

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.05.56>

## ОНЛАЙН ХАРАСМЕНТ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

**Бурка А.В.,***доктор філософії, доцентка,**доцентка кафедри приватного права,**Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича**ORCID: 0000-0001-8038-2958***Вакарюк Л.В.,***доктор юридичних наук, доцентка,**доцентка кафедри приватного права,**Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича**ORCID: 0000-0003-0263-7665***Бурка А.В., Вакарюк Л.В. Онлайн харасмент у трудових відносинах.**

У статті зазначається, що інтеграція соціальних мереж у наше повсякденне життя призвела до стирання меж між роботою та особистим простором і як наслідок – зростання переслідувань у соціальних мережах. Опираючись на різні статистичні дані, результати міжнародних досліджень, можна стверджувати, що переслідування на роботі, а особливо сексуальні домагання, є складною, невирішеною проблемою для багатьох компаній у всьому світі, а постійне зростання віддаленої роботи, яке розпочалося під час пандемії, прямо пропорційно призводить до збільшення скарг на агресивні дії в інтернеті.

Автори статті звертають увагу на те, що переслідування в соціальних мережах на робочому місці не обов'язково мають обмежуватися традиційним робочим часом, а переслідувачем може бути не лише колега, керівник, технічний персонал, а й клієнт, постачальний тощо.

Щоб ефективно боротися з домаганнями на робочому місці, організації насамперед повинні розробити політику нетерпимості до харасменту чи будь-яких інших форм дискримінації, запроваджувати культуру емпатії. Разом з тим однієї політики чи навчань недостатньо, якщо буде відсутній детально прописаний та дієвий механізм звернення до керівника чи уповноваженого органу на підприємстві для повідомлення про факт харасменту.

У статті проаналізовано зарубіжний та національний досвід порядку звернення осіб для повідомлення про факт харасменту та захисту порушених прав. Зроблено висновок, що оскільки українське законодавство не надає визначення харасменту, не встановлює відповідальності за такі дії, то працівники мають можливість захищати свої права фактично лише в межах Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» та Закону Укра-

їни «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Тому нині фактично гостро стоїть питання про доповнення національного законодавства таким терміном як харасмент, визначенням можливих його форм та встановлення відповідальності, як це, наприклад, було здійснено щодо мобінгу.

**Ключові слова:** харасмент, переслідування, дискримінація, трудові правовідносини, працівник, роботодавець, захист трудових прав.

**Burka A.V., Vakariuk L.V. Online harassment in labor relations.**

The article notes that the integration of social media into our daily lives has led to the blurring of the boundaries between work and personal space and, as a result, the growth of harassment on social media. Based on various statistics and international studies, it can be argued that harassment at work, especially sexual harassment, is a complex, unresolved problem for many companies around the world, and the constant growth of remote work that began during the pandemic directly leads to an increase in complaints about aggressive actions on the Internet.

The authors of the article point out that harassment on social media in the workplace does not have to be limited to traditional working hours, and the harasser can be not only a colleague, manager, or technical staff, but also a client, supplier, etc.

To effectively combat harassment in the workplace, organizations must first develop a zero-tolerance policy against harassment or any other form of discrimination and cultivate a culture of empathy. However, a policy or training alone is not enough if there is no detailed and effective mechanism for reporting harassment to a manager or an authorized body at the enterprise.

The article analyzes the foreign and national experience of the procedure for reporting

harassment and protecting violated rights. The author concludes that since Ukrainian legislation does not define harassment and does not establish liability for such actions, employees have the opportunity to protect their rights only within the framework of the Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Men and Women" and the Law of Ukraine "On Principles of Prevention and Combating Discrimination in Ukraine". Therefore, the issue of supplementing national legislation with such a term as harassment, defining its possible forms and establishing liability, as was done, for example, with regard to mobbing, is now an urgent one.

**Key words:** harassment, persecution, discrimination, labor relations, employee, employer, protection of labor rights.

**Постановка проблеми.** Загальноприйнято вважати, що харасмент – це переслідування, домагання. ООН визначає харасмент як неприйнятну та небажану поведінку, яка може спричинити образу чи приниження іншої особи. Переслідування може мати форму слів, жестів або дій, які дратують, насторожують, ображають, принижують, залякують або які створюють ворожу чи образливу робочу атмосферу й при цьому носять систематичний характер [1].

