

## РОЗДІЛ 8

# КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО ТА КРИМІНОЛОГІЯ; КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧЕ ПРАВО

УДК 343.4

### КРИМІНАЛІЗАЦІЯ «МОБІНГУ»: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

### CRIMINALIZATION OF “MOBING”: PROBLEMS AND PERSPECTIVES

**Бражник А.А., к. ю. н.,  
асистент кафедри кримінального  
та адміністративного права і процесу**

*Полтавський юридичний інститут  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Галєєв Я.В., студент**  
*Полтавський юридичний інститут  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

У статті досліджено сутність «мобінгу» як суспільно-небезпечного явища у сфері трудових відносин. Розглянуто проблеми законодавчої регламентації та нормативне підґрунтя протидії цьому явищу в Україні, проаналізовано європейський досвід. Доводиться необхідність криміналізації «мобінгу» з урахуванням рівня суспільної небезпеки діяння. Здійснено аналіз запропонованої у законопроекті конструкції складу відповідного злочину.

**Ключові слова:** мобінг, дискримінація, утиск, злочин, криміналізація, грубе порушення законодавства про працю.

В статье исследуется сущность понятия «моббинг» как общественно-опасного явления в сфере трудовых отношениях. Рассмотрены проблемы законодательной регламентации и нормативного основания противодействия этому явлению в Украине, проанализирован европейский опыт. Доказывается необходимость криминализации «моббинга» с учетом уровня общественной опасности деяния. Проведен анализ предложенной в законопроекте конструкции состава соответствующего преступления.

**Ключевые слова:** моббинг, дискриминация, давление, преступление, криминализация, грубое нарушение законодательства о труде.

In the article the essence of “mobbing” is explored; considered theoretical approaches to understanding (foreign and domestic). Considered “mobbing” as a socially dangerous phenomenon in the field of labor relations. Explored the problem of the lack of legislative regulation of counteraction to this phenomenon in Ukraine and the existing projects and norms of the current legislation that tangentially regulate anti-discrimination messages, but do not include “mobbing”.

The European experience, which reduces to anti-discriminatory legislation, was analyzed. It is necessary to criminalize mobbing taking into account the level of public danger of an act and a significant prevalence in labor relations. The analysis of the composition of the crime proposed by the people’s deputies was carried out. The statistical data (International Labor Organization, national surveys) were analyzed, criteria of criminalization and their compliance were examined, foreign experience was investigated. Attention is paid to the definition and delimitation of criminal significant constructions of anti-discrimination norms. The disadvantages of the proposed edition were analyzed, they include: the lack of the logical presentation of the disposition of the article leads to complication of its application; the use of the non-typical term “mobbing” in the criminal law, which leads to the need for additional clarification provided the presence of Ukrainian-language synonyms; obligation of the purpose of the crime leads to complication of application; introduction of relevant innovations in the structure of Article 272 of the Criminal Code is an artificial and unjustified step, and given the fact that there will be a partial non-existence of the subject structure (within the conditional distribution) of “mobbing” and “gross violation of the labor legislation”.

**Key words:** mobbing, discrimination, stress, crime, criminalization, gross violation of labor law.

Трудові відносини є невід’ємною частиною найбільш значущих суспільних відносин. Це вимагає від держави створення ефективного механізму їх захисту, зокрема для того, щоб кожна особа, що працює у повному обсязі мала змогу реалізувати свої соціально-економічні потреби. Правові засади такого механізму закріплені у Конституції України, в якій ідеться про те, що держава бере на себе зобов’язання щодо створення умов для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує право кожної особи на належні, безпечні і здорові умови праці тощо (ст. 43). Проте досить часто трапляються випадки, коли якісному виконанню трудових функцій працівників заважає безпідставний тиск на них із боку колег (керівництва), що негативно позначається на самих жертвах такого цькування. Такі дії у європейській психології традиційно охоплюються поняттям «мобінг», під яким розуміється специфічний різновид насильства над особою. Саме тому з метою реалізації конституційних положень щодо забезпечення трудових прав особи, зокрема на належні психологічні умови праці, забезпечення гарантій від незаконного (вимушеного) звільнення працівників, у

нашій державі є нагальна потреба у створенні правових механізмів запобігання вказаному явищу.

