

МОБІНГ (ЦЬКУВАННЯ) ЯК ОДНА З ФОРМ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ПОНЯТТЯ, ВИДИ, ФОРМИ ПРОЯВУ ТА СПОСОБИ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКА

MOBBING (HARASSMENT) AS ONE OF THE FORMS OF DISCRIMINATION IN LABOR LAW: CONCEPTS, TYPES, FORMS OF MANIFESTATION AND METHODS OF EMPLOYEE PROTECTION

Кохан Н.В., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри трудового, екологічного та аграрного права

Навчально-науковий юридичний інститут Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника

Мобінг (цькування) є актуальним соціальним явищем, яке притаманне трудовому праву і сьогодні є законодавчо визначеним.

Мобінгу (цькуванню) працівник може зазнати від роботодавця (керівника підприємства чи свого безпосереднього керівника), іншого працівника або групи працівників трудового колективу. Мобінг (цькування) є неодноразовою дією, це повторювані, можуть бути систематичні, тривалі активні дії чи бездіяльність, які спрямовуються на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення працівником трудових прав та обов'язків, провокувати зміну чи припинення трудових відносин. Мобінг (цькування) порушником може здійснюватися в усній формі або із застосуванням засобів електронних комунікацій. Також через психологічний чи економічний тиск на працівника. Явище мобінгу(цькування) до працівника проявляється через психологічний чи економічний тиск на такого працівника з боку співробітника чи співробітників, або керівника.

Аналізуючи явище мобінгу, автором розглядаються види та законодавчо закріплені форми мобінгу.

Роботодавець, згідно покладених на нього обов'язків, зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню). Трудове законодавство зобов'язує роботодавця систематично здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу через заходи, які мають передбачатися локальними актами, зокрема у колективному договорі. Тому у статті розглядаються випадки, які не можуть вважатися мобінгом.

Також, в разі застосування до працівника протиправних дій, які носять ознаки мобінгу(цькування), такий працівник наділений правом відновити своє порушене право на працю як за допомогою самозахисту, так і через громадський захист, державний захист чи судовий, які розглядаються у науковій статті.

Ключові слова: дискримінація, мобінг(цькування), босинг, захист працівника при вчиненні мобінгу, самозахист, громадський захист, державний захист, судовий захист.

An employee may experience mobbing (harassment) from the employer (head of the enterprise or his direct supervisor), another employee or a group of employees of the labor team. Mobbing (harassment) is a repeated action, it is repeated, may be systematic, long-term active actions or inaction, which are aimed at degrading the honor and dignity of the employee, his business reputation, including for the purpose of acquiring, changing or terminating the employee's labor rights and obligations relations, to provoke a change or termination of labor relations. Mobbing (harassment) by the violator can be done verbally or using electronic means of communication. Also due to psychological or economic pressure on the employee. The phenomenon of mobbing (harassment) towards an employee manifests itself due to psychological or economic pressure on such an employee by an employee or employees, or a manager.

Analyzing the phenomenon of mobbing, the author examines the types and legally established forms of mobbing.

The employer, according to the duties assigned to him, is obliged to take measures to ensure the safety and protection of the physical and mental health of employees, to prevent risks and tension in the workplace, to carry out informational, educational and organizational measures to prevent and counter mobbing (bullying). Labor legislation obliges the employer to systematically implement measures to prevent and counter mobbing through measures that must be provided for by local acts, in particular in the collective agreement. Therefore, the article considers cases that cannot be considered mobbing.

Also, in the case of applying illegal actions to an employee that bear the signs of mobbing (harassment), such an employee has the right to restore his violated right to work both with the help of self-defense and through public protection, state protection or judicial protection, which are considered in the scientific article.

Key words: discrimination, mobbing (harassment), bossing, employee protection during mobbing, self-defense, public protection, state protection, judicial protection.

На виконання Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-6 [1], КЗпП України доповнено ст. 2¹, якою визначено рівність трудових прав громадян України та недопуск дискримінації у сфері праці.

В подальшому, на основі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання (цькуванню)» та протидії мобінгу від 16.11.2022 р. № 2759-IX [2], КЗпП України доповнено ст. 2² якою кожному працівнику гарантуються не тільки здорові та безпечні умови праці, а й гарантується гідне ставлення з боку роботодавця чи керівника або інших працівників, передбачивши заборону мобінгу (цькуванню).

Питання дискримінації неодноразово аналізувалися науковцями трудового права, проте мобінг (цькування) як форма прояву дискримінації після його законодавчого визначення в трудових відносинах, є новим правовим явищем та потребує правового аналізу.

Метою наукової статті є правовий аналіз поняття мобінгу (цькування), визначення його форм прояву, видів

та аналіз способів захисту працівника при вчиненні протиправних дій, які носять ознаки мобінгу (цькування).

