

АКТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ЗАПОБІГАННЯ МОБІНГУ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

CURRENT APPROACHES TO PREVENT MOBBING IN EMPLOYMENT RELATIONS

Менів Л.Д., к. ю. н., доцент,
доцент кафедри приватного права
Навчально-науковий інститут права
Державного податкового університету

Булківська В.А., студентка III курсу
Навчально-науковий інститут права
Державного податкового університету

У статті досліджено сутність поняття мобінгу як негативного соціального явища, що виражається у формі психологічного насильства у трудових правовідносинах. Було визначено правовий вакуум у законодавстві України, що пов'язаний з відсутністю закріплення норм правового регулювання та юридичної відповідальності за мобінг. Піддано аналізу законопроект, яким запропоновано певні засоби та способи боротьби із цькуванням на робочих місцях з метою превенції випадків виникнення мобінгу. Встановлена недосконалість у дефініції мобінгу відповідно до Проекту Закону «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу». Визначено, які дії на робочому місці можна вважати формами вираження мобінгу, здебільшого, це цькування, ігнорування, моральні переслідування, агресія тощо. Окреслено та охарактеризовано обов'язкові елементи мобінгу: об'єкт, суб'єкт та мета. Проаналізовано основні види мобінгу: вертикальний та горизонтальний, свідомий та несвідомий, кібермобінг як новий вид психологічного насильства в трудовому колективі, що здійснюється через інформаційно-комунікаційні канали і засоби. Встановлено, що негативні наслідки мобінгу можуть поширюватися не лише на окрему особу, а на весь колектив, ціле підприємство. За допомогою судової практики встановлено які негативні наслідки тривалого психологічного насильства на робочому місці загрожують індивіду. Розглянуто судову практику та підходи нормативного регулювання протидії мобінгу в окремих країнах. Виділено декілька норм, які доцільно імплементувати в законодавство України. Зроблено висновки, що трудове законодавство України потребує реформування з метою захисту прав та інтересів осіб, що піддаються насильству на робочому місці. Рекомендовано актуальні варіанти засобів запобігання і подолання морального насильства в трудових відносинах на законодавчому та локальному рівнях.

Ключові слова: мобінг, запобігання мобінгу, психологічний тиск, трудові правовідносини, роботодавець, працівник, міжнародний досвід.

The article examines the essence of the concept of mobbing as a negative social phenomenon, expressed in the form of psychological violence in labor relations. A legal vacuum has been identified in the legislation of Ukraine, which is related to the lack of enshrinement of legal regulations and legal liability for mobbing. A bill proposing certain means and methods of combating harassment in the workplace in order to prevent cases of mobbing has been analyzed. Imperfections in the definition of mobbing in accordance with the Draft Law "On Amendments to the Code of Ukraine on Administrative Offenses to Combat Mobbing" have been identified. It is determined what actions in the workplace can be considered forms of expression of mobbing, mostly harassment, ignorance, moral harassment, aggression and more. Mandatory elements of mobbing are outlined and characterized: object, subject and goal. The main types of mobbing are analyzed: vertical and horizontal, conscious and unconscious, cybermobbing as a new type of psychological violence in the workforce, which is carried out through information and communication channels and tools. It is established that the negative consequences of mobbing can spread not only to an individual, but to the whole team, the whole enterprise. Judicial practice has established what negative consequences of prolonged psychological violence in the workplace threaten the individual. Judicial practice and approaches of normative regulation of counteraction to mobbing in separate countries are considered. There are several norms that should be implemented in the legislation of Ukraine. It is concluded that the labor legislation of Ukraine needs to be reformed in order to protect the rights and interests of persons exposed to violence in the workplace. Topical options for preventing and overcoming moral violence in labor relations at the legislative and local levels are recommended.

Key words: mobbing, mobbing prevention, psychological pressure, labor relations, employer, employee, international experience.