Через посилення суспільного інтересу до питань трудової дискримінації останнім часом спостерігається значна активність дослідників (соціологів, психологів та правників). Вирішенням теоретичних проблем, пов’язаних із так званім «мобінгом» займалися такі науковці, як С.М. Бродський, О.О. Корабльова, І.В. Лагутіна, О.І. Сердюк, О.В. Сорока та інші. Серед зарубіжних науковців значний внесок у дослідження цього соціального явища здійснили Х. Лейман, А. Ліфуг, С. Мерес-Штайнман, Д. Ольвеус, Е. Руллан, Л. Сперрі та інші.

Слід зазначити, що більшість досліджень присвячена висвітленню психологічного механізму «мобінгу». Водночас не приділяється достатньої уваги питанням розроблення механізмів правового захисту (особливо у вітчизняній правовій науці), зокрема шляхом упровадження кримінальної відповідальності за вчинення вказаних діянь.

**Метою** цього дослідження є визначення соціально-правової природи «мобінгу» з метою встановлення під-

став для потенційної криміналізації цього явища з урахуванням дійсних пропозицій (відповідного законопроекту).

Для початку визначимося зі змістом самого терміна «мобінг». Так, Х. Лейман уперше використав поняття «мобінгу», розуміючи під ним психологічний терор, який уміщує систематично повторюване вороже і неетичне ставлення одного або кількох людей, спрямоване проти іншої людини, в основному однієї [1]. Е. Руллан, уточнюючи це поняття, запропонував під «мобінгом» розуміти фізичні або соціальні негативні дії, що систематично здійснюються протягом тривалого часу однією або декількома особами і спрямовані проти того, хто не має можливості захистити себе в актуальній ситуації [2, с. 23]. Таким чином, ми бачимо, що цим терміном позначають прояви утистки окремих осіб у межах груп (мікрогруп). Водночас слід зазначити, що однаковість у питаннях щодо сфер застосування та розмежуванні зі спорідненими явищами (проявами агресивної поведінки) не спостерігається. Так, Е. Руллан указує на те, що термін «mobbing» в англійських дослідників майже не використовується, а на позначення цього явища вони використовують слово «bullying» [2, с. 25]. Інші дослідники у своїй роботі неодноразово використовують словникову зв'язку «mobbing (bullying)», однак у цій же роботі здійснюють аналіз проявів агресивних дій, серед яких окремо розглядають «булінг» та «мобінг» [3].

На відміну від західного широкого розуміння, у вітчизняній суспільній думці формується вузькосегментований підхід, відповідно до якого запозичений термін «мобінг» використовується на позначення цькування саме у сфері трудових відносин [4]. Сьогодні на нормативному рівні зміст цього терміна не розкривається, однак нещодавно внесена пропозиція щодо впровадження цього терміна в законодавчу тканину. Група народних депутатів розробила законопроект № 7005 від 25.07.2017 р. під назвою «Про внесення змін до деяких законів України (щодо протидії мобінгу)» [5]. У цьому законопроекті нас цікавлять пропозиції щодо внесення доповнень до ст. 2-1 КЗпП та ст. 172 КК. Визначення мобінгу в примітці до ст. 2-1 КЗпП дається як форми психологічного насилля, яка полягає в тривалому та систематичному цькуванні працівника в колективі, сексуальному домаганні, психологічному тиску на нього з метою подальшого звільнення [5]. Крім того, пропонується запровадження кримінальної відповідальності за вчинення цього діяння шляхом доповнень ст. 172 КК. З урахуванням пропозицій текст пропозиції вказаної статті виглядає так: «Систематичне порушення прав працівника шляхом застосування психологічного насилля та інших елементів мобінгу, а також незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю» [5].

Зважаючи на те, що заходи кримінально-правового впливу за своєю сутністю є найбільш суворою формою реакції держави на прояви суспільно-неприйнятної поведінки, виникає декілька запитань. Одне з них полягає у зв'язуванні того, чи досягають рівня злочину за ступенем суспільної небезпечності вказані діяння. Друге ж стосується зв'язування того, чи дійсно у вітчизняному законодавстві є правовий вакуум щодо цього і відповідні суспільні відносини залишаються без правової охорони.

