УДК: 342.7.349
DOI https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.01.54

ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЯ МОБІНГУ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Кухар К.О.,
аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Кухар К.О. Запобігання та протидія мобінгу у трудових відносинах: нормативно-правове забезпечення в Україні.

У статті досліджено законодавче врегулювання поняття та форм мобінгу, відповідальності за вчинення таких діянь. Звернено увагу, що проблема мобінгу є актуальною не тільки для нашої держави, де все частіше можна спостерігати випадки цього явища на роботі (цькування працівника як з боку колег, підлеглих, так і з боку керівництва), а й для країн Європи, де знають, що таке мобінг і вже давно законодавчо врегулювали питання щодо запобігання та протидії цьому явищу. Зазначено, що Україна також приєдналася у цьому питанні до європейських країн, прийнявши Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX, яким було приведено норми українського законодавства відповідно до європейського та забезпечено захист від дискримінації й психологічного тиску в трудовому колективі. Зазначено, що законодавче врегулювання поняття та форм мобінгу, відповідальності за вчинення таких діянь сприятиме охороні та захисту прав найманих працівників, а також подоланню мобінгу як негативного явища в трудових відносинах. Водночас зроблено висновок, що недивлячись на те, що законодавчо визначено поняття «мобінг», відповідальність за нього, багато питань на сьогоднішній день так і залишилося, які потребують свого вирішення. Оскільки новели законодавства породили безліч аспектів, які до цього часу були не знайомі ні практиці, ні науці вітчизняного трудового права. Так, нині психологічний та економічний тиск працівників став додатковою підставою розірвання трудового договору; регламентація мобінгу встановила нові зони відповідальності роботодавця, а також породила безліч запитань відповідей на які немає – як відрізнити цькування від жарту; чи вважати мобінгом вживання нецензурної лексики; чи вважається мобінгом, коли працівник порівнює свою роботу із роботою іншого працівника і скаржиться на перевантаженість порівняно з колегою; де буде проводитися межа між законною вимогою роботодавця до працівника якісно виконувати роботу і мобінгом працівника та багато ін. Також виникає об'єктивна необхідність розроблення правового механізму захисту працівників від мобінгу, який забезпечував би правову визначеність щодо цього явища у трудових відносинах.

Ключові слова: працівник, роботодавець, мобінг, запобігання, протидія, відповідальність, національне законодавство, зарубіжне законодавство.

Kukhar K.O. Prevention and counteraction of mobbing in labor relations: regulatory and legal support in Ukraine.

The article examines the legislative regulation of the concept and forms of mobbing, responsibility for committing such acts. Attention is drawn to the fact that the problem of mobbing is relevant not only for our country, where it is increasingly possible to observe cases of this phenomenon at work (harassment of an employee by both colleagues, subordinates, and management), but also for European countries, where they know what is mobbing and have long since legally regulated the issue of preventing and countering this phenomenon. It is noted that Ukraine has also joined European countries in this matter by adopting the Law "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Prevention and Counteraction to Mobbing (bullying)" dated 11.16.2022 No. 2759-IX, which brought the norms of Ukrainian legislation in accordance with European and provided protection against discrimination and psychological pressure in the workforce. It is noted that the legislative regulation of the concept and forms of mobbing, responsibility for committing such acts will contribute to the protection and protection of the rights of employees, as well as overcoming mobbing as a negative phenomenon in labor relations. At the same time, it was concluded that despite the fact that the concept of "mobbing" is legally defined, the responsibility for it, many issues still remain today, which need to be resolved. Since the amendments to the legislation gave birth to many aspects that were not familiar either to the practice or to the science of domestic

labor law. Yes, now the psychological and economic pressure of employees has become an additional reason for terminating the employment contract; the regulation of mobbing established new areas of employer responsibility, and also gave rise to many unanswered questions - how to distinguish bullying from a joke; whether to consider the use of obscene language as mobbing; is it considered mobbing when an employee compares his work with the work of another employee and complains about being overworked compared to a colleague; where the line will be drawn between the employer's legal requirement for the employee to perform the job well and mobbing the employee and many others. There is also an objective need to develop a legal mechanism to protect employees from mobbing, which would provide legal certainty regarding this phenomenon in labor relations.

Key words: employee, employer, mobbing, prevention, counteraction, responsibility, national legislation, foreign legislation.

Постановка проблеми. Проблема мобінгу є актуальною не тільки для нашої держави, де все частіше можна спостерігати випадки цього явища на роботі (цькування працівника як з боку колег, підлеглих, так і з боку керівництва), а й для країн Європи, де знають, що таке мобінг і вже давно законодавчо врегулювали питання щодо запобігання та протидії цьому явищу. Так, на законодавчому рівні заборону мобінгу та його проявів було запроваджено в Данії, Великобританії, Італії, Канаді, Німеччині, Норвегії, Польщі, США. У Швеції та Франції навіть було ухвалено окремий закон, скерований на боротьбу з мобінгом на робочому місці. У деяких європейських країнах навіть створені організації для протидії мобінгу (приміром, у Німеччині та Італії – Асоціацію по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом) [1]. Україна також приєдналася у цьому питанні до європейських країн, нещодавно прийнявши Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX, яким було приведено норми українського законодавства відповідно до європейського та забезпечено захист від дискримінації й психологічного тиску в трудовому колективі.