На офіційному сайті Канадської комісії з прав людини зазначено, що харасмент є формою дискримінації, яка включає будь-яку небажану фізичну або вербальну поведінку, що ображає або принижує вас. Як правило, мова йде про тривалі у часі переслідування, проте серйозні одноразові інциденти також іноді можуть підпадати під це визначення. Переслідування має місце тоді, коли хтось робить небажані зауваження чи жарти щодо вашої раси, релігії, статі, віку, інвалідності чи будь-якої іншої ознаки; погрожує або залякує вас через вашу расу, релігію, стать, вік, інвалідність або будь-яку іншу ознаку; встановлює з вами небажаний фізичний контакт, як-от торкання, поплескування чи щипання [2].

Державна служба України з питань праці визначає харасмент (гарасмент) як форму переслідування, домагання, дискримінації, що включає будь-яку образливу, зневажливу або принизливу для людини (одержувача) фізичну, словесну чи невербальну поведінку [3].

В самому українському законодавстві такий термін, як «харасмент», відсутній, проте в абзаці 6 статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» є визначення сексуальних домагань, а в абзаці 7 статті 1 – визначення насильства за ознакою статі, які є формами харасменту [4].

Згідно з новим глобальним дослідженням, яке було проведено у 2022 році Міжнародною організацією праці, більше ніж кожен п'ятий

працевлаштований у всьому світі стикався з однією чи кількома формами насильства або домагань на роботі. Насильство та домагання на робочому місці є широко поширеним явищем. 23% працевлаштованих дорослих, які заявили, що зазнали принаймні однієї форми насильства та домагань, становлять майже 750 мільйонів працівників у всьому світі. Психологічне насильство та переслідування, включаючи образи, погрози, знущання чи залякування, були найбільш поширеними формами серед чоловіків і жінок. У всьому світі 18% працюючих, що становить майже 590 мільйонів працівників, сказали, що зіштовхувалися з цим у своєму трудовому житті [5].

Відповідно до результатів одного із досліджень, яке проводилося у США в 2023 році, переслідування на робочому місці та погана поведінка зачіпають 52% працівників. При цьому офісне середовище є місцем, де більшість працівників (80%) спостерігали або стикалися з невідповідною, незаконною чи неетичною поведінкою [6].

Опираючись на результати ще одного американського дослідження 2023 року, можна стверджувати, що: 1) 75% співробітників були свідками цькування на робочому місці; 2) у 62% випадків переслідування на робочому місці призводять до звільнення жертви; 3) у 70% випадків особа, яка здійснює переслідування/домагання інших і надалі продовжує працювати; 4) у 61% випадків харасмент здійснюють керівники, а у 33% – колеги [7].

Центр статистики Канади з гендерної статистики, різноманітності та інклюзії у співпраці з Канадським центром статистики юстиції та громадської безпеки опублікував дані, відповідно до яких майже 1 з 2 жінок і приблизно 3 з 10 чоловіків повідомляють, що коли-небудь зазнавали домагань або сексуального насильства на робочому місці. Найбільше зазнають домагань або сексуального насильства на робочому місці працівники у віці від 25 до 34 років; люди з обмеженими можливостями та жінки в цілому [8].

Що стосується Європи, то за словами єврокомісара з охорони здоров'я та безпеки харчових продуктів Стелли Кіріакідес, третина випадків сексуальних домагань відбувається на робочому місці. Вона заявила, що в 2023 році половина громадян ЄС зазнали емоційних або психосоціальних проблем за останні 12 місяців, тоді як більше чверті працівників відчувають психологічний тиск і стрес, спричинені або посилені їхньою роботою. Також було зазначено, що боротьба з сексуальними домаганнями та залякуванням на робочому місці є фундаментальною проблемою для безпеки і добробуту робочої сили [9].

**Мета дослідження.** Здійснити правовий аналіз поняття, тенденцій розвитку, особливос-

тей прояву онлайн харасменту у трудових відносинах та подальшого захисту прав працівників, які зазнали переслідування.