Мобінг (цькування) є соціальним явищем, яке притаманне трудовому праву і сьогодні є законодавчо визначеним. Проте, практика застосування ст. 2² КЗпП України, форми прояву мобінгу, шляхи його встановлення та порядок захисту прав працівника через відсутність достатньої нормативної бази, формується сьогодні через судову практику. Явище мобінгу (цькування) притаманне трудовим відносинам на усіх підприємствах, установах, організаціях незалежно від форми власності та виду господарювання.

На законодавчому рівні, статтею 2² КЗпП України офіційно визначається, що поняття мобінг (цькування) слід розуміти 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 [3].

Отже, аналізуючи поняття мобінгу, слід зробити висновки про те, що:

Мобінгу (цькування) працівник може зазнати від роботодавця (керівника підприємства чи свого безпосереднього керівника), іншого працівника або групи працівників трудового колективу.

Мобінг (цькування) є неодноразовою дією, це повторювані, можуть бути систематичні, тривалі активні дії чи бездіяльність, які спрямовуються на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення працівником трудових прав та обов'язків, провокувати зміну чи припинення трудових відносин.

Мобінг (цькування) порушником може здійснюватися в усній формі або із застосуванням засобів електронних комунікацій. Також через психологічний чи економічний тиск на працівника.

Явище мобінгу (цькування) до працівника проявляється через психологічний чи економічний тиск на такого працівника з боку співробітника чи співробітників, або керівника.

Аналізуючи законодавче визначення поняття мобінг (цькування) можемо виділити його види:

За суб'єктом вчинення виділити: *одноособовий* (коли вчиняється одним працівником чи керівником) та *колективний* (вчиняється колективом працівників, частиною трудового колективу);

За цільовою спрямованістю виділити: *по вертикалі* у практиці отримав назву «босинг» (коли застосовується роботодавцем щодо працівника) та *по горизонталі* (застосовується іншими працівниками).

Як відзначає О.В. Качмар, необхідно враховувати, що мобінг може бути *свідомий (навмисний) і несвідомий (стихийний)*. Під свідомим мобінгом слід розуміти цілеспрямовані дії, які мають конкретну, чітко сформульовану мету: створити людині такі умови, аби вона звільнилася із займаної посади. У такому випадку найчастіше йдеться про корисливі мотиви: обійняти чиюсь посаду, провести на неї когось зі «своїх», вислужитися перед начальством. Несвідомий мобінг це дії, які виконує людина, не усвідомлюючи, що займається цькуванням.

Разом з тим, статтею 2³ КЗпП України, визначено, що формами психологічного та економічного тиску щодо працівника при застосуванні до нього дій, які мають ознаки мобінгу (цькувань) проявляються у зокрема:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери проявляється через (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

– безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція проявляється через (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 [3].

Відповідно ст. 141 КЗпП України на роботодавця покладається обов'язок правильно організувати працю

працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

Також відповідно ч. 2 ст. 158 КЗпП України, роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

В свою чергу, згідно ст. 21 та 31 КЗпП України, працівник зобов'язується виконувати роботу, яка визначена трудовим договором, а роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Вимоги, до виконання працівником обумовленої роботи передбачаються окрім нормативних актів ще й у колективному, трудовому договорах і посадовій інструкції, правилах внутрішнього трудового розпорядку, які є обов'язкові до виконання.

Тому відповідно ч. 3 ст. 2² КЗпП України, вимоги роботодавця до працівника щодо належного виконання працівником своїх трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не будуть вважатися мобінгом (цькуванням).

Слід звернути увагу на те, що саме на роботодавця покладається обов'язок здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу.

Таким чином, в разі застосування до працівника протиправних дій, які носять ознаки мобінгу (цькування), такий працівник наділений правом відновити своє порушене право на працю як за допомогою самозахисту, так і через громадський захист, державний захист чи суд.

Першочергово, згідно ст. 13 КЗпП України працівникам слід звернути увагу на колективний договір (якщо такий укладений), який має передбачати заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також визначати заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.

Реалізуючи своє право самозахисту при мобінгу (цькуванні), згідно ч. 2 ст. 224 КЗпП України працівник вправі звернутися самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси до роботодавця для врегулювання розбіжностей при безпосередніх переговорах з роботодавцем.

Також, згідно ч. 1 ст. 224 КЗпП України працівник вправі звернутися до КТС (якщо така обрана).

Враховуючи ст. 222¹ КЗпП України та З. У. «Про медіацію», працівник вправі застосувати медіацію щоб поновити своє право [5].