Перше, що впадає в очі, є обрання місця розташування дефініції «мобінг» у тексті КЗпП. Автори розкривають його зміст у примітці до ст. 2-1 КЗпП, яка має назву «Рівність трудових прав громадян України» і зміст якої зводиться до переліку заборонених дискримінаційних видів поведінки [6]. Справді, цькування окремих представників трудового колективу (залежно від певних особливостей (відмінностей, вад тощо)) якраз і відображає зміст «мобін-

гу» як прояву дискримінаційної поведінки. Відповідно ж до ст. 16 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність» [7]. Безперечно, законодавець, визначаючись із видами юридичної відповідальності за вчинення таких діянь, не доволіно розташував їх у названій послідовності. Заходам кримінально-правового примусу (як найбільш суворому виду юридичної відповідальності) відводиться останнє місце. Це означає, що вдаватися до таких заходів доцільно у випадках найбільш кричущих порушень, що тягнуть за собою істотної шкоди суспільним відносинам. Чи можна стверджувати, що аморальна поведінка працівників, яка проявляється у цькуванні колеги, за своєю суспільною значимістю досягає злочинного рівня, або ж йдеться про порушення професійних та етичних норм? Відповідаючи на це запитання, звернемося до напрацьованих іноземних правовиків. Д. Чапеллі та В. Ді Мартіно вказують на те, що у зв'язку зі змінами у суспільстві ставлення до насильства, зокрема культивуванням нетерпимості до всіх його форм, зокрема нефізичних (цькування, переслідувань тощо), прояви поведінки, які раніше залишалися безкарними, зараз розглядаються як злочинні [3]. При цьому вести мову про те, що ця тенденція відбувається всупереч суспільним запитам буде не правильно. Річ у тім, що трансформація сприйняття таких актів агресії і відповідна переоцінка їх значення відбувалася поступово під впливом посилення захисту прав і свобод під час формування відповідної правової доктрини у світі. Сьогодні беззаперечним є той факт, що суспільно-небезпечна шкода, яка заподіюється у результаті «мобінгу», є різноспрямованою. Це, як зазначають дослідники, і пряма шкода, що наноситься фізичному та психічному здоров'ю жертв «мобінгу», і шкода роботодавцю, яка полягає у зниженні ефективності та результативності виконання робіт, і витрати на реабілітацію, реінтеграцію, перекваліфікацію потерпілих від «мобінгу», а також непрямий негативний вплив на близьких осіб жертв [3]. Так, віднесення посягань, що виражаються у проявах «мобінгу» до злочинів певного ступеня тяжкості, має залежати від інтенсивності негативного втручання у певну сферу та небезпечності наслідків. Водночас наявність вказаних негативних наслідків прямо свідчить про те, що досліджуване посягання відповідає критерію, який покладено в основу розмежування злочинів від інших правопорушень, тобто воно є суспільно небезпечним.

Слід зауважити, що, вирішуючи питання доцільності криміналізації певного явища, окрім встановлення фактичної підстави, яка полягає у доведенні того, що діяння є суспільно небезпечним за своєю сутністю, потрібно дослідити ще і реальну динаміку проявів досліджуваної поведінки. За статистичними даними Міжнародної організації праці, станом на 2002 рік у Німеччині жертвами групового приниження, знущань, дискримінації стали 800 тисяч працівників, в Англії та Уельсі за період з 2002 по 2003 рр. сталося 849 тисяч випадків і кількість жертв продовжує збільшуватися [8]. За дослідженням Американського інституту булінгу, станом на 2014 рік, 27% американських працівників потерпають від мобінгу [9]. У Фінляндії станом на 2011 рік, розмах мобінгу сягав 29% [10]. Українська соціологічна опитування наводить ще більшу цифру в 46% (станом на 2013 рік) [11]. Результати аналізу цих даних є невтішними, адже наявна стабільна тенденція до збільшення кількості осіб, що потерпають від мобінгу. До того ж канадські дослідники приблизно підрахували фінансово-економічні втрати, яких зазнають компанії у результаті відповідних дій – близько 33 млрд. канадських доларів на рік [12]. Це є черговим свідченням того, що суспільна небезпечність цього явища сягає злочинного рівня та існує нагальна потреба у криміналізації згаданого явища.