**Стан опрацювання проблематики.** Правове дослідження харасменту в межах питання гендерної дискримінації, харасменту в освіті, сексуальних домагань у сфері трудових відносин здійснювали Р. Бутинська, Л.М. Загоруй, І.С. Загоруй, В.В. Корсунська, А.В. Кучко, А.Г. Мосейко, проте відсутні дослідження поняття та особливостей онлайн харасменту у трудових відносинах, його форм, впливу на працівників.

**Виклад основного матеріалу.** У нашу цифрову епоху вплив соціальних мереж неминучий. Це революціонізувало спосіб спілкування, отримання інформації та навіть здійснення покупок. Однак інтеграція соціальних мереж у наше повсякденне життя призвела до стирання меж між роботою та особистим простором і як наслідок – зростання переслідувань у соціальних мережах. Переслідування на роботі, а особливо сексуальні домагання, є складною, невирішеною проблемою для багатьох компаній у всьому світі. Постійне зростання віддаленої роботи, яке розпочалося під час пандемії, прямо пропорційно призводить до збільшення скарг на агресивні дії в інтернеті.

Багато співробітників можуть використовувати платформи соціальних мереж для надсилання повідомлень, електронних листів і публікацій, спрямованих на переслідування або залякування один одного. Наприклад, працівник може надіслати образливе повідомлення, коментар, зображення своєму колезі за допомогою сайтів соціальних мереж.

Віддалена робота лише створила додаткові можливості впливу на тих, хто був порівняно вразливим, хоча, здавалося б, що ситуація має бути абсолютно протилежною. Це насамперед, відбувається тому, що канали, через які здійснюється віддалена робота – текстові повідомлення, телефон, відео – часто не контролюються, не записуються або відбуваються за межами платформ, спонсорованих роботодавцем (робота вдома позбавляє свідків) [10].

Загалом переслідування в мережі «Інтернет» можна визначити як використання інформаційно-комунікаційних технологій особою чи групою осіб для неодноразового заподіяння шкоди іншій особі. Це може включати погрози, збентеження або приниження: вираження дискримінаційних поглядів і переконань, таких як сексизм, расизм, ксенофобія, гомофобія, трансфобія; сексуальні домагання онлайн; кіберпереслідування [11].

Що стосується віртуальних сексуальних домагань, то вони є такою ж проблемою, як і сексуальні домагання в офісі. Сексуальні домаган-

ня онлайн відбуваються, коли роботодавець, колега, керівник використовують інтернет, електронну пошту чи месенджери для надсилання відверто сексуальних повідомлень і запитів працівникам [12].

Онлайн-переслідування також відоме як кіберагресія, кібер-залякування, кібер-переслідування, кіберненависть, кібервиктимізація та девіантна онлайн-поведінка. Це відбувається в таких контекстах, як соціальні медіа (Facebook, Instagram, Snapchat, TikTok і Twitter тощо), обмін миттєвими повідомленнями (через пристрої, служби електронної пошти, програми та функції обміну повідомленнями в соціальних мережах).

Важливо розуміти, що переслідування в соціальних мережах на робочому місці не обов'язково мають обмежуватися традиційним робочим часом. Незалежно від того, чи робляться коментарі, інші дії під час чи після робочого дня, якщо вони викликають у працівника дискомфорт або відчуття загрози, це вважається домаганням на робочому місці. Ще один важливий момент, на якому варто наголосити, це те, що переслідувачем може бути не лише колега, керівник, технічний персонал, а й клієнт, постачальний тощо.

Онлайн харасмент може спровокувати низку фізичних, психологічних та емоційних наслідків: стрес, тривога та/або панічні атаки; втрата самооцінки; почуття безсилля; зміни режиму сну та харчування; підвищена настороженість і підвищена тривожність; страх за особисту безпеку; зниження академічної та професійної успішності.

