

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА МОБІНГ: НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД

EMPLOYER'S RESPONSIBILITY FOR MOBBING: NATIONAL LEGISLATION AND GLOBAL EXPERIENCE

Грекова М.М., к.ю.н.,
доцент кафедри конституційного, адміністративного, екологічного та трудового права
*Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Греков Є.А., к.ю.н.,
доцент кафедри цивільного, господарського і фінансового права
*Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

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

Стаття присвячена дослідженню актуальної проблеми запровадження відповідальності роботодавця за мобінг на робочому місці. Досліджено правову природу поняття «мобінг», види та зміст відповідальності роботодавця за мобінг у процесі праці, а також можливі способи імплементації поняття «мобінг» у систему національного трудового законодавства.

Проаналізовано чинне національне законодавство на предмет можливості притягнення роботодавця до відповідальності за мобінг та проекти законів, які визначають сутність останнього і встановлюють відповідальність за мобінг у процесі праці.

Виокремлено можливі варіанти запровадження відповідальності роботодавця за мобінг через трудову відповідальність (інститут матеріальної відповідальності роботодавця), цивільно-правову відповідальність і адміністративно-правову відповідальність. Обґрунтовано можливість реалізації трудової відповідальності через інститут матеріальної відповідальності роботодавця, який зобов'язаний забезпечити систему нешкідливих і безпечних умов праці.

Детально проаналізовано досвід Сполучених Штатів Америки щодо застосування механізму трудової відповідальності роботодавця як найефективніший спосіб боротьби з мобінгом на робочому місці. Встановлено, що американська судова практика розглядає притягнення роботодавця саме до матеріальної відповідальності найефективнішим способом боротьби з мобінгом на робочому місці. Крім того, судова практика США виходить з антидискримінаційного підходу щодо захисту працівників від мобінгу з боку роботодавця в межах трудових відносин.

Проаналізовано можливість впровадження цивільно-правової відповідальності роботодавця, з урахуванням особливостей трудових відносин, крізь призму відшкодування моральної шкоди працівнику, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Зроблено висновок, що проблема дифузії цивільно-правової відповідальності та матеріальної відповідальності у трудовому праві може ускладнити процедуру притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, але при цьому значно підвищиться рівень компенсаційного характеру цієї відповідальності.

На підставі результатів дослідження зроблено висновок, що цивільно-правовий підхід до відшкодування шкоди, завданої мобінгом у процесі праці як самим роботодавцем, так і іншими працівниками, неможливий, бо виключно роботодавець є відповідальним за створення безпечних і нешкідливих умов праці.

Здійснено аналіз застосування механізму цивільно-правової відповідальності в Італії. На підставі результатів дослідження зроблено висновок, що Італія вибрала інший шлях, ніж США, через розширене тлумачення поняття «мобінг» і включення наслідків мобінгу до складу моральної шкоди, а отже, цей спосіб захисту базується, в першу чергу, на системі цивільного права і виходить за межі трудових відносин.

Проаналізовано зареєстровані проекти законів, у контексті запровадження адміністративної відповідальності за мобінг на робочому місці. Досліджено основні види адміністративних стягнень, що передбачаються, здійснено порівняння з кримінальним законодавством Іспанії.

Ключові слова: мобінг, психологічний тиск, відповідальність, удосконалення трудового законодавства.

The article is devoted to the study of the current problem of introducing the responsibility of the employer for mobbing in the workplace. The legal nature of the concept of "mobbing", the types and content of the employer's responsibility for mobbing in the process of work, as well as possible ways to implement the concept of "mobbing" in the system of national labor legislation.

The current national legislation on the possibility of bringing the employer to justice for mobbing and draft laws that define the essence of the latter and establish responsibility for mobbing in the process of work are analyzed.

Possible options for the introduction of employer liability for mobbing through: labor liability (institute of liability of the employer); civil liability; administrative and legal liability. The possibility of realization of labor responsibility through the institute of material responsibility of the employer which is obliged to provide system of harmless and safe working conditions is proved.

