

ЩОДО ПИТАННЯ МОБІНГУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

ON THE ISSUE OF MOBBING IN LABOUR LAW

Зубрицький М.І., д.ю.н.,
завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін та міжнародного права,
директор
Навчально-науковий інститут права імені князя Володимира Великого

Ганечко О.М., д.ю.н.

Дослідження присвячене врегулюванню мобінгу в трудовому праві України. В статті протиставлено положення чинного національного законодавства нормам міжнародно-правового значення, що висвітлюють необхідність протидії мобінгу, зокрема, проаналізовано зміни до основного кодифікованого акту України, що регулює трудові відносини, які стосуються питань мобінгу. Виокремлено основні характеристики мобінгу, що дозволяють будь-яку дію чи бездіяльність кваліфікувати як цькування; визначено позитивні та негативні наслідки відсутності в законодавстві вичерпного переліку форм психологічного та економічного впливу, а також зроблено висновок про важливість закріплення вичерпного переліку дій, що не можуть бути визнані мобінгом. Дослідженням встановлено, що характерною формою прояву мобінгу є дія, при цьому констатовано, що бездіяльність теж може мати ознаки мобінгу. Враховуючи, що причетність дії/бездіяльності до мобінгу повинна бути встановлена, в статті акцентовано увагу на основні моменти, що підлягають доказуванню при кваліфікації дії/бездіяльності як прояву мобінгу. Авторами здійснено поверхневе порівняння видів мобінгу та запропоновано власне бачення складності захисту працівника у разі вчинення над ним вертикального мобінгу. Також авторами висловлено думку, що у трудових відносинах з наявними ознаками мобінгу навіть за умови вжиття відповідних заходів для захисту жертва мобінгу займає невигідну позицію, що зрештою може призвести до примусового звільнення. В статті окремо приділено увагу способам захисту від мобінгу у випадку його вчинення: визначено основні способи та здійснено спробу пояснити їх виокремлення в законодавстві, при цьому констатовано, що звернення до інших позасудових способів захисту трудових прав теж є доречним залежно від конкретної ситуації мобінгу. Дослідження містить також аналіз питання відповідальності за вчинення мобінгу на робочому місці, в результаті чого встановлено можливість притягнення винної особи до адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності. Також зроблено висновок про необхідність активної участі у протидії вказаному явищу безпосередньо роботодавця.

Ключові слова: мобінг, честь та гідність працівника, форми психологічного та економічного впливу, вертикальний мобінг.

The study is devoted to the regulation of mobbing in Ukrainian labor law. The article contrasts the provisions of current national legislation with international legal norms that highlight the need to combat mobbing. In particular, it analyses changes to Ukraine's main codified act regulating labour relations relating to mobbing issues. The main characteristics of mobbing have been identified, allowing any action or inaction to be classified as harassment; the positive and negative consequences of the absence of an exhaustive list of forms of psychological and economic influence in legislation have been determined, and a conclusion has been made about the importance of establishing an exhaustive list of actions that cannot be recognised as mobbing. It has been established that a characteristic form of mobbing is action, but inaction can also have signs of mobbing. The main points that must be proven when qualifying an action/inaction as mobbing have been outlined. The author has made a superficial comparison of types of mobbing and offered his own view of the complexity of protecting an employee in the event of vertical mobbing. The authors also express the opinion that in labour relations with signs of mobbing, even if appropriate measures are taken to protect the victim of mobbing, the victim is at a disadvantage, which may ultimately lead to forced dismissal. The article pays special attention to ways of protecting against mobbing in cases where it occurs. The study also contains an analysis of the issue of liability for mobbing in the workplace, which establishes the possibility of bringing the guilty party to administrative, civil and disciplinary liability. It was also concluded that employers need to actively participate in countering this phenomenon.

Key words: mobbing, employee honour and dignity, forms of psychological and economic influence, vertical mobbing.