Людина значну частину свого часу проводить на роботі, тому надзвичайно важливо, на законодавчому рівні, забезпечити можливість повної реалізації прав працівників. Міжнародним законодавством виключена можливість дискримінації працівників. Зокрема, Директивою Європейського Союзу від 27.10.2000 № 2000/78/ЄС прямо встановлена рівність поводження у сфері праці та зайнятості, та визначено, що поведінка з метою створення ворожої, принижуючої гідності людини, обстановки вважається переслідуванням працівника, що є рівнозначним до дискримінації трудових прав [2]. Національне законодавство, включаючи статтю 2-1 Кодексу законів про працю України, визначає, що трудові права громадян України рівні, можливість будь-якої дискримінації у сфері праці – не передбачається. Проте ці права часто порушуються шляхом психологічного тиску або мобінгу на роботі [4]. На жаль, поки національним законодавством не визначено поняття мобінгу та не передбачено юридичної відповідальності за такі дії. Аналізуючи судову практику часто можна зустріти спори, що виникли внаслідок насильства працівників на робочому місці. Однак досвести на практиці факт мобінгу досить важко з огляду на наявну

нормативну прогалину. Зважаючи на це протидія мобінгу в Україні є нагальним питанням, яке потребує вирішення на законодавчому рівні.

Дослідженням поняття мобінгу протягом останніх десятиліть цікавилось чимало вітчизняних та закордонних науковців, серед яких Х. Лейманн, Р. Поздзіка, А. Шалковські, А. М. Колот, О. І. Сердюк, Н. Г. Мехеда, О. В. Сорока, І. Ю. Філіпова та інші. У їхніх роботах переважно досліджувалися проблеми причин та наслідків мобінгу, вивчався досвід іноземних держав щодо особливостей застосування правових норм у процесі боротьби з психологічним тиском в трудових відносинах.

Попри значну кількість наукових робіт, проблема мобінгу до кінця не вивчена та не досліджена. Зокрема для національного законодавства залишається відкритим питання пошуку можливих актуальних шляхів подолання такого негативного соціального явища.

Поняття мобінг у світі стало відоме ще у середині минулого століття. Спочатку воно характеризувало жорстоку поведінку деяких тварин щодо інших, а згодом мобінг стали визначати як систематичну, ворожу та неетичну поведінку на робочому місці, у вигляді психоло-

гічного терору, тиску, приниження співробітниками свого ж колеги [3, с. 59]. Чинне законодавство України не визначає поняття «мобінг». На протиправу цьому Законом України «Про засади та запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначається така форма дискримінації як утиск. Згідно з цим нормативно правовим актом утиск визначають як небажану для громадянина поведінку, мета якої – принизити його людську гідність за певними ознаками або створити стосовно громадянина напружену, ворожу, образливу, зневажливу атмосферу [6].

Задля протидії мобінгу парламентом України протягом останнього десятиліття було зареєстровано декілька законопроектів, останній з яких Проект Закону «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» № 4306 був зареєстрований 02 листопада 2020 року. Даним нормативно правовим актом мобінг виражається у вигляді дій учасників трудових відносин, що знаходять своє відображення у психологічному, фізичному та економічному насильстві [5]. Проте таке визначення не є досконалим.

Якщо розглядати мобінг у формі фізичного насильства, то такий термін буде тотожним до заподіяння тілесних ушкоджень, який закріплений у нормах кримінального законодавства. Тобто особу за заподіяння фізичної шкоди на роботі буде притягнуто до адміністративної відповідальності, а за ті ж протиправні дії поза межами робочого місця до кримінальної. Таким чином, встановлюючи три форми можливої поведінки при мобінгу довести факт вчинення мобінгу і обмежити його прояви буде значно важче.

