

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО МОБІНГ

CERTAIN ASPECTS OF UKRAINIAN LEGISLATION ON MOBBING

Остапенко Л.О., д.ю.н., доцент,
професор кафедри цивільного права та процесу

Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти
Національного університету «Львівська політехніка»

В статті прийнята спроба теоретичного та практичного аналізу генези, причин виникнення поняття «мобінгу», як побічного соціального явища, розгляд якого потребує з'ясування основ правового регулювання юридичного захисту від психологічного цькування на роботі та переважному нігілізмі серед населення щодо ставлення до тих чи інших видів насильства в процесі трудової діяльності працівника. Проблема мобінгу в колективі є предметом дослідження на міжнародному та регіональному рівнях з урахуванням її соціальної та індивідуальної шкоди для суб'єктів відносин у сфері праці. Існуюча міжнародна практика проявів мобінгу та шляхів боротьби з ним, залишається недостатньо ефективною і створює перепони для економічного і соціального розвитку нашого суспільства. Також, це явище сприяє зниженню працездатності, формується несприятливий клімат у колективі, зростає плинність кадрів, велика ймовірність неправильно прийнятих рішень. При посиленні подібного систематичного психологічного тиску на людину, у неї з'являються такі психосоматичні симптоми: мігрень, порушення концентрації, застуда, порушення кровообігу та безсоння, що може призвести до частих хворіб, а отже, з'являється велика кількість пропусків роботи. І потім не варто дивуватись, що продуктивність праці низька, у колективі панує ненависть один до одного, а найперспективніші працівники не витримують тиску та звільняються. Найсумнішим наслідком психологічного цькування є самогубство!

Тому, на сьогодні важлива якість та оперативність законодавчого і громадського реагування на прояви мобінгу в процесі функціонування трудових відносин. Адже він (мобінг) наносить суттєву шкоду «мікроклімату» в колективі, негативно впливаючи на якісні показники виконуваної роботи.

Швидкість життя, що впливає на трудові відносини вказує на актуальну необхідність попередження та суттєвої мінімізації проблеми мобінгу до найманих працівників, з метою запобігання трудових конфліктів у сфері праці.

Висвітлення негативних моментів, що впливають на виникнення мобінгу дозволяють усунути умови, причини та наслідки від його проявів.

Автором статті наведена характеристика як нових, так і доповнених нині діючих нормативно-правових актів, дощо мають на меті захист честі, гідності та психологічного здоров'я працівника.

Ключові слова: законодавство про «мобінг» (цькування), працівник, психологічне та економічне насильство, адміністративна відповідальність.

The article attempts a theoretical and practical analysis of the genesis, the causes of the emergence of the concept of "mobbing" as a side social phenomenon, the consideration of which requires clarification of the foundations of the legal regulation of legal protection against psychological harassment at work and overwhelming nihilism among the population regarding attitudes to certain types violence in the course of the employee's work. The problem of mobbing in the collective is the subject of research at the international and regional levels, taking into account its social and individual harm to the subjects of relations in the field of labor. The existing international practice of manifestations of mobbing and ways of combating it remains insufficiently effective and creates obstacles for the economic and social development of our society. Also, this phenomenon contributes to a decrease in work capacity, an unfavorable climate in the team is formed, staff turnover increases, and there is a high probability of incorrectly made decisions. When such systematic psychological pressure on a person increases, the following psychosomatic symptoms appear: migraines, impaired concentration, colds, blood circulation disorders, and insomnia, which can lead to frequent illnesses, and therefore, a large number of work absences. And then it should not be surprising that labor productivity is low, there is hatred for each other in the team, and the most promising employees cannot withstand the pressure and quit. The saddest consequence of psychological bullying is suicide!

Therefore, today the quality and efficiency of the legislative and public response to manifestations of mobbing in the process of functioning of labor relations is important. After all, it (mobbing) causes significant damage to the "microclimate" in the team, negatively affecting the quality of the work performed.

The speed of life, which affects labor relations, indicates the urgent need to prevent and significantly minimize the problem of mobbing employees, in order to prevent labor conflicts in the field of work.

Highlighting the negative aspects that influence the occurrence of mobbing makes it possible to eliminate the conditions, causes and consequences of its manifestations.

The author of the article describes the characteristics of both new and amended current legal acts aimed at protecting the honor, dignity and psychological health of the employee.

Key words: legislation on «mobbing» (harassment), employee, psychological and economic violence, administrative responsibility.

Головна проблема насильства на робочому місці полягає в порушенні стосунків між людьми, зведенні взаємодії колег по трудових відносинах до хижого полювання на найбільш слабкого та інакшого, нехтування основоположними трудовими правами, насамперед на гідне ставлення до людини [1].

Тому, в процесі існування трудових відносин виникають ситуації тиску на роботі з боку колег та/або керівництва, що виявляються у вигляді неетичної поведінки, ворожого ставлення та психологічного терору. При чому, тут не йде мова про небажання найманого працівника жити в колективі в мирі та не конфліктувати з ним, а в наявності побічного асоціального явища під назвою «мобінг».