Повертаючись до аналізу наведеного законопроекту, зазначимо, що його автори вважають за можливе карати прояви «мобінгу» штрафом від двох до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, виправними роботами на строк до двох років. Тобто це діяння пропонується відносити до злочинів невеликої тяжкості. Зважаючи на це, виникає логічне запитання про те, чи відповідає принципу гуманізації запровадження у кримінальному кодексі підстави відповідальності за «мобінг», якщо суспільна небезпечність цього посягання (з огляду на наведену санкцію) ледве досягає злочинного рівня? Аргументом гіпотетичного опонента є такі взаємопов'язані тези. По-перше, криміналізація посягання, яке пов'язане з заподіянням нетяжкої шкоди, суперечить сучасній світовій тенденції до гуманізації кримінального законодавства, по-друге, у вітчизняному правовому полі піднімалися питання щодо декриміналізації проявів дискримінаційної поведінки. На наш погляд, на це можливо навести такі контраргументи. Незначна шкода від конкретного посягання, склад якого пропонується впровадити у КК, не може стати самою по собі перепорою для впровадження кримінальної відповідальності, тому її закріплення її підстави у кримінальному законі. Як ми вказували раніше, до уваги мають братися всі характеристики, які дозволяють вести мову про наявний та актуальний рівень суспільної небезпечності посягання (поширеність і тенденція до збільшення проявів такої поведінки, сумарна вартісна характеристика шкоди, сприйняття у суспільстві таких проявів поведінки, як суспільно небезпечних тощо. До того ж поділ злочинів за ступенем тяжкості на злочини невеликої тяжкості, середньої, тяжкі та особливо тяжкі свідчить, що граничні з незлочинними наслідки вже враховані законодавцем у межах цієї класифікації. Крім того, довгоочікувані новації, які з неминучістю мають привнести у матеріальне кримінальне право інститут кримінального проступку, свідчать про те, що законодавець не має наміру беззастережно скасовувати кримінальну відповідальність за вчинення нетяжких посягань, а навпаки готовий розширити межі кримінальної відповідальності за рахунок включення до обсягу кримінальних проступків низки суміжних із злочинами невеликої тяжкості адміністративних правопорушень. Так, місце для криміналізації проявів «мобінгу» об'єктивно є наявним. Що ж до пропозицій декриміналізації проявів дискримінаційної поведінки і віднесення їх до адміністративних проступків, які лунали у 2015 році, зазначимо таке. Група народних депутатів України виступили з ініціативою, яка сформульована у проекті Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу)» № 3501 від 20.11.2015 року. Вона полягала у пропозиції декриміналізації таких діянь, як «пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, інвалідності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками», відповідно вилучення із тексту ст. 161 КК указаних положень [13]. Позитивного відгуку ця ініціатива у народних обранців не знайшла. До того ж у висновку Головного науково-експертного управління містяться досить категоричні позиції щодо сумнівності такої ініціативи та недостатності її юридичної обґрунтованості [13].

Отже, будь яких перепон для криміналізації «мобінгу», на нашу думку, не вбачається. Водночас далі необхідно визначитися те, чи дійсно у кримінальному законодавстві відсутні норми, що дозволяють реалізувати

механізм кримінально-правового захисту відповідних суспільних відносин і чи не буде криміналізація «мобінгу» бездумним кроком тиражування однотипної заборони.

Вище ми згадували, що досліджуване явище – мобінг традиційно розглядається як прояв дискримінаційної поведінки. Отже, є сенс у межах антидискримінаційних кримінально-правових заборон здійснити відповідний пошук.

Так, кримінально-правові заборони антидискримінаційної спрямованості, тобто такі, що спрямовані на захист певних соціальних груп людей від протиправного утиску формулюються з використанням певної специфічної термінології. Використовуються такі терміни, як «дискримінація», «нетерпимість», «ворожнеча», «розбрат», «ненависть».