Важливо зауважити також, що мобінг не слід визначати лише як форму дискримінації. Дискримінація виражається у нерівному ставленні до особи або групи осіб, обмеженні прав та свобод представників расових, етнічних, релігійних меншин, осіб, які мають фізичні та психологічні відхилення [10, с. 287]. Мобінг не завжди супроводжується дискримінаційним ставленням до іншого працівника, тому ці терміни не можна вважати тотожними. Здебільшого мобінг здійснюється саме шляхом приниження гідності працівника, тобто шляхом психологічного насильства.

Отже, на основі аналізу міжнародних нормативних актів та визначень науковців, що досліджують це питання, можемо зробити висновок, що мобінг – це складне, негативне соціальне явище, що, насамперед, характеризується як форма психологічного насильства у трудових відносинах, що може призвести до наслідків фізичного характеру.

До обов'язкових елементів мобінгу відносять об'єкт, суб'єкт та мету. Об'єкт – це особа, в сторону якої здійснюється тиск з боку суб'єкта (об'єктом найчастіше виступає працівник, проте є випадки, коли мобінгу піддається роботодавець). Суб'єктом є особа, яка своїми діями тисне на об'єкт (за оцінкою окремих фахівців, більш ніж у 50 % випадків суб'єктом є керівник, ним також може виступати трудовий колектив або його окремі члени). Мета мобінгу – це ціль, задля досягнення якої реалізовується тиск на об'єкт (прикладом мети мобінгу може бути необхідність звільнення робочого місця для іншого працівника, чи просування по кар'єрній драбині вгору тощо) [12, с. 317].

Розрізняють кілька видів мобінгу відповідно до таблиці 1.

Найчастіше мобінг проявляється у формі моральних переслідувань, цькувань, утисків, що знаходять своє відображення у таких діях:

- 1) несправедливе критикування;
- 2) ігнорування успіхів і перебільшення помилок;
- 3) посягання на соціальний авторитет;
- 4) дифамація, тобто поширення наклепу та пліток;
- 5) доручення робіт, що принижують почуття власної гідності;
- 6) безпідставне недопускання на робоче місце;

- 7) ейджизм щодо літніх та молодих працівників;
- 8) насміхання над фізичними вадами, політичними чи релігійними переконаннями;
- 9) заборона вагітності для жінок;
- 10) позбавлення частини виплат (премій, бонусів тощо) [9, с. 286].

Таблиця 1

Вид мобінгу	Опис
Вертикальний	Виражається у моральному переслідуванні, суб'єктами якого є керівник, роботодавець та працівник. Існує в двох формах: 1) босинг (об'єкт – працівник, суб'єкт – керівник); 2) стафінг (об'єкт – керівник, суб'єкт – працівник або трудовий колектив).
Горизонтальний	Виражається у моральному переслідуванні на рівні однієї професійної групи або одного структурного підрозділу. Об'єкт – окремих працівник; Суб'єкт – трудовий колектив.
Свідомий	Виражається у цілеспрямованих діях, що мають конкретну, чітко сформульовану мету – створити нестерпні умови праці.
Несвідомий	Виражається у діях особи, яка не усвідомлює, що займається цькуванням.
Кібермобінг	Виражається в психологічному тиску, що компрометується через сучасні засоби комунікацій, в мережі Інтернет.

Як приклад справа № 254/251/13-ц від 2013 року в якій зазначається, що після відмови позивачки звільнитися її почали цькувати щодо роботи та зовнішності, був присутній тиск і на працівників, що підтримували потерпілу – їх позбавили премії, створили нестерпні умови праці [6].

Кожна негативна дія має свої наслідки, мобінг не є виключенням. Прийнято виділяти три групи наслідків залежно від об'єкта, який був підданий психологічному насильству: корпоративні, індивідуальні та соціальні. Колективними наслідками мобінгу зазвичай є зниження прибутку та збільшення витрат підприємства, падіння творчого потенціалу працівників, безініціативність та безвідповідальність працівників тощо. Як індивідуальні наслідки можуть виступати стрес, апатія та депресія, порушення сну та апетиту, психологічні розлади, загальне погіршення стану здоров'я, існують й випадки самогубства працівника після цькування співробітниками. Соціальні наслідки психологічного тиску в трудовому колективі знайшли свій вираз у поширенні мобінгу в Україні, наростанні невдоволення людей через недосконалість трудового законодавства [8, с. 45].