Психолог та вчений-медик, доктор Ханц Лейман (Heinz Leymann), вперше провів дослідження такого

явища, як цькування на робочих місцях, у Швеції на початку 1980-х. Він і ввів термін «мобінг» (від англ. mob – натовп) і охарактеризував його як «психологічний терор», що включає «вороже і неетичне ставлення одного або кількох людей, що систематично повторюється, спрямоване проти іншої людини, як правило, однієї». Це дії, що постійно повторюються, і не в школі агресивними підлітками, а цілком собі дорослими і навіть розумними людьми, кваліфікованими фахівцями [2].

Вищенаведений термін відносно недовго користується попитом в українській психології та педагогіці, але вже прижився в наслідок того, що в нас немає аналогу, який би так влучно передавав суть цього явища [3, с. 251].

Г. Урціуолі зазначає, що, мобінг є зростаючим явищем в його численних формах, незалежно від того, чи

мається на увазі горизонтальний мобінг (міжколегами) і вертикальний (керівниками і підлеглими), чи мова йде про стратегічне знушення (серія дій, спрямованих на те, щоб змусити працівника піти у відставку) або «напругу» – надмірний стрес на роботі, який виникає в наслідок тиску з боку роботодавця, направлено на спонукання добільш швидкого досягнення цілей корпоративних програм [4].

Слід зазначити, що український законодавець в нормативному форматі вивів боротьбу з мобінгом на офіційний рівень прийнявши Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цукванню)» (далі – Закон – № 2759-IX).

Так, мобінг тепер офіційно розуміють як систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження 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]. В провідних країнах світу активно вивчається мобінг, як асоціальне явище шляхом комунікації з робітниками з метою виявлення психологічного тиску та переслідування з боку роботодавця. Захист немайнових прав працівника (у т.ч. професійна безпека, здоровий психологічний) є основною для розвитку в Україні та світі в цілому антимобінгового законодавства, як нового міжнародного тренду в регулюванні трудових відносин, а тільки честі, поваги та гідності працівника в процесі праці. На сьогодні міжнародна практика боротьби з мобінгом, «на крові» виробила юридичні стандарти для можливості юридичного розвитку та покращення антимобінгового законодавства в Україні.

В Європейській соціальній хартії від 03 травня 1996 року, що ратифікована Україною в 2006 році захист принципу гідності конкретизований при застосуванні в процесі існування трудових відносин.

Так, відповідно до п. 26, ч. 1 згаданої Хартії усі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі [6]. Увага МОП щодо охорони праці сьогодні також акцентується на психологічній безпеці.

У контексті створення безпечних та здорових психологічних умов праці важливе значення має протидія моральним переслідуванням на робочому місці: мобінгу/булінгу, домаганням тощо. МОП протягом тривалого часу вказувала на необхідність протидії будь яким моральним переслідуванням на робочому місці, зокрема, у доповідях «Stress Prevention at Work Checkpoints. Practical improvements for stress prevention in the workplace» (2012 р.), «Code of conduct and guidelines to prevent and address sexual harassment in workplace» (2016 р.), «The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work» (2018 р.) тощо.

У преамбулі Декларації сторіччя МОП щодо майбутнього сфери праці наголошено на необхідності забезпечення вільного від насильства та домагань світу праці.

Одночасно із Декларацією, 21 червня 2019 р., МОП прийняла і Конвенцію № 190 про ліквідацію насильства та домагань у світі праці та відповідну Рекомендацію № 206. У преамбулі Конвенції наголошено, що насильство та домагання у світі праці впливають на психологічне, фізичне та сексуальне здоров'я, гідність, сімейне і соціальне середовище [7, с. 168].

На фоні Українського національного підйому у дерандизації як самої України, так і відходу від по-факту скопійованого російського законодавства, ми отримали шанс належним чином застосувати правові можливості в нашій

державі. Так, як зазначалось вище, в Україні дано зелене світло антимобінговому законодавству, однак, окрім Управління Державної служби з питань праці, поки що відсутні окремі спеціалізовані структури, які б здійснювали захист від мобінгу, так як сьогодні є гостра практична необхідність в ґрунтовному всебічному освоєнні проблеми мобінгу.

В Україні так в світі в цілому управлінці та психологи звернули увагу на мобінг, як на завдання прикладного характеру вирішення яких вимагатиме застосування великого об'єму управлінського ресурсу та майстерності (тренінги, використання посередників тощо).

Слід відзначити, що в Україні тільки почали формуватись механізми правового захисту від мобінгу, як частину світової концепції охорони праці, що визначає забезпечення оптимального психологічного клімату в колективі, та є важливою складовою частиною професійної безпеки. Водночас Верховна Рада України з метою запобігання і профілактики девіантної поведінки, що пов'язана з вчиненням мобінгу у сфері трудових відносин, прийняла ряд нормативно-правових актів, спрямованих на розв'язання даної проблеми.