Відповідно до положень статті 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) працівники мають право, зокрема, на здорові і безпечні умови праці та на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників [1]. При цьому, незважаючи на тривале законодавче закріплення вказаних прав, останнім часом вони набули особливого значення та змісту, що проявляється у збільшенні акцентування уваги саме на психологічно здоровій та комфортній атмосфері у колективі. Вказаний вектор розвитку трудових відносин знайшов своє відображення, зокрема, у закріпленні наприкінці 2022 року у національному законодавстві врегулювання явища мобінгу, що, в свою чергу, дозволяє говорити про вдосконалення трудового законодавства в межах забезпечення інтересів працівників. Однак, існуюче нормативне врегулювання мобінгу, враховуючи особистісну залученість людини у формування та розвиток трудових відносин, не в змозі в повній мірі захистити права працівника у разі вчинення над ним мобінгу, у зв'язку з чим встановленню відповідальності за мобінг має передувати також формування належної правосвідомості учасників трудових відносин, в результаті чого явище мобінгу може бути викорінене на початкових стадіях його зародження в колективній свідомості трудової спільноти.

Таким чином, з огляду на нещодавню зміну трудового законодавства та значення вказаних змін на формування трудових відносин, дослідження теоретичних та практичних питань мобінгу в трудовому праві є актуальним.

У зв'язку з тим, що мобінг є багатоскладовим явищем, розуміння його сутності та особливостей врегулювання потребує глибокого вивчення, зокрема, в площинах психології, соціології та права. При цьому, з огляду на те, що в офіційній правовій площині України мобінг з'явився відносно нещодавно, кількість досліджень мобінгу з урахуванням чинних законодавчих норм значно поступається дослідженням інших явищ в трудовому праві. Зокрема, вивченню питань, пов'язаних з проявами мобінгу, присвячені праці таких авторів, як Бек У.П., Гончарук В.В., Дробинська К.О., Дудко А.Г., Кичко А.М., Ковнір О.І., Колеснік Т.В., Костюк Н.П., Кравченко О.В., Красюк Т.В., Лопушинський І.П., Микитюк В.О., Микитюк С.О., Пилипенко В.О., Рудакова С.Г., Скубченко Д.О., Стрельченко О.Г., Теремський В.І., Трюхан О.А., Фастовець Н.В., Червінська Л.П., Шевченко Л.В., Щетініна Л.В., Юшко А.М., тощо.

Проте, багатоаспектність явища мобінгу, його нещодавня поява в правовому просторі трудового права наразі все ще залишає місце для аналізу теоретичних та практичних питань його прояву та протидії.

Враховуючи психологічні особливості кожної людини, мобінг на робочому місці є давно відомим загальною та поширеним явищем, протидія якому ведеться як на національному, так і на міжнародному рівні шляхом зобов'язання роботодавців забезпечувати належні умови праці, в тому числі психологічні. Так, Колесник Т. В. з посиланням на відповідні міжнародно-правові акти зазначила, що, зокрема:

– в положеннях Хартії Європейського Союзу про основоположні права закріплено, що кожен робітник має право на умови праці, які поважають його здоров'я, безпеку та гідність;

– у Директиві Ради № 89/391/ЄЕС встановлено, що працедавець зобов'язаний забезпечувати безпеку та охорону здоров'я працівників у кожному пов'язаному з роботою аспекти;

– Директивою Європейського Союзу № 2000/78/ЄС проголошено рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визнаючи поведінку з метою створення ворожої, образливої обстановки, яка принижує гідність людини, або як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав;

– Європейська соціальна хартія зобов'язує держав-учасників сприяти запобіганню систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців [2, с. 67].

В намаганнях відповідати міжнародним стандартам охорони праці, зокрема в межах євроінтеграції, Україна також вжила заходів для поглибленого врегулювання явища мобінгу.