У випадку, якщо зазначені процедури не дали результату і роботодавець чи керівник й надалі вчиняє протиправні дії, відповідно ч. 3 ст. 38, 39 КЗпП України, працівник, який зазнав мобінгу (цькування), має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

Відповідно до ст. 44 КЗпП України, внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення, працівникові при припиненні трудового договору гарантується виплата вихідної допомоги, яка здійснюється у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного

середнього заробітку.

В свою чергу, щоб припинити протиправні дії, які носять ознаки мобінгу (цькування) роботодавець вправі з власної ініціативи та відповідно п. 12 ст. 40 КЗпП України розірвати трудовий договір з працівником, за вчинення ним мобінгу (цькування) щодо іншого працівника, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили. Також, з ініціативи роботодавця, відповідно п. 1² ст. 41 КЗпП України за вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили, можливе розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.

Реалізуючи право громадського захисту, працівнику щодо якого вчинявся мобінг (цькування) відповідно ст. 246 КЗпП України та З. У. «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» гарантується право на звернення до первинної профспілкової організації, які представляють та захищають інтереси своїх членів щодо трудових, соціально-економічних прав та інтересів, якщо така організація обрана, з метою захисту інтересів працівника [6].

Щодо державного захисту працівника, який зазнав мобінгу (цькування), то на основі ст. 2² та ст. 5¹ КЗпП України держава гарантує кожному працівнику захист від мобінгу (цькування) шляхом звернення із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Відповідно до п. 3 Положення про Державну службу України з питань праці затверджене Постановою КМУ від 11.02.2015 р. № 96, Державна служба України з питань праці (Держпраці) центральний орган виконавчої влади України, одним з її основних завдань є здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю [7].

Таким чином, зважаючи на ст. 3 З. У. «Про звернення громадян» [8], особи права якої порушено через протиправні дії, які носять ознаки мобінгу (цькування), зі скаргою може звернутися до Державної служби України з питань праці (Держпраці).

Судовий захист передбачений ст. 2² КЗпП України та є визначальним у захисті прав працівника при доведенні мобінгу (цькування) й надає можливість отримати відшкодування завданої шкоди та притягнути винних осіб до відповідальності. Слід враховувати, що тільки після факту мобінгу (цькування) встановленого в судовому порядку, на підставі ч. 2 ст. 173 КЗпП України працівник має право на відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування.

Також, згідно ст. 237¹ КЗпП України працівник має право на матеріальне відшкодування моральної шкоди вна-

слідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, дії роботодавця при цьому призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

В даному випадку важливим є те, що працівник має право на матеріальне відшкодування шкоди після встановлення факту мобінгу (цькування) у судовому порядку, з моменту коли таке рішення набере законної сили. Таким чином, кожний випадок цькування повинен аналізуватися окремо з врахуванням законодавства, локальних актів, трудового договору.

Відповідно ст. 173⁵ Кодексу України про адміністративні правопорушення, до порушника, який вчинив мобінг (цькування) щодо працівника передбачається можливість його притягнення до адміністративної відповідальності.

– За дії вчинені вперше, передбачено 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.

– Дії вчинені 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 шестдесяти годин [9].

Отже, мобінг (цькування) є законодавчо закріпленою трудовим законодавством однією з форм прояву дискримінації. КЗпП України закріплює форми прояву даного явища, проте такі форми не є вичерпними. Задля захисту себе від мобінгу (цькування), працівнику необхідно спершу виходити з аналізу протиправних дій, які носять ознаки мобінгу (цькування) через призму ст. 2² КЗпП України. Також для захисту свого права, слід використовувати наданий широкий спектр способів захисту, як досудових так і за допомогою суду. Досудові способи є добровільними для працівника та рекомендуються використовувати для зупинення проти себе протиправних дій, які носять ознаки мобінгу (цькування). Судовий порядок відновлення порушеного права є визначальним, використовується в обов'язковому порядку, якщо мова йде про відшкодування матеріальної чи моральної шкоди, яка завдана працівнику в результаті вчинення протиправних дій, які мають ознаки мобінгу (цькування).

ЛІТЕРАТУРА

1. «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012р. № 5207-6. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 12.06.2023).
2. Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання (цькуванню)» та протидії мобінгу від 16.11.2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення: 10.07.2023).
3. Кодекс Законів про працю від 10.12.1971р. № 322-8. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.07.2023).
4. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. Вип. 14. С. 58–61. URL: <https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/mobing.pdf> (дата звернення: 20.07.2023).
5. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021р. № 1875-9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 22.07.2023).
6. Про профспілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999р. № 1045-14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 22.07.2023).
7. Положення про Державну службу України з питань праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015р. № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 24.07.2023).
8. Про звернення громадян : Закон України від 02.10.1996р. №393/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.07.2023).
9. Кодексу України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 27.07.2023).