

ЗАБОРОНА ТА ПРОТИДІЯ МОБІНГУ ЯК ГАРАНТІЯ ГІДНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІВНИКА У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

PROHIBITION AND COUNTERACTION OF MOBBING AS A GUARANTEE OF DIGNIFIED TREATMENT OF THE EMPLOYEE IN LABOR RELATIONS

Парпан Т.В., к.ю.н.,
доцент кафедри соціального права

Львівський національний університет імені Івана Франка

Сенишин К.Я., студентка II-го курсу юридичного факультету

Львівський національний університет імені Івана Франка

Статтю присвячено мобінгу, який позбавляє працівника власної гідності, психічного й фізичного здоров'я, створює негативні моменти із загрозою його життю та порушує право на гідну працю. Проаналізовано трудове законодавство щодо забезпечення права на гідне ставлення до працівника на роботі. Зокрема, присвячено увагу законодавчим новелам, які мають допомогти стати на заваді психологічному насиллю та гарантувати працівникам здорове робоче середовище для продуктивної праці.

З'ясовано, що мобінг є однією з перешкод, яка призводить до зростання агресії, егоцентризму та соціальної апатії у трудових відносинах. Досліджено поняття мобінг (цькування), його ознаки, види та відповідальність за його вчинення. Проведено співвідношення понять «мобінг», «дискримінація» та «сексуальні домагання», а також правовий аналіз дій, які може вчинити працівник з метою захисту від мобінгу.

З'ясовуються правові аспекти протидії мобінгу (цькування) у трудових відносинах, зокрема можливість звернення за захистом порушених трудових прав до відповідних державних органів та суду. Наголошується, що роботодавці мають забезпечити безпеку та здоров'я своїх працівників на робочому місці, у тому числі захист від мобінгу та інших форм дискримінації. Вони повинні створювати механізми та процедури для протидії мобінгу і повинні сприяти створенню здорового та безпечного робочого середовища.

Зроблено висновки, що внесені зміни до трудового законодавства щодо боротьби з мобінгом (цькуванням) є важливим кроком на шляху європейської інтеграції України і захисним механізмом для гідного ставлення до працівників у трудових відносинах. Однак, однією з проблем належного захисту від мобінгу є те, що на сьогодні далеко не кожен працівник володіє інформацією: що таке «мобінг» і як йому протидіяти, хоча безпосередньо стикається з ним. Тому, на законодавчому рівні необхідно закріпити за роботодавцем обов'язок інформувати працівників щодо заборони мобінгу (цькування) та юридичної відповідальності за його вчинення. З цією інформацією роботодавець повинен ознайомити працівника до початку роботи за трудовим договором, разом з іншими умовами, передбаченими ст. 29 КЗпП України.

Ключові слова: мобінг, трудові правовідносини, працівник, гідне ставлення до працівника, умови праці, психологічний тиск, дискримінація, сексуальні домагання.

The article is dedicated to mobbing that deprives an employee of their dignity, mental and physical health, creates negative moments with the threat to their life, and violates the right to decent work. The labor legislation on ensuring the right to dignified treatment of employees at work is analyzed. In particular, attention is paid to legislative novelties aimed at preventing psychological violence and guaranteeing employees a healthy working environment for productive work.

It is found that mobbing is one of the obstacles that leads to an increase in aggression, egocentrism, and social apathy in labor relations. The concept of mobbing (harassment of an employee), its signs, types, and responsibility for its commission are studied. The correlation between the concepts of "mobbing," "discrimination," and "sexual harassment" is determined, and a legal analysis of actions that an employee can take to protect against mobbing is made.

The legal aspects of countering mobbing (harassment of an employee) in labor relations are clarified, including the possibility of appealing to relevant state bodies and courts for the protection of violated labor rights. It is emphasized that employers must ensure the safety and health of their employees in the workplace, including protection against mobbing and other forms of discrimination. They must create mechanisms and procedures to counter mobbing and promote the creation of a healthy and safe working environment.

Conclusions are drawn that the changes made to labor legislation to combat mobbing are an important step towards Ukraine's European integration and a protective mechanism for dignified treatment of employees in labor relations. However, one of the problems of adequate protection against mobbing is that not every employee has information on what "mobbing" is and how to counter it, even though they are directly confronted with it. Therefore, at the legislative level, it is necessary to impose an obligation on the employer to inform employees about the prohibition of mobbing and the legal responsibility for it. The employer must provide the employee with this information before starting work under the employment contract, along with other conditions provided for in Art. 29 of the Labor Code of Ukraine.

Key words: bullying, labor relations, employee, fair treatment of employees, working conditions, psychological pressure, discrimination, sexual harassment.

Ратифікувавши 21 грудня 2006 року Європейську соціальну хартію (переглянуту) (далі – Хартія) [1], Україна взяла на себе зобов'язання дотримуватися міжнародних стандартів соціально-економічних прав, які закріплені у цьому документі та з цією метою до національного законодавства мали бути внесені відповідні зміни.