The experience of the United States of America in applying the mechanism of labor responsibility of the employer as the most effective way to combat mobbing in the workplace is analyzed in detail. It is established that the American jurisprudence considers bringing the employer to financial responsibility the most effective way to combat mobbing in the workplace. In addition, US case law is based on an anti-discriminatory approach to the protection of employees from mobbing by the employer within the employment relationship.

The possibility of introducing civil liability of the employer, taking into account the peculiarities of labor relations, through the prism of compensation for moral damage to the employee, if violations of his legal rights led to moral suffering, loss of normal life and require additional efforts to organize their lives. It is concluded that the problem of diffusion of civil liability and liability in labor law may complicate the procedure of bringing the employer to liability, but at the same time, significantly increase the level of compensatory nature of this liability.

Based on the results of the study, it is concluded that a civil law approach to compensation for damage caused by mobbing in the process of work by the employer and other employees is impossible, because the employer is solely responsible for creating safe and harmless working conditions.

An analysis of the application of the mechanism of civil liability in Italy. Based on the results of the study, it is concluded that Italy has chosen a different path than the United States, due to an expanded interpretation of the concept of "mobbing" and the inclusion of the consequences of mobbing in the moral damage, and therefore this method of protection is based primarily boundaries of labor relations.

Registered draft laws are analyzed in the context of the introduction of administrative liability for workplace mobbing. The main types of administrative penalties envisaged are investigated, a comparison with the criminal legislation of Spain is made.

Key words: mobbing, psychological pressure, responsibility, improvement of labor legislation.

На сучасному етапі розвитку України з конституційно визначеним євроатлантичним курсом актуальність гармонізації національного законодавства із законодавством держав-членів Європейського Союзу є беззаперечною. Зокрема, з урахування реформування чинного трудового законодавства й узгодження його з положеннями міжнародних та європейських стандартів щодо забезпечення належних психологічних умов праці. Реформа трудового законодавства в Україні має сприяти утвердженню суспільства, в якому б визнавалися, дотримувалися й захищалися права людини у сфері праці, а саме право на безпечні психологічні умови праці (психологічний комфорт та клімат на робочому місці, протидія мобінгу тощо) та наявність законодавчо-визначеного компенсаційного механізму відшкодування шкоди. З огляду на це особливої актуальності набуває розроблення теоретичних аспектів відповідальності за мобінг на робочому місці як правове явище, визначення якого відсутнє в нормативно-правовій сфері трудових відносин, а також з'ясування перспектив запровадження та подальшого розвитку відповідальності роботодавця перед працівником у контексті напрацювання пропозицій створення справедливого компенсаційного механізму за мобінг у процесі праці.

Ступінь наукової розробленості теоретичних і практичних проблем протидії мобінгу у процесі праці не можна назвати достатнім. В Україні за період її існування як незалежної держави комплексних досліджень із цих питань не провадилося.

Серед наукових розробок необхідно виділити праці зарубіжних вчених щодо питань визначення сутності поняття «мобінг»: Х. Леймана, К. Лоренца, Д. Ольвеуса, Д. Лейна. Також дослідження щодо протидії та відповідальності за мобінг на робочому місці: Steins, G., Weiner, B., Yamada, D., J. Squelch, J., Guthrie, R., Lippel, K.

Сучасні роботи вітчизняних науковців Л.П. Герасченко, О.А. Трюхан, Л. Ю. Тимофєєвої, Т.А. Коляди, Н.А. Чердніченко та інших лише частково торкаються проблеми вдосконалення національного законодавства або описують його невідповідність європейським чи світовим стандартам щодо окремого правового інституту, який є основним предметом їх дослідження. Саме тому проблеми вдосконалення національного законодавства з питань запровадження відповідальності роботодавця за мобінг у процесі праці потребують комплексного наукового розроблення.

Наукова і практична значимість зазначених проблем, недостатня розробленість їх у науці трудового права, а також дискусійний характер багатьох питань зумовили вибір теми цього дослідження. Розвиток трудових відносин, зокрема, залучення іноземців до трудової діяльності в Україні (особливо IT-сфера), підвищення інвестиційної привабливості України вимагає створення нормативно-правового забезпечення, як із точки зору охорони прав працівників, так і з точки зору урегулювання належної процедури захисту працівника на робочому місці від мобінгу.