Індивідуальні негативні наслідки мобінгу можна спостерігати на прикладі позову від викладача Запорізького будівельного коледжу. Внаслідок перебування під дією тривалого мобінгу позивачем було втрачено душевний спокій, стан його здоров'я значно погіршився, внаслідок чого він змушений був лікуватися в умовах стаціонару [7].

Мобінг як протиправне соціально-негативне діяння законодавчо зафіксоване у багатьох цивілізованих країнах Європи та світу, зокрема у законах Швеції, локальних нормативних актах Німеччини, судовій практиці Італії.

Першою боротьбу з мобінгом на законодавчому рівні у Європі розпочала Швеція. Так, 21 вересня 1993 р. у Швеції було прийнято Указ Шведської національної ради з охорони праці щодо протидії віктимізації на робочому місці. Першим параграфом даного нормативного акту надано правове визначення мобінгу, що включає різноманітні форми негативної поведінки до працівника з боку роботодавця або його представників (залежування, психологічне

насильство, соціальне відсторонення, домагання, включаючи й сексуальні домагання) [1, с. 96]. Найбільшу відповідальність за психологічний тиск на працівника у Швеції покладено на роботодавця, адже його обов'язком є слідкувати за трудовою дисципліною та організацією трудового процесу. Окрім нормативного регулювання задля запобігання мобінгу в Швеції була створена посада омбудсмена з питань боротьби з порушенням прав у галузі трудових і соціальних відносин.

Цінним є також досвід Німеччини, де відсутнє законодавче визначення мобінгу, однак існують окремі нормативно-правові акти, які так чи інакше стосуються окремих аспектів регулювання цього питання. Згідно з Законом про охорону умов праці в Німеччині на роботодавця покладено обов'язок забезпечувати всі умови, що необхідні для безпеки та здоров'я своїх працівників. Якщо роботодавцем не виконуються відповідні зобов'язання, працівнику надано право подати скаргу, а у випадку ігнорування роботодавцем звернення постраждалих може звернутися до відповідальних державних органів. Таким чином, у Німеччині норми, що регулюють захист прав працівників від мобінгу здебільшого закріплені у локальних нормативних актах [1, с. 97].

У свою чергу, правова система Італії запобігання мобінгу врегульована конституційним і цивільним законодавством [11, с. 219]. Відповідно до ст. 35 Конституції Італії праця, у всіх її формах і проявах, захищається державою. У цій країні під мобінгом розуміють явища психологічного тиску, поганого ставлення до працівника, вербальної агресія, а також психологічного тероризму. В Італії захист працівника від мобінгу будується на широкому судовому тлумаченні необхідності захисту особистості працівника (ст. 2087 Цивільного кодексу Італії) з метою забезпечення захисту гідності найманого працівника.

Щодо санкції проти психологічного тиску на роботі, то вони у законодавствах іноземних держав зазвичай варіювалися від штрафів або призупинення дії ліцензій до ув'язнення. Крім того, у деяких країнах, зокрема в Ірландії, Німеччині та Великобританії діє принцип відповідальності роботодавця за дії інших осіб, таким чином, якщо роботодавець не може довести, що він перешкодив своєму працівнику вчиняти мобінг, його може бути притягнуто до відповідальності за насильницькі дії. У Японії суди постановили, що компанії можуть виплачувати компенсації сім'ям робітників, які вбили себе через те, що були жертвами насильства на роботі [1, с. 98].

Отже, багато прогресивних країн світу наділенні прогресивними системами протидії мобінгу, що включають

різноманітні профілактичні та освітні заходи, спрямовані на запобігання насильства у трудовому колективі.

