Грубе порушення законодавства про працю» або ст. 173 КК України «Грубе порушення угоди про працю» [11]. У цьому випадку працівники Державної служби з питань праці повинні передати матеріали перевірки конкретного випадку мобінгу до органів Національної поліції для відкриття кримінального провадження.

Також, у кожному конкретному випадку вчинення мобінгу у протоколі про адміністративне правопорушення можуть бути вказані різноманітні ознаки та форми мобінгу. Важливо, щоб у кожному випадку було визначено коло осіб, які вчиняли мобінг, та період часу, протягом якого тривало таке цькування. Відомості про свідків і потерпілого від мобінгу також зазначаються у протоколі. До протоколу про вчинення адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, можуть додаватися письмові пояснення окремих працівників, потерпілої особи та свідків вчинення мобінгу. Особи, стосовно яких складено протокол про адміністративне правопорушення, також можуть залишити свої пояснення по суті події.

Варто відзначити, що відповідно до ч. 6 ст. 7 Закону № 877-V органи державного нагляду складають

за результатами перевірки акт, в якому відображуються порушення законодавства, виявлені на підприємстві [10]. У випадку позапланової перевірки за скаргою про мобінг акт перевірки повинен містити інформацію про виявлені та підтверджені факти порушення трудових прав працівників.

Згідно зі ст. 221 і ст. 276 КУпАП розгляд адміністративних протоколів про вчинення мобінгу належить до компетенції судді районного суду за місцем вчинення правопорушення [7]. Держпраці повинна надіслати протокол про мобінг до районного суду за місцем розташування підприємства, в якому здійснювалася перевірка скарги про порушення трудових прав. Правила розгляду справ про адміністративні правопорушення закріплені у ст.ст. 277–281 КУпАП. Вони поширюються також на випадки притягнення осіб до адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу.

Висновки. Підсумовуючи викладене необхідно відзначити такі особливості притягнення до адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу в Україні:

1. Визначення поняття мобінгу та адміністративна відповідальність за такі вчинки закріплені в українському законодавстві в листопаді-грудні 2022 року.

2. Повноваження щодо складання протоколів про адміністративне правопорушення за вчинення мобінгу надані Держпраці, а право застосовувати адміністративні стягнення – місцевим судам (суддям) загальної юрисдикції.

3. У разі надходження скарги про мобінг Держпраці має право призначити позачергову перевірку суб'єкта господарювання.

Для вдосконалення правового регулювання адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу можна запропонувати такі зміни до законодавства:

1. Закріпити визначення поняття «мобінг» у диспозиції ст. 173-5 КУпАП.

2. Передбачити обов'язкове проведення позапланової перевірки підприємства Держпраці у разі надходження заяви про мобінг. Відмова у погодженні проведення позапланової перевірки центральними органами виконавчої влади у цьому випадку не допускається.

3. Встановити у Положенні про Держпраці повноваження відносно протидії будь-яким проявам дискримінації, зокрема, мобінгу.

4. Створити загальнодержавний реєстр підприємств, установ та організацій будь-якої форми власності на яких були виявлені факти мобінгу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Кравченко О. В. Мобінг у трудовому праві. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2018. № 3. С. 90–92.

2. Пилипенко В. О., Кичко А. М. Мобінг як проблема трудового права. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. № 3. С. 50–53.

3. Дудко А. Г., Стрельченко О. Г. Адміністративно-правова характеристику поняття «мобінгу». *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2022. Вип. 74. Ч. 2. С. 60–65.

4. Тімофєєва Л. Ю. Мобінг у контексті євроінтеграційної кримінально-правової політики. *Держава та регіони. Серія «Право»*. 2019. № 3 (65). С. 247–252.

5. Тінін Д. О. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 1. С. 171–176.

6. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Дробинська К. О. Мобінг: сутність та інституційні заходи захисту працівників. *Проблеми економіки*. 2018. № 1 (35). С. 315–320.