Стан опрацювання. До проблеми мобінгу зверталися у своїх наукових працях такі науковці, як Карпенко З., Корабльова О., Марисюк К., Смук О., Червінська Л., Щетініна Л., Рудакова С., Дробинська К., Лопушинський І., Ковнір О., Колєснік Т., Конотопцева В., Філіппова В., Філіппова В. та ін.

Мета статті проаналізувати законодавче врегулювання поняття та форм мобінгу, відповідальності за вчинення таких діянь, на підставі чого зробити певні висновки.

Виклад основного матеріалу. Поняття "мобінг" було запроваджено ще на початку 80-х років XX ст. психологом, медиком Г. Лейманом, яким у своєму дослідженні «Мобінг як явище на робочих місцях у Швеції на початку 1980-х» розглянув його як психологічне насилля, систематично повторюване вороже і неетичне ставлення однієї або кількох осіб, скероване проти іншої особи [2]. Згодом МОП також було надано визначення цьому явищу. Зокрема, під психічним терором на робочому місці розуміється «образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе поводження з окремою особою або групою працівників, що охоплює колективний пресинг (ganging up) або мобінг проти обраного працівника, який стає об'єктом психічного тиску. Мобінг передбачає постійну негативну увагу або критику, ізоляцію особи від суспільних контактів, поширення неправдивої інформації» [3, с. 2].

Лопушинський І., Ковнір О. проаналізувавши міжнародне та зарубіжне законодавство, роблять висновок, що "мобінг – це одна із форм дискримінації прав людини в трудових відносинах, що проявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності підлеглих та найманих працівників з боку керівництва за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи. Тобто, явище «мобінг» є однією із форм дискримінації прав людини і пов'язане саме з трудовими відносинами" [4].

Традиційно виокремлюють два види мобінгу – вертикальний (цькування працівника керівником) і горизонтальний (переслідування колегами). Так, горизонтальний мобінг – це моральне переслідування на рівні однієї професійної групи або одного структурного підрозділу. Суб'єктами конфліктної взаємодії виступають співпрацівники структурного підрозділу. Моральне переслідування розвивається за однією зі схем: «співпрацівник – співпрацівник», «група співпрацівників – співпрацівник». Вертикальний мобінг є моральним переслідуванням по вертикалі управління персоналом. Як правило, ідейним натхненником є безпосередній керівник, роботодавець [5, с. 66]. Водночас вітчизняна практика свідчить, що, крім вертикального і горизонтального мобінгу, у наших реаліях має місце й інституціональний, під яким розуміють моральне переслідування працівників, у тому числі й на публічній службі, з використанням таких інститутів, як щорічна оцінка, атестація персоналу, кваліфікаційні іспити, розгляд службових спорів, службові розслідування тощо.

Також слід зауважити, що мобінг може бути свідомим (навмисним) і несвідомим (стихійним).

Свідомий мобінг – це цілеспрямовані дії, які мають конкретну, чітко сформульовану мету – створити людині такі умови, аби вона звільнилась із займаної посади. У такому випадку найчастіше йдеться про корисливі мотиви: обійняти чиюсь посаду, привести на неї когось зі «своїх», вислужитися перед начальством. Несвідомий мобінг – це дії, які виконує людина, не усвідомлюючи, що займається цькуванням. Просто хтось із колег викликає в неї постійне роздратування, що накопичується і зрештою проривається назовні [6].

В Україні поняття мобінгу з'явилося порівняно нещодавно. Хоча ще донедавна це питання не виносилось у публічну площину, зокрема й через те, що мобінг не був законодавчо врегульований, усе ж ситуація дещо змінилась, коли у 2019 році у Верховній Раді України зареєстрували проєкт Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» № 0118 від 01.03.2019 [7]. З того часу явище мобінгу в трудових відносинах почали активно обговорювати як у суспільстві, так і у практичній площині та розглядали його як одну з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах, що може проявлятися психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності. І вже 7 грудня 2022 року Президент України підписав Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX [8], яким було передбачено внесення змін до трудового законодавства для врегулювання питання протидії мобінгу, де визначено, що мобінг (цькування) – це 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. Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, названо: створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); 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); нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень); необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу. При цьому зауважено, що мобінгом не вважаються вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором. Також держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до Державної служби України з питань праці та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили [9].