Завдання статті є дослідження і визначення правової природи та змісту відповідальності роботодавця за мобінг на робочому місці, крім того, подальше напрацювання пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання: визначити поняття та ознаки мобінгу у трудових правовідносинах; виокремити загальні критерії відповідальності роботодавця перед працівником за мобінг на робочому місці; визначити можливі межі від-

повідальності роботодавця за мобінг.

Мобінг виступає новітнім правовим феноменом у національному трудовому законодавстві та вимагає належного правового регулювання. Захист від утисків та цькувань, а також забезпечення психологічного здоров'я працівника на робочому місці є одним з основних напрямів вдосконалення європейського законодавства: EU Health and Safety Framework Directive (89/391/EEC), Directives 2000/43 and 2000/78 on Equality of Treatment [1, p. 1].

Тривала відсутність легального визначення поняття «мобінг» у національному законодавстві вимагає дослідження як іноземної, так і національної доктрини, а також зарубіжних законодавчих напрацювань. Важливо констатувати те, що протягом останнього десятиліття в Україні були неодноразові законодавчі спроби та ініціативи, які частково врегульовували питання протидії мобінгу або відповідальності за мобінг, зокрема, з боку роботодавця. Проте всі спроби залишилися на рівні законопроектів. Перший проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу від 01.03.2019 р. за № 10118 [2] не є спеціалізованим нормативно-правовим актом, який містить комплексне регулювання питання мобінгу на робочому місці. Цей проект швидше схожий на намагання суб'єктів законодавчої ініціативи подолати законодавчу прогалину способом «латання» законодавства, а не внесенням комплексних змін. Зокрема, проект визначає поняття «мобінг (цькування)» встановлює перелік спеціальних суб'єктів діяння (учасників трудових відносин), різновидів мобінгу (психологічний, економічний, фізичний, із застосуванням засобів електронних комунікацій) та мету діяння (створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи). Крім того, було передбачено запровадження адміністративної відповідальності за мобінг.

На нашу думку, в запропонованому проекті наявні недоліки, починаючи з використання подвоєної термінології, що з точки нормотворчої техніки є недопустимим, бо створює неоднозначність тлумачення, а з урахуванням наявних законодавчих змін, подвоєне використання одного терміна «цькування» для пояснення двох різних явищ «мобінг» та «булінг».

До Кодексу Законів про працю, фактично, були внесені лише технічні правки, які мали бланкетний характер, що, на нашу думку, є необґрунтованим, оскільки, встановлюючи виключно адміністративну відповідальність без створення механізмів подолання мобінгу за допомогою положень чинного трудового законодавства, законодавець позбавляє працівника та роботодавця змоги вирішити це питання в рамках трудових відносин із можливістю застосування компенсаційної функції трудового права. У цьому випадку варто пам'ятати, що відповідно до ч. 1 ст. 153 Кодексу Законів про Працю «на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці» [3].

Другий законопроект подався як альтернативний, Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії мобінгу від 18.03.2019 р. за № 10118-1 [4]. Цим законопроектом також визначалось поняття «мобінг». Зокрема, аналізуючи законопроект, можна констатувати, що визначення є більш абстрактним та концентрації уваги авторів на психологічному комфорті праці, що узгоджується з доктринальними поглядами. Крім цього, у цьому випадку зміни щодо розуміння мобінгу вносяться саме в Кодекс Законів про працю,

що, на нашу думку, є виправданим, оскільки відбувається пряма прив'язка до трудового законодавства. Разом із цим законопроект також передбачає запровадження адміністративної відповідальності за мобінг. Проте, якщо аналізувати законопроекти з точки зору деталізації, то законопроект від 01.03.2019 р. № 10118 є більш конкретизованим.

Останній законопроект, який пропонував зміни щодо мобінгу, був нині відкликаний, як і решта законопроектів, проект Закону України «Про працю» [5]. Проте у цьому випадку йдеться про законодавче впровадження поняття «мобінг» у контексті рівності та забезпечення права на працю, але конкретні шляхи подолання або попередження мобінгу не визначені, що свідчить про відсутність захисту працівника в практичній площині та неможливість практичного застосування.