Зважаючи на сучасну судову практику та досвід іноземних країн можна виділити такі актуальні засоби запобігання мобінгу в трудових відносинах:

1. Законодавче закріплення поняття мобінгу, встановлення обов'язку всіх суб'єктів трудових правовідносин виконувати роботу таким чином, щоб запобігати мобінгу, визначення вживання заходів щодо протидії мобінгу як обов'язкової умови колективного договору.

2. Передбачити можливість розірвати трудовий договір за ініціативи працівника та виплати вихідної допомоги у разі заподіяння шкоди мобінгом, встановлення аналогічної підстави для звільнення працівника за ініціативи роботодавця за вчинення мобінгу [12, с. 320].

3. На рівні локального регулювання встановлювати правила щодо запобігання мобінгу.

4. Створити спеціальні комісії, що будуть боротися з проявами мобінгу і залучати до цього процесу профспілкові органи та представників трудового колективу.

5. Активно співпрацювати з суспільством для підвищення обізнаності про негативне явище мобінгу. Це можна зробити шляхом створення соціальних оголошень та реклам, навчальних семінарів та тренінгів, посібників, додатків, що здатні реєструвати випадки тиску на роботі, ведення статистики мобінгу тощо [3, с. 60].

Висновки. Враховуючи викладене вище, можна дійти висновку, що проблема мобінгу актуальна для всього світу, зокрема і для України. Не дивлячись на те, що поняття мобінгу в Україні досі законодавчо не врегульоване – позитивні тенденції у цьому напрямку все ж присутні. Наразі процес запровадження механізмів протидії та запобігання психологічному тиску в трудовому колективі лише розпочинається, його майбутній розвиток безпосередньо сприятиме захисту як найманих працівників, так і роботодавців, підтримці здорового психосоціального клімату в колективі та ефективному розвитку підприємств в цілому. Гармонійним продовженням політики боротьби з порушеннями права на повагу честі й гідності стало б запровадження норм Законопроекту. До того ж це б посприяло й реалізації євроінтеграційного курсу України, що закріплений на конституційному рівні. Адже забезпечення прав і свобод загалом є однією із основних цінностей, що закріплені в установчих актах ЄС, а праця, яка відповідає високим вимогам поваги до людської гідності, безпеки працівника, комфортним умовам праці, є невід'ємною складовою частиною правової, соціальної держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гаращенко Л. П. Правове регулювання заборони мобінгу в законодавстві зарубіжних країн. *Юридичний вісник*. 2016. № 3 (40). 95–98 с.
2. Директива № 2000/78/ЄС Ради ЄС щодо встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності від 27.11.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65
3. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. Актуальні проблеми філософії та соціології. 2016. 58–61 с.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 22.02.2022).
5. Проект Закону про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу від 02.11.2020 № 4306. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70300 (дата звернення: 22.02.2022).
6. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012. *Відомості Верховної Ради* (ВВР), 2013, № 32, ст. 412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 22.02.2022).
7. Рішення Будьонівського районного суду міста Донецька. Справа № 254/251/13-ц. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/35223437> (дата звернення: 22.02.2022).
8. Рішення Орджонікідзевського районного суду міста Запоріжжя. Справа № 335/7775/17 2/335/172/2018. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77698598> (дата звернення: 22.02.2022).
9. Трюхан О. А. Захист працівників від мобінгу на робочому місці: теоретико-правовий аспект. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2017. № 4. 42–46 с.
10. Чередніченко Н. А. Мобінг і булінг у трудовому процесі. *Право і безпека*. 2012. № 5. 285–288 с.
11. Швець Н. М. Правові засади протидії мобінгу в трудових відносинах. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. VIII наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 жовт. 2018 р.). Харків, 2018. С. 215–220.
12. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Дробинська К. О. Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників. *Проблеми економіки*. 2018. № 1. С. 315–320.