Зокрема, Україна повинна була запровадити закріплене ст. 26 Хартії право всіх працівників на гідне ставлення до них на роботі шляхом поглиблення поінформованості, поширення інформації про сексуальні домагання та про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на роботі або у зв'язку з її виконанням, та сприяти запобіганню таким домаганням та діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

На жаль, процес втілення цього права у вітчизняне правове поле, виявився доволі тривалим, хоча на момент ратифікації Хартії, Україна вже мала окремі напрацювання у цьому напрямку. Так, Конституцією України, «гідність» вже було визнано найвищою соціальною цінністю (ст. 3), а ст. 28 закріплено загальне право кожного на повагу до його гідності, із заборонаю вчиняти такі дії, як: катування, жорстоке, нелюдське або таке, що принижує гідність особи поводження з нею або покарання [2].

Згодом, 1 січня 2006 р. набрав чинність Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який закріпив визначення поняття «сексуальні домагання». Нагадаємо, що це поняття у пункті 1 ст. 26 Хартії згадується як неправомірна поведінка щодо якої повинні бути вжиті всі запобіжні заходи для захисту працівників від

такої поведінки. Пізніше, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року, виділив «утиск», як одну з форм дискримінації (ст. 5). Дії, описані у п. 2 ст. 26 Хартії, відповідають тим, які наведеним законом були визначені як «утиск», а саме: небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якою є пониження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери [3].

Важливим кроком на шляху до ефективного захисту від морального (психологічного) переслідування працівників у трудових відносинах стали зміни, внесені у 2012 році до Закону України «Про колективні договори та угоди», згідно з якими положення щодо заборони дискримінації мали бути відображені на локальному рівні, зокрема у колективних договорах [4].

Часткове втілення п. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) в трудове законодавство України, відбулося 4 лютого 2021 року, внаслідок внесення змін до ч. 10 ст. 60-2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [5]. А саме, закріплено право працівника вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації.

І нарешті, 11 грудня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькування)», яким визначено основні засади реалізації права працівників на гідне ставлення до них на роботі. Зокрема, в КЗпП України закріплено поняття «мобінгу» (цькування,) його заборона та основні шляхи протидії [6].

Саме термін «мобінг», першим вжив шведський психолог Хайнц Лейманн, який охарактеризував його як психологічний терор, що включає систематично повторюване вороже й неетичне поводження одного або декількох людей, спрямоване проти іншої людини [7]. Таке визначення мобінгу, автором розглядалося з загальної соціологічної та психологічної точки зору. Вже згодом, категорія «мобінг» з'явилася у правничій доктрині європейських країн, а мобінг стали розглядати як явище, що проявляється у трудових відносинах.

Згідно з ст. 2² КЗпП України, мобінг (цькування) – це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на пониження 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 [5].

Аналізуючи наведене визначення, можна виділити такі характерні ознаки мобінгу, як: 1) приналежність трудовим правідносинам; 2) систематичність (повторюваність) дій; 3) умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників стосовно працівника; 4) мета: пониження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі набуття, зміни або припинення працівником його трудових прав та обов'язків; 5) форма прояву: психологічний та/або економічний тиск.

Психологічний тиск, відповідно до статті 2² КЗпП України, може проявлятися в таких формах, як:

– 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);

До форм економічного тиску належать:

– 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.

З'ясовуючи чи дійсно присутній мобінг у трудових відносинах, важливо пам'ятати, що не всі дії роботодавця, які змушують працівника вчиняти або не вчиняти певні дії, слід вважати мобінгом. Обов'язок роботодавця правильно організувати працю працівника, забезпечувати трудову та виробничу дисципліну, поліпшувати умови праці працівника тощо, все це, надає йому право вимагати, щоб і працівник виконував, покладені на нього свої трудові обов'язки.

Тому, 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, відповідно до ст. 2² КЗпП України не визнаються мобінгом (цькуванням).

Загалом, мобінг доволі багатогранне явище. У зв'язку з цим, науковці виділяють декілька його видів:

1. Горизонтальний мобінг – це такий вид мобінгу, у якому суб'єктом (тим хто цькує) виступає група працівників трудового колективу, а об'єктом (тим, кого цькують) є окремий працівник або працівники.

2. Вертикальний мобінг згори (босінг) – вид мобінгу у якому суб'єктом виступає керівник трудового колективу, а об'єктом – окремий працівник або група працівників.

3. Вертикальний мобінг знизу – вид мобінгу, що дуже рідко поширений, коли суб'єктом виступає трудовий колектив, а об'єктом – керівник.

4. Сандвіч-мобінг – одночасне цькування і по вертикалі, і по горизонталі [8, с. 261].

На думку О.В. Качмара, мобінг може бути свідомий (навмисний) і несвідомий (стихийний). Свідомий мобінг – цілеспрямовані дії, які мають конкретну, чітко сформульовану мету: створити людині такі умови, аби вона звільнилася із займаної посади. У такому випадку найчастіше йдеться про корисливі мотиви: обійняти чиюсь посаду, провести на неї когось зі «своїх», вислужитися перед начальством. Несвідомий мобінг – дії, які виконує людина, не усвідомлюючи, що займається цькуванням (просто хтось із колег викликає постійне роздратування, що накопичується, а згодом проривається назовні) [9, с. 58].