Звернення до досвіду законодавчого регулювання протидії мобінгу, на нашу думку, є зрозумілим в умовах гармонізації національного та європейського законодавства. В Європейському Союзі є дві основні моделі нормативно-правового регулювання протидії мобінгу та відповідальності, які визначають безпосередні способи захисту.

Перший спосіб – це закріплення поняття мобінгу як різновиду дискримінації на робочому місці, а отже, можливість застосування системи антидискримінаційного національного законодавства. Цей спосіб застосований у законопроекті «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» від 01.03.2019 р. № 10118.

Першоджерелом такого способу попередження мобінгу виступає Директива Європейського Союзу «Щодо встановлення загальних рамок рівності, оправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності» № 2000/78/ЄС [6], яка закріплює класичне визначення мобінгу, хоча без конкретизації цього поняття.

Другий спосіб базується на системі охорони праці і має пряме відображення в національному законодавстві, а саме положення ч. 1 ст. 153 КЗпП, щодо безпечних та нешкідливих умов праці. Такий спосіб захисту наявний, наприклад, у Фінляндії [7, с. 300].

Таким чином, можливо резюмувати, що нині в Україні наявна законодавча прогалина щодо регулювання та визначення питання мобінгу в трудових правовідносинах. Подані раніше законопроекти не були прийняті та містили недоліки, які б ускладнювали можливість реального подолання проблеми мобінгу. Проте наявність законодавчого інтересу вказує на можливість прийняття законодавчих змін щодо протидії мобінгу в найближчому майбутньому. У контексті нашого дослідження визначити поняття «мобінг» необхідно відповідно до класичного тлумачення, яке було запропоновано Х. Лейманом: «Мобінг – це психологічний терор, який включає систематично повторюване вороже і неетичне відношення одного або кількох людей, спрямоване проти іншої людини, в основному однієї» [8].

Проаналізувавши сутність поняття «мобінг», а також наявні способи захисту, необхідно звернутися до національного нормативного регулювання протидії та запобігання мобінгу в процесі праці. З урахуванням останніх законодавчих ініціатив та системності чинного трудового законодавства можна виокремити три основних різновиди юридичної відповідальності роботодавця за мобінг: трудово-правової відповідальності (інститут матеріальної відповідальності), цивільно-правової відповідальності та адміністративної відповідальності.

Як зазначає Г.І. Чанишева, матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, варто визначити як обов'язок роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок невиконання або неналежного виконання своїх трудових обов'язків, у розмірі і порядку, передбаченому законодавством [9, с. 145]. В основу матеріальної відповідальності робо-

тодавця покладено невиконання або неналежне виконання роботодавцем власних трудових обов'язків. Разом із цим, аналізуючи норми КЗпП, можна дійти висновку про досить незначну кількість обов'язків роботодавця перед працівником. Один з обов'язків закріплений у ст. 153 КЗпП щодо забезпечення роботодавцем безпечних і нешкідливих умов праці. Проблематика диспозиції цієї статті щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці є наскрізною, оскільки з урахуванням наявних законодавчих прогалин лише через цю норму можна довести наявність мобінгу щодо працівника, застосовуючи системне або телеологічне тлумачення нормативно-правових актів.

Своєю чергою, оскільки запровадження додаткової підстави матеріальної відповідальності роботодавця вимагає комплексних нормативно-правових змін, важливо врахувати наявний позитивний досвід застосування подібних законодавчих категорій в інших державах. Цікавим є досвід Сполучених Штатів Америки щодо притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за мобінг. Показовим у цьому випадку є справа Francis C. Dunlavy [10, р. 181–182], де працівнику була виплачена компенсація за «for a mental-mental injury», тобто за психічний розлад, який був спричинений депресією, яка, на думку лікарів, була викликана робочою атмосферою заявниці. Це був один із найбільш важливих прецедентів у судовій практиці США, оскільки суд відійшов від положень закону про те, що компенсація за психічний розлад, можлива лише за наявності фізичної шкоди. Фактично, було констатовано недотримання роботодавцем зобов'язань законодавства штату про безпечні та нешкідливі умови праці, що, на думку суду, можна розглядати як мобінг. Також наявна схожа судова практика, яка вказує на позитивні зобов'язання роботодавця щодо працівника в контексті забезпечення нешкідливих умов праці: у справі Tarlin v. Fife Council [2003] суд констатував, що роботодавець зобов'язаний вживати «розумних заходів» задля уникнення можливого ризику психологічного травмування; у справі McLoughlin v. Grovers [2002] судом було констатовано, що роботодавець має виплатити працівнику компенсацію за халатне ставлення до можливих наслідків психічного тиску [11].