Тобто вперше на законодавчому рівні було визначено поняття та форми мобінгу, обов'язки держави та роботодавця щодо протидії мобінгу працівників, до кого звертатися за допомогою, розірвання трудового договору у зв'язку з мобінгом, відповідальність керівника та працівника за мобінг (зокрема, 23 грудня 2022 року набув чинності Закон України від 01.12.2022 № 2806-IX «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», яким передбачено відповідальність за мобінг або ж цькування на робочому місці [10]). І це крок у вірному напрямку, адже законодавче врегулювання поняття та форм мобінгу, відповідальності за вчинення таких діянь сприятиме охороні та захисту прав найманих працівників, а також подоланню мобінгу як негативного явища в трудових відносинах.

Щодо вітчизняної судової практика з цього питання, то сьогодні вона перебуває на ста-

дії формування і конкретних висновків Верховного Суду по цій категорії справ поки що немає. Проте є багато рішень судів першої інстанції, які можна брати до уваги (приміром, Рішення Дубровицького районного суду Рівненської області у справі №949/175/21; постанова Одеського апеляційного суду у справі № 523/904/20).

Водночас на європейському рівні, як ми вже зазначали, існує належне правове регулювання протидії мобінгу в трудових відносинах. Зокрема, держави взяли на себе зобов'язання сприяти запобіганню систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців (ст. 26 Європейської соціальної хартії [11]). Приміром, у Франції навіть було прийнято спеціальний Закон «Про захист працівників від морального переслідування на робочому місці», а також передбачено у Трудовому кодексі: (а) способи захисту права на гідність працівника під час трудової діяльності; (б) санкції стосовно моберів (позбавлення волі (до одного року) і/або грошовий штраф у розмірі 3750 євро); (в) обов'язок роботодавця дисциплінарно судити працівника, який здійснює мобінг; (г) положення про захист жертви мобінгу (зокрема, працівник, який став жертвою, може ініціювати спеціальну процедуру посередництва для вирішення ситуації, що склалася); норми із запобігання психологічному тиску (ст. L.1152-2 закріплює обов'язок роботодавця вжити всіх необхідних заходів для запобігання поведінки знущань; ст. L.4121-1 закріплює обов'язок роботодавця вжити необхідних заходів із гарантування безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, а саме: превентивні заходи із приводу соціально-психологічного клімату в колективі, інформаційні та навчальні заходи із проблемних питань. Роботодавець повинен забезпечити адаптацію цих заходів з метою врахування мінливих обставин і спрямувати їх на поліпшення наявних ситуацій) [12]. Водночас роботодавці України поки, що не мають достатнього та дієвого інструментарію протидії мобінгу на робочому місці та нерідко перекладають на трудові колективи відповідальність за вирішення таких питань.

Висновки. Підводячи підсумок вищевикладеному, дійшли висновку, що недивлячись на те, що законодавчо визначено поняття «мобінг», відповідальність за нього, багато питань на сьогоднішній день так і залишилося, які потребують свого вирішення. Оскільки новели законодавства породили безліч аспектів, які до цього часу були не знайомі ні практиці, ні науці вітчизняного трудового права. Так, нині психологічний та економічний тиск працівників став додатковою підставою розірвання трудового договору; регламентація мобінгу встановила нові зони відповідальності роботодавця, а також породила безліч запитань відповідей на які немає – як відрізнити цькування від жарту; чи вважати мобінгом вживання нецензурної лексики; чи вважається мобінгом, коли працівник порівнює свою роботу із роботою іншого працівника і скаржиться на перевантаженість порівняно з колегою; де буде проводитися межа між законною вимогою роботодавця до працівника якісно виконувати роботу і мобінгом працівника та багато ін. Також виникає об'єктивна необхідність розроблення правового механізму захисту працівників від мобінгу, який забезпечував би правову визначеність щодо цього явища у трудових відносинах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Литвинюк К. Правове регулювання мобінгу: національний та міжнародний досвід (частина 2). URL: https://jurfem.com.ua/pravove-reguluvannya-mobingu-chastyna-2/.
2. Проблеми мобінгу в Україні обговорено під час круглого столу у Комітеті з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Верховної Ради України. URL: https://iportal.rada.gov.ua/print/170939.html.
3. When working becomes hazardous / International Latour Organization (ILO). *World of Work*. 1998. Nr. 26. S. 2–6.
4. Лопушинський І.П., Ковнір О.І. Мобінг (цькуванння) в управлінні песроналом: механізми правового врегулювання в Україні та світі. URL: http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/13269/1/LopushynskyiKovnir.pdf.
5. Колєснік Т.В. Сучасні підходи до запобігання мобінгу у трудових відносинах. *Правовий часопис Донбасу*. 2019. № 3. С. 65–72. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pppd_2019_3_10.
6. Корабльова О.О. Вплив мобінгу на формування та соціалізацію особистості. URL: http://nbuv.gov.ua/j–pdf/Znpkhist_2014_2_30.pdf.
7. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу : від 01.03.2019 № 10118. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text.

9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.
10. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 01.12.2022 № 2806-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text.
11. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
12. France Code du travail. Dernière modification : 1 février 2017. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000018764571&idSectionTA=LEGISCTA0000 18764573&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160205#LEGIARTI000018764562.