Гадаємо, що досить універсальним кримінально-правовим механізмом боротьби з проявами дискримінаційної поведінки мало б бути впровадження відповідної обтяжувальної ознаки у Загальній частині КК. Такий підхід відповідає концептуальному підходу, відповідно до якого дискримінаційний злочин має складатися з двох елементів: «загального кримінального правопорушення» та наявності мотиву упередження, який підвищує рівень суспільної небезпеки вчинюваного, що «означає, що правопорушник умисно обрав об'єкт злочину через наявність у нього певних захищених ознак» [14, с. 20]. Як ми бачимо, ст. 67 КК містить у п. 3 вказівку на це: «вчинення злочину на ґрунті расової, національної, релігійної ворожнечі чи розбрату або на ґрунті статевої приналежності». Однак одразу ж впадає в очі, що сфера застосування обмежена випадками вчинення злочинів на ґрунті (з мотивів) расової, національної чи релігійної нетерпимості (новелу, яка стосується нетерпимості за ознакою статі ми свідомо оминемо у нашому дослідженні, оскільки вона вибивається з триади мотивів, про які мова ділі). Ті ж саме мотиви законодавець розглядає як кваліфікувальні ознаки низки злочинів проти життя і здоров'я (ст. ст. 115, 121, 122, 126, 127, 129 КК), вказуючи у тексті на «мотиви расової, національної чи релігійної нетерпимості». У ст. 110 КК як кваліфікувальна ознака міститься вказівка на «розпалювання національної чи релігійної ворожнечі». При цьому расовий мотив «загублений», мабуть, зважаючи на об'єктивну відсутність передумов його врахування під час вчинення вказаного діяння.

Сам же термін «дискримінація» у КК використовується двічі: на позначення альтернативної мети під час катування (ст. 127 КК) та під час визначення змісту предмета злочину (ст. 300 КК). При цьому щодо обох статей під час тлумачення їх антидискримінаційного складника є певні складнощі.

Так, у ст. 127 КК мета дискримінації визначена без уточнення ознаки, за якими вона здійснюється. Так, виходячи із законодавчого визначення дискримінації як «ситуації, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі» [7], можна вважати, що ці сфери життя захищаються у межах цієї кримінально-правової норми (за умови реалізації об'єктивної сторони катування). Водночас у ч. 2 цієї статті окремим із дискримінаційних мотивів надається значення обставин, що істотно підвищують рівень суспільної небезпечності вчинюваного, зокрема традиційним расовому, національному та релігійному мотиву. Складається ситуація, за якої між собою конкурують мотиви однієї спрямованості.

Що стосується ст. 300 КК, то у ній міститься вказівка на те, що предмет цього злочину – твір має пропагувати «культ насильства і жорстокості, расову, національну чи релігійну нетерпимість та дискримінацію». Розглянемо

детально наведену словникову конструкцію. Указівка на расову, національну, релігійну нетерпимість не викликає труднощів під час тлумачення. Використання розділового сполучника «чи» без сумніву дає можливість розглядати всі три наведені елементи як самодостатні під час оцінювання скоєного. Так, коли твір, якому дається оцінка, визнаний лише таким, що пропагує релігійну нетерпимість, він має вважатися таким, що відповідає ознакам цього злочину. Однак використання єднального сполучника «та» у словосполученні «нетерпимість та дискримінація», яким позначаються складники, які потребують сукупного встановлення для наявності відповідної конститутивної ознаки складу злочину ускладнюють тлумачення відповідної норми. Нетерпимість, виходячи з контексту статті, має свої прояви у формах расової, національної чи релігійної. Так, і дискримінація має відповідати лише цим названим проявам утиску. Однак вище ми зазначали, що законодавче визначення дискримінації є набагато ширшим.

Враховуючи зазначене, можемо зробити проміжний висновок. У КК під час формулювання антидискримінаційних приписів використовується категоріальний апарат, у якому терміни та словникові зв'язки не узгоджені між собою. Вітчизняна традиція, відповідно до якої обтяжувальна ознака (а також кваліфікувальні ознаки) атидискримінаційної спрямованості розповсюджується лише на обмежені сфери життєдіяльності, не дозволяє повністю реалізувати підхід, відповідно до якого, наявність кримінального правопорушення + упереджене ставлення винного (яке спонукало його до вчинення цього посягання) = дискримінаційне кримінальне правопорушення. Так, дійсні кримінально-правові механізми захисту від проявів «мобінгу» доведеться шукати у іншій площині.