Дослідник D. Yamada констатує: «У процесі розгляду позовів про компенсації за мобінг деякі суди вказують, що компенсація працівникам забезпечує виключний спосіб правового захисту та виключає можливість умисного мобінгу з боку роботодавця» [10, р. 177]. Тобто можна стверджувати, що американська судова практика вважає притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності найефективнішим способом боротьби з мобінгом на робочому місці. Варто звернути увагу, що судова практика США виходить з антидискримінаційного підходу щодо захисту працівників від мобінгу з боку роботодавця в межах трудових відносин.

Щодо цивільно-правової відповідальності, то, на наш погляд, цікавою є позиція О.М. Лук'яничка, який зазначає, що матеріальна відповідальність роботодавця має базуватись на принципах цивільно-правової відповідальності з урахуванням особливостей трудових відносин, де в основу концепції матеріальної відповідальності роботодавця необхідно покласти принцип повного відшкодування шкоди та збитків, що заподіяні працівнику. З метою посилення захисту прав працівника пропонується розглянути можливість адаптації до трудових відносин інституту забезпечення виконання зобов'язання [12, с. 176]. Звісно, проблема дифузії цивільно-правової відповідальності та матеріальної відповідальності в трудовому праві може ускладнити процедуру притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, але при цьому значно підвищиться рівень компенсаційного характеру цієї відповідальності.

На нашу думку, в основі можливої матеріальної відповідальності роботодавця за мобінг може бути покладений саме компенсаційний механізм, а не каральний. Прояви карального механізму ми простежуємося на прикладі запровадження інституту фінансової відповідальності роботодавця за ст. 265 КЗпП, яка базується на принципі вини роботодавця, але у цьому випадку такий вид відповідальності однозначно не є трудовим та виходить за межі трудового права.

Механізм цивільно-правової відповідальності роботодавця за мобінг запроваджений в Італії. Зокрема, Верховний суд Італії у своїй практиці активно використовує термін «розлад душі». На думку Верховного суду, у випадку мобінгу на робочому місці, компенсація має покривати всю завдану шкоду [13, р. 29]. Крім цього, у 2018 році було проведено аналіз 35 рішень італійських судів щодо компенсацій за мобінг на робочому місці. Відповідно до результатів дослідження встановлено, що компенсація у розмірі від 51 тисячі євро до 70 тисяч була застосована у 21% рішень, компенсація від 20 тисяч до 50 тисяч євро – у 17%; у 20% рішень компенсація перевищувала 71 тисячу євро; у решті рішень компенсація була не більше 20 тисяч євро [14]. Таким чином, необхідно стверджувати, що Італія вибрала інший шлях, через розширене тлумачення поняття «мобінг» і включення наслідків мобінгу до складу моральної шкоди, а отже, цей спосіб захисту базується, в першу чергу, на системі цивільного права і виходить за межі трудових відносин.

У цьому контексті варто повернутися до напрацювань О.М. Лук'янчикова, який зазначав про необхідність базування матеріальної відповідальності роботодавця на принципах цивільно-правової відповідальності з урахуванням особливостей трудових відносин. Саме тому необхідно проаналізувати ст. 237-1 КЗпП щодо відшкодування моральної шкоди, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Як відомо, відповідальність у трудовому праві (як і в інших галузях права) може наступати лише в разі вчинення суб'єктом правопорушення, у нашому випадку – трудового правопорушення. Під трудовим правопорушенням варто розуміти протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання сторонами трудових відносин трудових обов'язків, яке спричинило заподіяння матеріальної і/або немайнової шкоди іншій стороні трудового правовідношення, відповідальність за що передбачена нормами трудового права [15, с. 60]. За допомогою цього визначення ми можемо виділити чотири елементи, які необхідні для констатування наявності трудового правопорушення, а отже, можливості притягнення до відповідальності.