Варто зауважити, що поняття мобінгу фактично закріпилось в законодавстві України наприкінці 2022 року, тобто після початку повномасштабного вторгнення, що в свою чергу можна розцінювати також як один із способів посилити врегулювання трудових відносин з метою утримання робочої сили від вимушеної трудової міграції за кордон та заохочення до роботи через захист трудових прав.

Так, згідно зі статтею 2-2 КЗпП мобінг (цькування) – 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 [1].

З викладеного вбачається, що законодавець досить чітко визначив поняття мобінгу, з якого вбачаються такі його основні характеристики:

- 1) є умисною дією чи бездіяльністю;
- 2) відзначається систематичністю (повторюваністю) та тривалістю проявів;
- 3) вчиняється роботодавцем, окремими працівниками або їх групою;
- 4) спрямований на приниження честі та гідності, ділової репутації працівника;
- 5) має вияв у формі психологічного та/або економічного тиску.

Таким чином, лише за умови відповідності всім названим вище характеристикам певна дія чи бездіяльність може бути кваліфікована як мобінг.

Разом з тим, прояви мобінгу слід вважати достатньо суб'єктивним явищем, оскільки чітко визначеного переліку способів мобінгу як дій чи бездіяльності чинне законодавство не містить, отже абсолютно будь-яка дія/

бездіяльність, що підпадає під визначення мобінгу, може вважатись ним.

Так, абзацом 2 статті 2-2 КЗпП визначено орієнтовний перелік форм мобінгу, з якого можна зробити висновок, що для мобінгу більш характерним є прояв у вигляді дії, ніж бездіяльності. На думку автора, така особливість може бути пов'язана з тим, що приниження честі та гідності працівника, а також його ділової репутації, що є метою мобінгу, досягається в більшості випадків за рахунок активних дій учасників трудових відносин, ніж їх бездіяльності. Так, навіть утримання від певної дії, що може бути розцінена як мобінг, стосовно певного працівника може розглядатись через свідоме вчинення особою відповідних дій стосовно інших осіб. Наприклад, передбачене статтею 2-2 КЗпП незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, може мати прояв не у вигляді бездіяльності керівника стосовно запрошення, а у вигляді його дії з прийняття рішення щодо участі у заході інших працівників.

При цьому, визначений КЗпП перелік форм мобінгу не є вичерпним, що слід вважати справедливим, оскільки законодавець не може передбачити всі ситуації, при яких можливим може бути приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації. З тої ж причини і передбачено нормативно, що під поняття мобінгу потрапляє і бездіяльність.

Важливо, що згідно з абзацом 3 вказаної вище статті КЗпП вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Тобто, не встановивши чітких ситуативних рамок проявів мобінгу, законодавець чітко закріпив дії, які мобінгом не є, що, в свою чергу, звужує умовний перелік можливих протиправних дій психологічного характеру стосовно працівника.

Разом з цим, з відсутністю чіткого списку проявів мобінгу пов'язане одне з проблемних питань захисту працівників від мобінгу – додаткова необхідність доведення, що саме певна дія/бездіяльність, вчинена керівником чи іншим співробітником, підпадає під ознаки мобінгу, у випадку її прямого не зазначення у переліку форм психологічного та економічного тиску, закріпленого абзацом 2 статті 2-2 КЗпП, що слугує додатковим тягарем доказування для працівника.

Крім того, важливим у кожному випадку мобінгу є доведення факту його вчинення та представлення належних доказів працівником. Ці докази мають бути належними, достатніми та підтверджувати відповідний факт, включати інформацію про те, коли мобінг стався, його систематичність, умисел або бездіяльність винуватця, мету мобінгу (наприклад, звільнення, зміну умов праці або переведення, зменшення розміру оплати праці тощо) та його форму (психологічну або економічну, включаючи застосування засобів електронних комунікацій) [3, с. 98].