До того ж не можна залишити поза увагою той факт, що у Особливій частині КК міститься норма суто антидискримінаційної спрямованості – це ст. 161 КК «Порушення рівноправності громадян залежно від расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками». Підстава відповідальності у ній сформульована як «умисні дії, спрямовані на розпалювання національної, расової чи релігійної ворожнечі та ненависті, на приниження національної честі та гідності, образа почуттів громадян у зв'язку з релігійними переконаннями, а також пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, інвалідності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками». У зв'язку з ускладненою структурою юридичної конструкції цього посягання, яка передбачає декілька варіантів діянь, альтернативні цілі та мотиви (при цьому всі вони мають оціночний характер), є підстави стверджувати, що акти «мобінгу» можуть підпадати під дію цієї статті. Так, цькування на роботі або прояви утиску можуть бути оцінені як образа почуттів громадян у зв'язку з релігійними переконаннями, а також пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, інвалідності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Однак близько десятка обвинувальних вироків, які винесені в Україні (за даними ЄДРСР), стосуються випадків релігійної та національної дискримінації, при цьому вчинення проявлялося або у поширенні матеріалів із використанням інтернет мережі або у проявах дискримінаційної поведінки у публічних місцях. Доводиться констатувати, що, не дивлячись на всеосяжність ст. 161 КК, до випадків дискримінації у сфері трудових відносин вона не застосовувалася жодного разу.

Можливо поштовхом до правозастосування стало б впровадження кримінальної відповідальності за більш

вузько сформульоване посягання, тобто впровадження кримінально-правової заборони, яка б виступала спеціальним складом злочину щодо складу, передбаченого у ст. 161 КК. І тут є сенс згадати про законодавчу ініціативу щодо запровадження кримінальної відповідальності за «мобінг».

Доповнення ст. 172 КК указівкою на мобінг як альтернативне діяння, на перший погляд, є досить вдалим. Зміст цієї статті дозволяє визначити її антидискримінаційну спрямованість, оскільки відповідальність встановлюється за безпідставне звільнення, яке можливо розглядати як форму утиску. Крім того, оціночна категорія «інше грубе порушення законодавства про працю», розкриваючи зміст якої Верховний суд вказує, що, «вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду» [15]. Можна припустити, що за наявності дискримінаційного мотиву у винного, зважаючи на те, що його наявність істотно збільшує рівень суспільної небезпечності вчиненого, будь-яке порушення має визнаватися грубим. Однак навіть у такій трактовці ст. 172 КК не може охопити всі можливі варіанти «мобінгу».

Що ж привнесе доповнення тексту ст. 172 КК такими положеннями: «систематичне порушення прав працівника шляхом застосування психологічного насилля та інших елементів мобінгу»? Вимушені констатувати, що мало позитивного, одночасно з цим лише ускладнить тлумачення змісту правової норми і розірве єдність її структури.

Так, у самому запропонованому формулюванні закладена логічна суперечність. По-перше, виникає питання, чому диспозицію доповнено вказівкою на один окремий прояв «мобінгу» (систематичне порушення прав працівника, шляхом застосування психологічного насилля) та на нього в цілому (та інших елементів мобінгу). Такий спосіб викладення диспозиції прогає іншим, що пов'язані з використанням узагальнених конструкцій чи навпаки, казуїстичним наведенням усіх проявів діяння. Указівка на окрему (не єдину) частку, а після – на ціле виглядає логічно не послідовно.

Далі доцільність використання англійського терміна «мобінг» теж викликає сумніви. Загалом, вітчизняний законодавець під час формування кримінально-правових приписів майже ніколи не вдається до використання іншомовних термінів, особливо у випадках наявності українських слів-аналогів (словникових конструкцій). Крім того, на початку ми зазначали, що термін «мобінг» під час дослідження проявів агресії використовується у низці східноєвропейських країн. У інших країнах на позначення тих же проявів поведінки використовуються інші терміни, наприклад «булінг». У вітчизняних суспільних науках термін «мобінг» не поширений, тому його вживання є вкрай необдуманим кроком. Намагання дати «власну» розгорнуту характеристику «мобінгу» в трудовому законодавстві теж виглядає досить суперечливим кроком. Так, нормативне визначення кінцевої мети мобінгу (звільнення) виключає можливість кваліфікувати дії винних у разі утиску працівника за відсутності такої мети, коли мотивом слугувало бажання самоствердитися, поглузувати тощо.

Крім того, використання терміна «психологічне насилля» на позначення механізму утиску (способу) є неприпустимим. У КК традиційно використовують категорію «насилство», а на позначення його видів – «психічне».