По-перше, наявність протиправних дій із боку роботодавця. Диспозиція ст. 237-1 КЗпП закріплює формулювання «...порушення його законних прав...», саме це вказує на протиправність дій роботодавця. Разом із цим важливо пригадати, що формально юридично чинне законодавство не містить поняття «мобінг», а тим більше будь-яких спеціальних правових механізмів захисту. Тобто виникає проблема з формально-юридичним закріпленням право на захист від психологічного насилля, яке включає систематично повторюване вороже і неетичне ставлення одного або кількох людей. Звісно, можна звернутися до системного способу тлумачення або телеологічного способу тлумачення норм права. У цьому випадку можна констатувати протиправність дій роботодавця в розумінні порушення безпечних умов праці (ст. 153 КЗпП) або з урахуванням Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». На нашу думку, нині можна умовно стверджувати про дотримання цього критерію.

По-друге, трудове правопорушення передбачає вину роботодавця за діяння. На нашу думку, вина роботодавця

є найбільш складним елементом. За своєю природою мобінг може бути зі сторони працівників і латентним для самого роботодавця. У такому разі стверджувати про наявність винних дій із боку роботодавця досить складно, але можливо (з урахуванням ст. 153 КЗпП).

По-третє, наявність причинно-наслідкового зв'язку між заподіянням моральної шкоди та діянням роботодавця. Ця умова передбачає наявність безпосереднього (прямого) зв'язку, між дією і наслідком. Якщо роботодавець не є стороною мобінгу («агресором»), причинно-наслідковий зв'язок існує, бо роботодавець відповідальний за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці.

Четвертий елемент – наявність шкоди, тобто настання «моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя» відповідно до ст. 237-1 КЗпП. Зокрема, Верховний Суд у Постанові від 30 січня 2019 року у справі № 308/6118/16-ц вказав, що єдиною підставою для цивільно-правової відповідальності за завдання шкоди є правопорушення, що включає як складові елементи шкоду, протиправне діяння особи, котра її завдала, причинний зв'язок між ними, а також вину заподіювача шкоди [16].

Під моральною шкодою, відповідно до п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31.03.1995 р. № 4, під моральною шкодою необхідно розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями чи бездіяльністю інших осіб [17].

На підставі результатів дослідження можна зробити висновок, що цивільно-правовий підхід до відшкодування шкоди, завданої мобінгом у процесі праці як самим роботодавцем, так і іншими працівниками, неможливий, бо виключно роботодавець є відповідальним за безпечні і нешкідливі умови праці.

У процесі дослідження підстави відповідальності роботодавця за заподіяння моральної шкоди працівнику виникає питання констатування того, що відшкодування моральної шкоди, завданої роботодавцем, є різновидом матеріальної відповідальності роботодавця. На нашу думку, варто погодитися з думкою О.І. Процевського, який зазначає, що матеріальна відповідальність у трудовому праві, з огляду на притаманні цій галузі права юридичні гарантії, не виходить за межі розміру заподіяної шкоди [18, с. 10]. Зокрема, необхідно погодитися з О.М. Лук'янчиковим, який зазначає, що в контексті матеріальної відповідальності працівник відшкодовує роботодавцю лише пряму дійсну шкоду, а роботодавець працівнику – пряму дійсну шкоду та неодержаний заробіток [12, с. 175]. Поняття «пряма дійсна шкода» тлумачиться у Постанові Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29.12.1992 р. «Про судову практику у справах про відшкодування шкоди заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками», де в п. 4 вказано, що під прямою дійсною шкодою запропоновано розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто спричинені порушенням працівником трудових обов'язків, грошові виплати [19]. Тобто з урахуванням вищезазначеного можна зробити висновок, що нині неможливо стверджувати, що відшкодування моральної шкоди, завданої роботодавцем, є різновидом матеріальної відповідальності останнього.