Як вже зазначалося, до того як поняття «мобінг» знайшло своє закріплення у вітчизняному трудовому законодавстві, його підміняли поняттям – «дискримінація». Чи можна вважати ці поняття тотожними? Спробуємо відповісти на це запитання.

Відповідно до КЗпП, дискримінація – це порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наяв-

ності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав [5]. Варто зазначити, що ознаки, за якими відбувається дискримінація можуть також стати причиною мобінгу. Моберами (суб'єктами мобінгу) можуть бути расисти, гомофоби, женоненависники які у своїх переконаннях мають ряд причин «за замовчуванням», наявність яких може спровокувати цькування на робочому місці.

Щодо того чи є дискримінація у трудових відносинах – мобінгом, то тут варто зазначити, що дискримінація присутня у формах психологічного та економічного тиску, а саме безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція, 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), необгрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу. Як наслідок, дискримінація може вважатися певним інструментом здійснення мобінгу, саме тоді, коли вона застосовується у трудових відносинах і має на меті звільнення працівника за власним бажанням.

Поряд з нормами трудового законодавства щодо заборони мобінгу, на захист суб'єктів трудових відносин від різних його форм, 01.12.2022 р. були внесені зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення, які встановили адміністративну відповідальність за мобінг (цькування) працівника (ст. 173⁵). Для прикладу, вчинення мобінгу (цькування) тягне за собою накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин та накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин [10].

Не зайвим буде нагадати, що особа, яка стала жертвою мобінгу, має право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, тобто до Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці), та/або до суду. У разі

звернення до Держпраці, обов'язок щодо збирання доказів покладається на осіб, уповноважених на складання протоколів про адміністративні правопорушення, тобто на уповноважених на це посадових осіб цього органу [10].

У судовому порядку, справу щодо такого адміністративного правопорушення уповноважені розглядати судді районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів. Якщо факт вчинення роботодавцем мобінгу (цькування) стосовно працівника або не вжиття заходів щодо його припинення буде підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, то працівнику надається право розірвати трудовий договір за власним бажанням за ч. 3 ст. 38 КЗпП України. Розірвання трудового договору за цією підставою передбачає виплату йому вихідної допомоги у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку [5].

Крім того, якщо у судовому рішенні, що набрало законної сили, буде підтверджено факт втрати нормальних життєвих зв'язків і необхідності додаткових зусиль для організації свого життя, то роботодавець буде зобов'язаний відшкодувати працівнику моральну шкоду. Від 16.11.2022 року, можливість відшкодування моральної шкоди працівнику у разі порушення його законних прав внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування) передбачено нормами трудового законодавства, а саме статтею 237-1 КЗпП України [5].

На сьогодні, існуючу судову практику щодо доведення факту мобінгу у трудових відносинах, з урахуванням нещодавніх законодавчих змін, ще важко визнати показовою, а тому робити ґрунтовні висновки щодо ефективності застосування на практиці цих норм ще зарано.

Підсумовуючи, відзначимо, що зміни внесені у трудове законодавство щодо заборони та протидії мобінгу (цькування) є важливим кроком на шляху реалізації євроінтеграційної політики нашої держави та важливим захисним важелем у питанні гідного ставлення до працівника у трудових відносинах. На жаль, проблемою залишається те, що далеко не всі працівники достатньо обізнані в законодавстві, й не знають, загалом, про існування такого поняття як «мобінг» та шляхи протидії йому. Залишаються на одинці зі своїми проблемами, які є наслідком утиску, приниження на роботі тощо, працівник не може їм завадити. Тому, є потреба закріпити за роботодавцем обов'язок інформувати працівника до початку роботи за трудовим договором, поряд з іншими умовами, передбаченими ст. 29 КЗпП України, щодо поняття мобінгу (цькування) та його заборони, а також можливі наслідки і шляхи протидії цьому явищу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Міжнародний документ від 03.05.1996 р. № 994_062. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 10.01.2023).
2. Конституція України: закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.01.2023).
3. 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>
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n248> (дата звернення: 10.01.2023).
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n8>
7. Leymann Heinz. *The mobbing portal*: веб-сайт. URL: <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html> (дата звернення: 13.01.2023).
8. Смух О. Т. Мобінг як наслідок зл�акісної агресії: *Науковий вісник ужгородського університету*. Серія: «педагогіка. Соціальна робота». 2018. Вип. 2 (43). URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/24954/1/%D0%A1%D0%BC%D1%83%D0%BA%20%D0%9E%D0%BA%D1%81%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D0%A2%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B0.pdf>
9. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі / О. В. Качмар // *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. Вип. 14. С. 58-61. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprfc_2016_14_16
10. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 р. № 8073-X. *Відомості Верховної Ради України*. № 51. Ст. 1122.