Упровадження відповідних новел у тканину ст. 272 КК є штучним і невиправданим кроком, зважаючи на те, що буде мати місце частковий незбіг суб'єктного складу (в межах умовного розподілу) «мобінгу» і «грубого порушення законодавства про працю». Так, тлумачення змісту вказаної статті дозволяє стверджувати, що суб'єктом злочину, відповідальність за вчинення якого передбачена у ст. 272 КК, є службова особа, яка наділена повнова-

женнями щодо прийому/звільнення з роботи [16, с. 461]. Однак утиску і цькувань працівник може зазнавати на робочому місці не лише від керівника, а і від інших співробітників, що прямо впливає з розуміння мобінгу, яке ми давали на початку. Так, упровадження у запропонованому вигляді відповідальності за «мобінг» стане прикладом спроби «поєднати непоєднуване».

Підбиваючи підсумки, зазначимо таке. «Мобінг» є об'єктивно дійсним у сучасному суспільстві суспільно-небезпечним явищем, яке має певну тенденцію до збільшення кількісних показників і відповідає критеріям, які ставляться до криміналізації діянь. Вітчизняне криміналь-

не законодавство не містить спеціальної заборони, що покликана охороняти працівників від проявів такої поведінки, але водночас у межах низки антидискримінаційних кримінально-правових норм (зокрема ст.ст. 120, 161, 172 КК) є можливість дотичної охорони відповідних суспільних відносин. Чинні законодавчі ініціативи щодо уточнення підстави кримінальної відповідальності не витримують критики, однак у формулюванні відповідної спеціальної підстави є нагальна потреба. Однак вирішення проблем конструювання цієї норми та визначення місця її розташування у системи норм Особливої частини КК потребує окремого дослідження.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Leymann H. *Mobbing and Psychological Terrors at Work*. 1990. URL: <http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990.pdf>. (дата звернення: 12.11.2018).
2. Руланн Эрлинг «Как остановить травлю в школе: Психология моббинга» / Пер. с норв. Москва: Генезис, 2012. 264 с.
3. Chappell D., Di Martino V. *Violence at work*. Third edition. Geneva. International Labour Office. 2006. URL: [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_PUBL\\_9221108406\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108406_EN/lang--en/index.htm) (дата звернення: 12.11.2018).
4. Мобінг // Вікіпедія: вільна енцикл. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B3> (дата звернення: 14.11.2018).
5. Про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу): Проект Закону № 7005 від 25.07.2017 р. / Верховна Рада України. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=62371](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62371).
6. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971. Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 15.11.2018).
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 15.11.2018).
8. Лагутіна І.В. Моббінг на робочому місці: правовий аспект. 2011. URL: <http://www.apdp.in.ua/v57/18.pdf> (дата звернення: 15.11.2018).
9. Workplace Bullying Survey WBI U.S. 2014. URL: <http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2014-us-survey/> (дата звернення: 15.11.2018).
10. Cobb E. *Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue // Overview of Workplace Bullying*. 2012. URL: <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/CobbEllen.pdf> (дата звернення: 15.11.2018).
11. В Україні 40% офісних працівників потерпають від несправедливої критики на роботі. 2011. URL: <http://m.tyzhden.ua/news/83021>. (дата звернення: 15.11.2018).
12. Shain M. *Mental health and substance use at work: perspectives from research and implications for leaders. A background paper prepared by the Scientific Advisory Committee to the Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health, 2002* URL: [www.mentalhealthroundtable.ca/documents.html](http://www.mentalhealthroundtable.ca/documents.html). (дата звернення: 15.11.2018).
13. Щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу: Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України № 3501 від 20.11.2015. Верховна Рада України. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=57162](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57162) (дата звернення: 15.11.2018).
14. Законодавство у сфері боротьби зі злочинами на ґрунті ненависті. Практичний посібник. 2015. URL: <https://www.osce.org/uk/node/180131?download=true> (дата звернення: 15.11.2018).
15. Про практику розгляду судами трудових спорів. 1998. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
16. Кримінальний кодекс України. Науково-практичний коментар: у 2 т. / за заг. ред. В.Я. Тація, В.П. Пшонки, В.І. Борисова, В.І. Тютюгіна. 5-те вид., допов. Харків: Право, 2013. 1152 с.