Ще одним різновидом юридичної відповідальності за мобінг у трудових правовідносинах є адміністративна. Так, законопроект від 01.03.2019 р. № 10118 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» [2] передбачав внесення до Кодексу України про

адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) нової статті 173-5 «Мобінг (цькування)» з градацією санкцій адміністративного правопорушення. Важливо наголосити, що відповідальність встановлювалась окремо для працівників і роботодавця, однак види адміністративних стягнень (штраф і громадські роботи) однакові. Крім того, додатково встановлювалась відповідальність за неповідомлення про мобінг на робочому місці до уповноважених органів із боку роботодавця.

Альтернативний законопроект від 18.03.2019 р. № 10118-1 [4] доповнював главу 5 КУпАП статтею 41-4, яка передбачала встановлення відповідальності за мобінг на робочому місці для працівників та роботодавця з використанням тотожних видів адміністративних стягнень (штраф і громадські роботи), проте зі значним збільшенням їх розміру, що вказує на каральний характер стягнень. Особливим нововведенням було встановлення відповідальності за мобінг, якщо вони були вчинені щодо одинокі матері (бабка) або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, вагітної жінки, осіб з інвалідністю, неповнолітніх, внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій, осіб передпенсійного та пенсійного віку. Також передбачалась відповідальність роботодавця щодо неповідомлення про мобінг і можливість притягнення до адміністративної відповідальності посадової особи підприємства, установи, організації чи фізичної особи, яка використовує найману працю.

Останнім законопроектом, який перебуває на розгляді Верховної Ради України, є законопроект «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» [20] від 02.11.2020 р. № 4306, згідно з положеннями якого пропонується доповнити главу 5 КУпАП новою статтею 173-5, яка буде встановлювати відповідальність за мобінг для учасників трудових відносин, тобто відсутня градація відповідальності між роботодавцем та працівниками. Визначено два види адміністративних стягнень (штраф та громадські роботи) в межах, схожих із законопроектом від 01.03.2019 р. № 10118. На нашу думку, цей законопроект є синтезом законопроектів від 01.03.2019 р. № 10118 та від 18.03.2019 р. № 10118-1, що вказує на більш комплексний підхід із боку ініціаторів законопроекту.

Держави-члени Європейського Союзу у своїй практиці зазвичай не використовують можливість застосування адміністративних стягнень до мобінгу через сформований цивільно-правовий (компенсаційний) механізм, проте деякі держави-учасниці криміналізують деякі види мобінгу під склад злочину (наприклад, злочини проти статевої свободи та недоторканості). Прикладом засто-

сування такого поєднання є Іспанія. У 2010 р. деякі акти мобінгу було внесено до Art. 173.1 §2 Кримінального кодексу Іспанії, проте застосування кримінально-правового механізму вимагає низки ознак, зокрема: повторюваність мобінгу; наявність приниження, що завдає сильної шкоди жертві; здійснення виключно у відношеннях «роботодавець (керівник) – підлеглий»; здійснення виключно умисно. Однак ефективність механізму кримінально-правового впливу недоведена через тривалість процедури притягнення до кримінальної відповідальності [1, р. 7].

З урахуванням вищевикладеного можна зробити висновок щодо можливості та обґрунтованості застосування адміністративної відповідальності, однак компенсаційний механізм (цивільно-правовий чи трудовий), на нашу думку, є більш перспективним та досконалим.

Підбиваючи підсумки, необхідно констатувати потребу комплексного реформування національного трудового законодавства щодо визначення та легального закріплення поняття «мобінг», його ознак, запровадження окремої підстави матеріальної відповідальності роботодавця та механізму її реалізації. Наявність законодавчих спроб закріплення легального визначення поняття «мобінг» вказує на існування проблеми та необхідність врегулювання суспільних відносин, що вже існують. Разом із цим варто звернути увагу на потребу внесення комплексних змін до трудового законодавства та встановлення механізмів протидії мобінгу на виробничому рівні.