7. Кодекс про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 № 8073-Х. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80732-10#top>

8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

9. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці : постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-Text>

10. Про основи державного нагляду (контролю) у сфері господарювання : Закон України від 05.04.2007 № 877-V. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/877-16/find?text>

11. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2341-14>

REFERENCES:

1. Kravchenko O. V. (2018) Mobinh u trudovomu pravi. *Visnyk Akademii pratsi, sotsialnykh vidnosyn i turyzmu – Bulletin of the Academy of Labor, Social Relations and Tourism*. No.3. 90–92. [in Ukrainian].

2. Pylypenko V. O., Kychko A. M. (2021) Mobinh yak problema trudovoho prava. *Naukovyi visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava – Scientific bulletin of public and private law*. No 3, 50–53 [in Ukrainian].

3. Dudko A. H., Strelchenko O. H. (2022) Administratyvno-pravova kharakterystyku poniattia «mobinhu». *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriiia «Pravo» – Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University. Law series*. Vyp.74. Ch. 2. 60–65. [in Ukrainian].

4. Timofieieva L. Yu. (2019) Mobinh u konteksti yevrointehratsiinoi kryminalno-pravovoi polityky. *Derzhava ta rehiony. Seriiia «Pravo» – State and regions. Law series.* No 3 (65). 247–252. [in Ukrainian].
5. Tinin D. O. (2021) Poniattia ta sutnist mobinhu, shliakhy yoho podolannia. *Naukovyi visnyk Dnipropetrovskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav – Scientific Bulletin of the Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs.* No 1. 171–176. [in Ukrainian].
6. Shchetinina L. V., Rudakova S. H., Drobynska K. O. (2018) Mobinh: sutnist ta instytutsiini zakhody zakhystu pratsivnykiv. *Problemy ekonomiky – Problems of the economy.* No 1 (35). 315–320. [in Ukrainian].
7. Kodeks pro administratyvni pravoporushennia : Zakon Ukrainy vid 07.12.1984 № 8073-Kh. *Verkhovna Rada Ukrainy. Zakonodavstvo Ukrainy.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80732-10#top> [in Ukrainian].
8. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. *Verkhovna Rada Ukrainy. Zakonodavstvo Ukrainy.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
9. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro Derzhavnu sluzhbu Ukrainy z pytan pratsi : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 11.02.2015 № 96. *Verkhovna Rada Ukrainy. Zakonodavstvo Ukrainy.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-Text> [in Ukrainian].
10. Pro osnovy derzhavnoho nahliadu (kontroliu) u sferi hospodariuvannia : Zakon Ukrainy vid 05.04.2007 № 877-V. *Verkhovna Rada Ukrainy. Zakonodavstvo Ukrainy.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/877-16/text> [in Ukrainian].
12. Kryminalnyi kodeks Ukrainy : Zakon Ukrainy vid 05.04.2001 № 2341-III. *Verkhovna Rada Ukrainy. Zakonodavstvo Ukrainy.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2341-14> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 21.05.2023

УДК 342.92

DOI: 10.36550/2522-9230-2023-14-89-95

Чорна Вікторія Григорівна,

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри публічного та міжнародного права
Юридичного інституту Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана
e-mail: demidenkov@ukr.net
<https://orcid.org/0000-0002-6072-0283>

Кузьменко Оксана Володимирівна,

доктор юридичних наук, професор,
Заслужений діяч науки і техніки України
завідувач кафедри публічного та міжнародного права
Юридичного інституту Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана
e-mail: kov2101@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0830-766X>

Кожура Людмила Олександрівна,

доктор юридичних наук, професор,
директор ННІ «Юридичний інститут
Київського національного економічного
університету імені Вадима Гетьмана»
e-mail: lepel@ukr.net
<https://orcid.org/0000-0003-4100-9530>

КОНТРОЛЬ ТА НАГЛЯД ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ ЗА ДОТРИМАННЯМ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ, ЗАЙНЯТИХ У СФЕРІ ПОВОДЖЕННЯ З ВІДХОДАМИ

В даній статті розкрито питання контролю публічної адміністрації за дотриманням прав працівників, зайнятих у сфері поведження з відходами.

Нормативно-правовим регулюванням здійснення контролю уповноваженими суб'єктами публічної адміністрації є система законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які встановлюють вимоги до охорони

Випуск 14. 2023

© В.Г.Чорна, О.В.Кузьменко, Л.О.Кожура, 2023