Щоб ефективно боротися з домаганнями на робочому місці, організації насамперед повинні розробити політику нетерпимості до харасменту чи будь-яких інших форм дискримінації, запроваджувати культуру емпатії. Навчання та освіта відіграють вирішальну роль у запобіганні домаганням на робочому місці. Забезпечуючи співробітників комплексними навчальними програмами, які охоплюють такі теми, як шанобливе спілкування, розпізнавання домагань і повідомлення про них, організації можуть надати працівникам можливість виступити проти неправомирної поведінки. Постійне навчання гарантує, що працівники знають свої права та обов'язки, сприяє розвитку культури поваги та відповідальності.

Проте однієї політики чи навчань недостатньо, якщо буде відсутній детально прописаний та дієвий механізм звернення до керівника чи уповноваженого органу на підприємстві для повідомлення про факт харасменту.

У тому випадку, якщо працівники знають про неефективність звернень (виходячи з досвіду колег), відчують недовіру, то вони не будуть повідомляти про факт переслідування. Загалом основними причинами неповідомлення

про харасмент є: 1) відсутність довіри; 2) хвилювання за репутацію; 3) страх розголосу; 4) страх помсти. У зв'язку з цим підприємства, установи, організації повинні створювати надійні системи звітності та підтримки, які б забезпечували конфіденційність жертв і захищали їх від помсти. Створюючи для працівників можливості безпечно повідомляти про інциденти та надаючи доступ до таких ресурсів, як консультування та юридична допомога, організації можуть підтримувати їх і заохочувати виступати. В іншому випадку роботодавці ризикують втратити цінних працівників.

Зарубіжний досвід передбачає, що у випадку встановлення факту харасменту, вирішення питання насамперед розпочинається на локальному рівні, шляхом подання скарги/звернення працівником до керівника, уповноваженого органу (на підприємстві). Наступний крок – це звернення до спеціальних уповноважених органів центрального рівня. Таке звернення має місце, якщо заява працівника не була розглянута чи розглянута неналежним чином. Третій етап – звернення до суду. Щодо тривалості судового розгляду таких справ, то це може бути від кількох місяців до кількох років, особливо якщо мова йде про сексуальні домагання. Наведемо декілька прикладів судових справ, в яких мало місце притягнення роботодавців до відповідальності за переслідування в соціальних мережах, блогах і текстових повідомленнях: 1) справа Fгу Electronics (компанія виплатила 2,3 мільйона доларів США за позовом, поданим ЕЕОС (Комісії з рівних можливостей працевлаштування); 2) справа «Мальдонадо-Катала проти муніципалітету Наранхіто» (цькування працівника через Facebook); 3) справа про цькування працівника з інвалідністю у зовнішньому блозі. Суд залишив у силі вердикт у розмірі 1,6 мільйона доларів проти роботодавця, підкресливши важливість втручання роботодавця у випадки цифрових домагань, незалежно від того, чи відбуваються вони безпосередньо в соціальних мережах чи на інших онлайн-платформах [10].

Що стосується українського законодавства, то відповідно до абзацу 5 ч. 2 статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», на роботодавця покладається обов'язок «вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі», а у статті 21-2 перелічені заходи із запобігання насильству за ознакою статі [4].

У статті 22 цього ж Закону передбачено право постраждалої особи звернутися зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або

до суду. Окремо гарантується право надсилання повідомлення про порушення прав, гарантованих Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується [4]. Окрім цього такий працівник має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди.

Що стосується відповідальності за харасмент, то спеціальної норми, яка б встановлювала кримінальну, адміністративну, цивільну, дисциплінарну відповідальність немає. У Кодексі України про адміністративні правопорушення є лише стаття 173-2, яка передбачає відповідальність серед іншого і за насильство за ознакою статі [13], а у Кримінальному кодексі України – стаття 154 – примушування до вступу в статевий зв'язок [14], проте така форма харасменту як сексуальні домагання, далеко не завжди тотожно зазначеному складу злочину.