На підставі результатів дослідження зроблено висновок щодо можливості запровадження трьох варіантів відповідальності роботодавця за мобінг:

- по-перше, трудово-правовою відповідальністю із застосуванням інституту матеріальної відповідальності роботодавця крізь призму положень ст. 153 КЗпП України;

- по-друге, цивільно-правовий механізм, котрий передбачає відповідальність роботодавця крізь призму ст. 237-1 КЗпП України щодо відшкодування моральної шкоди працівнику. Проте в умовах чинного законодавства реалізація цього виду відповідальності є законодавчо обмеженою. Можливим варіантом вирішення цієї проблеми є запровадження окремого механізму відшкодування шкоди за мобінг шляхом реформування чинних положень КЗпП або винесення питання відшкодування шкоди за мобінг у систему цивільно-правової відповідальності роботодавця (як це зроблено в Італії);

- по-третє, адміністративна відповідальність поки що залишається єдиним законодавчо запропонованим варіантом відповідальності за мобінг не тільки роботодавця, а й інших працівників. Однак при цьому виникає питання використання адміністративної преюдиції для здійснення відшкодування моральної шкоди за мобінг.

ЛІТЕРАТУРА

1. Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective. URL: <https://www.internationalaborlaw.com/wp-includes/ms-files.php?file=2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf> (date of access: 29.11.2020).
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу : Проект Закону України від 01.03.2019 р. № 10118 / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602 (дата звернення: 29.11.2020).
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. N 322-VIII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page> (дата звернення: 29.11.2020).
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії мобінгу : Проект Закону України від 18.03.2019 р. № 10118-1 / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65695 (дата звернення: 29.11.2020).
5. Про працю : Проект Закону України від 28.12.2019 р. № 2708 / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 (дата звернення: 29.11.2020).
6. Щодо встановлення загальних рамок рівності, оправого поведження у сфері зайнятості і професійної діяльності : ДИРЕКТИВА РАДИ 2000/78/ЄС. URL: http://ecmi-epp.org/wp-content/uploads/2015/03/Council-2000_78_EC_UK.pdf. (дата звернення 20.11.2019).
7. Турченко Т., Котьова В. Міжнародний досвід охорони праці та особливості його впровадження в Україні. *Економічний аналіз*. 2013. Т. 12(1). С. 299–301.
8. Leymann H. Mobbing and Psychological Terrors at Work. 1990. URL: <http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990.pdf>.
9. Чанишева Г.І. Матеріальна відповідальність роботодавця за проектом Трудового кодексу України. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2016. С. 143–150.
10. Noa Davenport. MOBBING Emotional Abuse in the American Workplace / N. Davenport, R. Distler Schwartz, G. Pursell Elliott. 2014. URL: workplacemobbing.com.au/wp-content/uploads/2018/09/MOBBING-PDF-Version-2014-2.pdf

11. Browne, M. Neil and Smith, Mary Allison. Mobbing in the Workplace and Individualism: Antibullying Legislation in the United States, Europe and Canada (2008). *Economics Faculty Publications*. URL: https://scholarworks.bgsu.edu/econ_pub/5
12. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 3-1. С. 173–176.
13. Sexual and moral harassmen in the workplace. XX WORLD CONGRESS OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY LAW. 2012. URL: isissl.org/wp-content/uploads/2013/01/SexualandMoralHarassment-GamonelandUgarte.pdf
14. Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases. 2018. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5801609>
15. Полішко Н.Л. Трудове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності працівника. *Юридична наука*. 2012. № 1. С. 59–65.
16. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного суду від 30 січня 2019 р. у справі № 308/6118/16-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/79805882>.
17. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди : Постанова Верховного Суду від 31.03.1995 р. № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>.
18. Процевський О.І. Чи дійсно сучасному трудовому праву притаманні «каральна» і «репресивна» функції? *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Право»*. 2009. Випуск 12. С. 5–20.
19. Про судову практику у справах про відшкодування шкоди заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29.12.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>
20. Проект Закону про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу від 02.11.2020 h/ № 4306. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70300 (дата звернення: 29.11.2020).