Традиційно виокремлюють два види мобінгу:

- 1) вертикальний (так званий «босинг»), коли психологічний терор стосовно працівника виходить від начальника;
- 2) горизонтальний, коли психологічний терор виходить від колег [4, с. 105].

З точки зору правової боротьби з мобінгом важчим різновидом видається вертикальний, оскільки вертикальний характер трудових відносин ставить працівника в залежність від керівника, у зв'язку з чим під супроводом страху втрати роботи, отримання негативних рекомендацій, тощо, працівник може або змиритись з фактами вертикального мобінгу і продовжувати працювати в психологічно нездорових умовах, або вимушено звільнитись. Якщо ж працівник вирішить захищатись від вертикального мобінгу,

він не застрахований від посилення негативного психологічного та/або економічного тиску з боку керівництва з метою відмови від боротьби за відновлення своєї честі та гідності, ділової репутації.

Натомість, для випадків горизонтального мобінгу вказані заходи впливу на працівника є малоймовірними, отже і вирішення конфлікту може бути результативнішим та швидшим. Крім того, за внутрішнім вирішенням проблем з горизонтальним мобінгом працівник попередньо може звернутись безпосередньо до свого керівника, який має однаковий вплив на підлеглих йому працівників (і моберів, і їх жертв).

В будь-якому випадку, за умови здійснення мобінгу щодо працівника, останній відповідно до положень статті 2-2 КЗпП має право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду [1].

Важливо, що вказані два способи захисту не є єдиними варіантами захисту прав працівника, що потерпає від мобінгу, оскільки трудове право передбачає наявність інших видів позасудових способів захисту прав та не містить прямих заборон стосовно їх використання. Проте, саме звернення до Державної служби України з питань праці та/або до суду слугує сукупній меті вирішення спору, встановлення факту наявності мобінгу, визначення винної у його вчиненні особи, а головне – притягнення її до відповідальності, оскільки інші органи та особи, що забезпечують позасудові способи захисту трудових прав, позбавлені вказаного повноваження.

Так, аналіз норм чинного законодавства України показує, що за вчинення мобінгу винну особу може бути притягнуто до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу або громадських робіт та цивільно-правової відповідальності у вигляді відшкодування шкоди за позовами, зокрема, про захист честі та гідності. При цьому, якщо цивільно-правову відповідальність слід вважати загальним наслідком вчинення порушення прав особи, зокрема за приниження честі та гідності шляхом вчинення мобінгу, то адміністративна відповідальність за статтею 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) є спеціальною мірою покарання виключно за мобінг.

В свою чергу, відповідно до положень статті 255 КУпАП уповноваженою особою на складення адміністративних протоколів за вчинення мобінгу є центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю [5], а згідно зі статтею 221 КУпАП судді районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів розглядають справи про адміністративні правопорушення, передбачені статтею 173-5 КУпАП [5], у зв'язку з чим законодавець і виділив способами захисту від мобінгу звернення до зазначених вище двох самостійних органів.

Варто зауважити, що за вчинення дій/бездіяльності, що принижує честь та гідність працівника, винну особу може бути притягнуто також і до дисциплінарної відповідальності, наприклад, за порушення трудової дисципліни та/чи посадової інструкції, у випадку, якщо вони містять вимоги стосовно заборони мобінгу. Щодо кримінальної відповідальності за мобінг зазначимо, що кримінальне законодавство не містить серед переліку кримінально-

караних діянь зазначення мобінгу, однак при встановленні фактів мобінгу не виключенням є можливість виявлення ознак таких злочинів, як грубе порушення законодавства про працю (стаття 172 Кримінального кодексу України) [6] чи грубе порушення угоди про працю (стаття 173 Кримінального кодексу України) [6].