**Висновки.** Постійний стрімкий розвиток цифрових технологій суттєво впливає на процеси організації трудової діяльності, спрощуючи їх і водночас створюючи нові виклики. Одним із таких є онлайн харасмент. Переслідування/домагання на робочому місці не тільки впливають на людей емоційно, але й спричиняють значні фінансові витрати. Численні дослідження демонструють, що харасмент на робочому місці призводить до втрати компаніями мільйонів/мільярдів доларів. Ці витрати включають юридичні збори, плинність кадрів, збільшення кількості прогулів, зниження продуктивності та час, витрачений уповноваженими органами чи особами на розгляд скарг про харасмент. А отже, роботодавці є не менш ніж працівники, зацікавленими у створенні продуктивного та гармонійного робочого середовища. В цьому аспекті трудове законодавство є фундаментальною основою та максимально має бути спрямоване на створення безпечного та інклюзивного робочого середовища з метою захисту прав та інтересів працівників.

Насамперед виникає необхідність у внутрішніх документах чи колективних договорах прописувати політику компанії щодо харасменту, механізм звернення до уповноваженої особи, органу з метою повідомлення про факт домагання, переслідування, порядок розгляду заяви та способи впливу, реагування на особу кривдника.

Оскільки українське законодавство не надає визначення харасменту, не встановлює відповідальності за такі дії, то працівники мають можливість захищати свої права фактично лише в межах Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» і то, якщо мова буде йти про сексуальні дома-

гання чи насильство за ознакою статті, проте, останні є лише окремими формами харасменту. В Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» містяться лише загальні положення що таке дискримінація, її форми (серед яких харасмент відсутній), як і в попередньому Законі, закріплене право особи на звернення зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду та на відшкодування матеріальної і моральної шкоди. Тому нині фактично гостро стоїть питання про доповнення національного законодавства таким терміном як харасмент, визначення можливих його форм та встановлення відповідальності за такі дії, як це, наприклад, було здійснено щодо мобінгу.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority. United Nations Entity for Gender Equality and the *Empowerment of Women* : веб-сайт. URL: <https://www.un.org/womenwatch/uncoordination/antiharassment.html> (дата звернення: 01.09.2024).
2. What is Harassment? *Canadian human rights commission* : веб-сайт. URL: <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/about-human-rights/what-harassment> (дата звернення: 01.02.2024).
3. Інспекція праці інформує щодо харасменту на робочому місці. *Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці* : веб-сайт. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuie-shchodo-kharasmentu-na-robochomu-mistsi/> (дата звернення: 03.09.2024).
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 04.09.2024).
5. Global Study: 23% of Workers Experience Violence, Harassment. *International Labour Organization* : веб-сайт. URL: <https://www.ilo.org/resource/news/violence-and-harassment-work-has-affected-more-one-five-people> (дата звернення: 03.09.2024).
6. 2023 Workplace Harassment & Employee Misconduct Insights. *HR Acuity* : веб-сайт. URL: <https://www.hracity.com/resources/research/workplace-harassment-and-employee-misconduct-insights/> (дата звернення: 02.09.2024).
7. Workplace Harassment Statistics in 2023. *Setyan Law* : веб-сайт. URL: <https://setyanlaw.com/workplace-harassment-statistics-in-2023/> (дата звернення: 09.09.2024).
8. Gender Results Framework: A new data table on workplace harassment. *Statistics Canada* : веб-сайт. URL: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240212/dq240212a-eng.htm> (дата звернення: 05.09.2024).
9. Workplace harassment hits 1 in 3, EU report finds. *KNEWS* : веб-сайт. URL: <https://knews.kathimerini.com.cy/en/news/workplace-harassment-hits-1-in-3-eu-report-finds> (дата звернення: 06.09.2024).
10. How Employers Can Be Held Liable for Workplace Social Media Harassment. *Axcet HR Solutions* : веб-сайт. URL: <https://blog.axcethr.com/when-employees-harass-coworkers-on-social-media-the-employer-may-be-liable> (дата звернення: 06.09.2024).
11. What is online harassment? *Durham University* : веб-сайт. URL: <https://reportandsupport.durham.ac.uk/support/what-is-online-harassment> (дата звернення: 10.09.2024).
12. Online Sexual Harassment in the Workplace. *Derek Smith. Law group. PLLC* : веб-сайт. URL: <https://discriminationandsexualharassmentlawyers.com/employment-law/sexual-harassment/online-sexual-harassment/> (дата звернення: 07.09.2024).
13. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 08.09.2024).
14. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення: 04.09.2024).