У зв'язку з прийняттям Закону – № 2759-IX був прийнятий Закон України від 01 грудня 2022 року № 2806-IX «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенням прав у сфері праці» яким внесено зміни до КУпАП вчинення мобінгу та відповідні санкції за його вчинення.

Так, відповідно до статті 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення вчинення мобінгу (цуквання) працівника – 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 і 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.

Діяння, передбачене частиною першою цієї статті, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, -тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин [8].

Крім того, Закон – № 2759-IX доповнив частину першу статті 5-1 Кодексу законів про працю України правом найманого працівника захистити себе в правовому полі від мобінгу.

Так, правовий захист від мобінгу (цуквання), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили [9].

Звернемо увагу на те, що законодавець для пояснення змісту терміну «мобінг» (цуквання) визначив його форми психологічну та економічну до яких належать: створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, при-

низливого 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); 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 (Закону – № 2759-IX та статті 2-2 КзпП України) [5; 9].

Також, форми мобінгу можна класифікувати за загально правовими критеріями, але це не є предметом даного наукового дослідження.

Щодо судової практики ЄСПЛ, яка застосовується судами України, то вже хрестоматійним в судових спраху щодо дискримінації є рішення ЄСПЛ у справі «Вілліс проти Сполученого Королівства» (Willis v. the United Kingdom), заява № 36042/97, п. 48, ECHR 2002-IV), де визначено, що дискримінація означає поведінку з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування у відносно схожих ситуаціях [10].

В рішенні ЄСПЛ від 21 лютого 1997 року у справі «Ван Раалте проти Нідерландів» (Van Raalte v. the Netherlands), п. 39, Reports 1997-I), що відмінність у ставленні є дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного та розумного обґрунтування, іншими словами, якщо вона не переслідує легітимну ціль або якщо немає розумного співвідношення між застосованими засобами та переслідуваною ціллю. Договірна держава користується свободою розсуду при визначенні того, чи та якою мірою відмінності в інших схожих ситуаціях виправдовують різне ставлення [10].

Мобінг в нашій культурі є асоціальною проблемою, зачасту, способом самоствердження, як роботодавця, так і колеги. Створення в компаніях атмосфери, де єдино можливий спосіб зробити кар'єру «йти по головах» все ще працює, однак, дедалі більше свідчить не про сильну команду, а про емоційну незрілість та брак корпоративного управління.

Узагальнюючи зазначимо, що мобінг – гальмує якісний розвиток управлінської і виробничої сфери суспільства. Це явище впливає на зниження працездатності, формування несприятливого клімату в колективі, зростанню плинності кадрів, на велику ймовірність хитрих неправильних рішень.

Тому, трансформаційні зміни у свідомості не можуть настати лише внаслідок введення штрафів, таким чином можна досягти маргіналізації соціуму. Якщо ж ставити за мету викорінення мобінгу та побудову здорової робочої атмосфери в колективі, то варто формувати цінності компанії таким чином, щоб повага до гідності людини була не лише слайдом на презентації [10].

ЛІТЕРАТУРА

1. Новіков Д. Мобінг поза законом: як протидіяти насильству на роботі. *Журнал соціальної критики «Спільне»*. URL: <https://commons.com.ua/uk/mobing-pozza-zakonom-yak-protidiyati-nasilstvu-na-roboti/>. (дата звернення: 30.12.2022).
2. Хитрик А. Эмоциональный интеллект руководителя как инструмент борьбы с моббингом. *HR-Лига*. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1825>. (дата звернення: 04.01.2023).
3. Остапенко Л.О. Вплив протиправної «девіантної» поведінки сторін трудових відносин на виникнення конфліктів та спорів. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. Вип. 30/2021. С. 247–253.
4. Gerarda Urciuoli. «Il mobbing in Italia: stato dell'arte». 07.01.2016. URL: <http://www.benesserelavoro.it/2016/01/il-mobbing-in-italia-stato-dellarte> (дата звернення: 05.01.2023).
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022.
6. Європейська соціальна хартія: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996 р. № 994_062. Дата оновлення: 07.09.2016. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text. (дата звернення: 09.01.2023).
7. Сахарук І.С. Правові основи забезпечення безпечних та здорових умов праці згідно зі стандартами МОП у XXI столітті. *Часопис Київського університету права*. 2019/3. С. 166–171.
8. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон від 07.12.1984 р. № 8073-X. *Відомості Верховної Ради України*. № 51. Ст. 1122.
9. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. № 50. Ст. 375.
10. Ганчар І. Формально виконуємо взяті перед ЄС зобов'язання чи таки змінюємо парадигму? (28 листопада 2022). *ЛІГА: ЗАКОН*. URL: jurliga.ligazakon.net/aktualno/12891_vvedennya-vdpovdalnost-za-mobng. (дата звернення: 10.01.2023)