Разом з тим, незважаючи на передбачену чинним законодавством України можливість притягнення до відповідальності за мобінг, особа, яка стала його жертвою, в більшості випадків залишається в програшній позиції, оскільки відновлення доброзичливих відносин в колективі, особливо коли мова йде про вертикальний мобінг, після застосування примусових процедур притягнення до відповідальності за умови залишення обох сторін цювання на посадах навряд чи є можливим, у зв'язку з чим з часом постає питання про припинення трудових відносин однієї або всіх сторін конфлікту. При цьому, будь-яким чином вплинути на подальший розвиток трудових відносин з боку законодавця неможливо, оскільки психоемоційний стан в колективі залежить виключно від членів цього колективу та керівництва.

Таким чином, закріплення в законодавстві відповідальності за мобінг слід вважати більш превентивним заходом його виникнення та заходом охорони трудових прав, ніж реальним способом їх захисту.

Варто зазначити, що у протидії мобінгу та забезпеченні здорового середовища в колективі ключову роль відіграє роботодавець, багато залежить від його вміння організовувати виробничий процес і взаєморозуміння між працівниками. І це не тільки його бажання, але і обов'язок. Так, на сьогоднішній день законодавство зобов'язало роботодавця вживати заходів і в тому числі щодо здорової атмосфери в колективі [7, с. 269].

Зазначені обов'язки роботодавця передбачені, зокрема, статтями 141 та 158 КЗпП.

На практиці вказані обов'язки працедавця щодо участі у протидії мобінгу можуть проявлятися, зокрема, у постійному спілкуванні з колективом, проведенні опитувань щодо недоліків організації роботи та взаємовідносин, організації спільного проведення дозвілля колективом поза роботою, закріплення розпорядчим документом на локальному рівні відповідних правил поведінки, тощо.

Явище мобінгу в трудових відносинах несе негативні наслідки як для кожної жертви окремо, так і для колективу та працедавця в цілому, оскільки є причиною погіршення загальної атмосфери на робочому місці, психоемоційного та фізіологічного стану працівників, зменшення результативності роботи, тощо. Таким чином, протидія та боротьба з мобінгом має займати важливе місце в організації роботи як з боку роботодавця, так і з боку держави, у зв'язку з тим, що масове поширення мобінгу у від'ємному сенсі впливатиме на економіку держави та її репутацію на міжнародній арені з огляду на неможливість здійснення належного захисту людських трудових ресурсів. Закріплення окремого регулювання мобінгу, зокрема встановлення чіткої заборони його здійснення та відповідальності за таке здійснення, в національному законодавстві свідчить про розуміння важливості збереження психологічного здоров'я працівника, сприйняття його не як робочої одиниці, а як окремої особистості зі своїми потребами, поглядами та проблемами, що, в свою чергу, підтверджує проголошений, зокрема, в Основному законі постулат найвищої соціальної цінності людини.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top>.
2. Колеснік Т.В. Протидія мобінгу: аналіз міжнародних норм та судової практики. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. № 1. С. 65-71. URL: http://www.apnl.dnu.in.ua/1_2023/1_2023.pdf#page=65.
3. Микитюк В. О. Микитюк С.О. Мобінг як елемент порушення трудових прав працівників. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024 р.). Харків, 2024. С. 94–99. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/items/df05621a-0a7f-499b-a519-91f8cae2d1b>.

4. Лопушинський І.П., Ковнір О.І. Мобінг (цькування) в управлінні персоналом: механізми правового врегулювання в Україні та світі. *Вісник Національного університету цивільного захисту України*. Серія : Державне управління. 2021. Вип. 1. С. 102–115. URL: <http://repositc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/13269/1/LopushynskyiKovnir.pdf>.
5. Кодекс про адміністративні правопорушення України : Закон України від 07 грудня 1984 р. № 8073-X / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80732-10#Text>.
6. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05 квітня 2001 р. № 2341-III / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.
7. Шевченко Л. В. Особливості протидії мобінгу в сфері державної служби. *Наука і техніка сьогодні*. 2024. № 3. С. 264–273. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/11508c06-6a5e-44fe-bcda-e537c69c9518>.