

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/npnuola.v32.2023.13>*Л. В. Павловська, А. Б. Романюк*

ПОНЯТТЯ МОБІНГУ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Постановка проблеми Приниження людської гідності працівника, на жаль, є поширеним явищем у світі. Воно негативно відбивається на його психічному та фізичному здоров'ї, порушує його право на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця та інших працівників. Законом від 16 листопада 2022 року № 2759-IX чинний КЗпП України доповнено статтею 2-2, якою на законодавчому рівні визначено поняття мобінгу, тобто цькування на робочому місці, що є позитивним кроком у напрямку боротьби з цим суспільно-шкідливим явищем в сфері праці, недопущення його застосування у трудових відносинах та інтеграції України у європейське суспільство. Незважаючи на теоретичні розробки проблеми мобінгу вітчизняними науковцями, дане поняття потребує додаткового дослідження в першу чергу через законодавче закріплення та доволі розповсюджене насильство працівників на робочому місці в Україні.

Мета статті полягає в аналізі поняття мобінгу за трудовим законодавством України.

Явище мобінгу тісно пов'язане з поняттям «дискримінація», яка проявляється у порушенні прав особи за відсутності законних на те підстав, ґрунтується на завідомо негативному сприйнятті ознак, якими вона характеризується, як людина, громадянин, представник етносу і тому подібне [1, с. 100]. Відповідно дискримінація в трудовій сфері можлива внаслідок порушень трудових прав працівників, які, можливо й не в повній мірі, закріплені у ст. 2 КЗпП України. 16 листопада 2022 року законодавці внесли зміни до даної норми, доповнивши основні права працівника правом на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників [2]. Слід зазначити, що обов'язок виконувати статтю 26 Європейської соціальної хартії, яка закріплює право на гідне ставлення на роботі з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їх гідності на роботі, Україна взяла на себе після ратифікації хартії 21 грудня 2006 року [3]. І лише тепер положення трудового законодавства доповнені офіційно одним із основних прав працівників. Порушення права працівників на гідне ставлення на роботі виражається через мобінг(цькування) щодо них, тобто 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. Тобто мобінг необхідно вважати формою дискримінації, яка застосовується як психологічний терор з боку всього колективу чи його члена стосовно окремого працівника [4, с. 74].

Враховуючи законодавче визначення мобінгу, варто визначити та охарактеризувати основні ознаки цього поняття.

По-перше, це завжди систематичні (повторювані) тривалі дії або бездіяльність, тобто вчинення діяння спрямованого на приниження честі та гідності працівника два та більше разів або безперервно протягом якогось часу.

По-друге, мобінг завжди є умисним діянням, тобто особи, які вчиняють дії щодо працівника усвідомлюють їх протиправність, передбачають їх шкідливість та саме головне, бажають настання негативних наслідків для працівника. Слід зазначити, що мета цькування, є однією з головних ознак мобінгу. Так, приниження людської гідності або створення стосовно такої особи напруженої, ворожої або зневажливої атмосфери, пониження на посаді, розповсюдження неправдивої інформації, безпідставне позбавлення виплат, змушування працівника звільнитися з роботи та інші діяння є кінцевою метою мобінгу.

По-третє, зміст ст. 2-2 КЗпП України визначає суб'єктів мобінгу, якими є роботодавець, окремі працівники або група працівників трудового колективу. Залежно від сторони-агресора виділяють горизонтальний мобінг – коли тиск виявляється з боку колег працівників; вертикальним – із боку начальства [4, с. 71]. В рамках горизонтального та вертикального мобінгу виділяють босинг та булінг. Перший має місце у разі, якщо керівник шляхом зловживання владою тисне на окремого працівника або на увесь колектив. Булінг полягає у жорстокості, приниженні честі та гідності, безпідставному вказуванні на службову некомпетентність з боку окремого працівника чи трудового колективу [5, с. 90].

Важливо відрізнити мобінг від стилю управління керівника, тобто тих засобів впливу на підлеглих, які обумовлені специфікою завдань, поставлених перед підприємством, взаємовідносинами керівника з підлеглими, обсягом його посадових повноважень, особовими якостями тощо. Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України, 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). Часто стиль керівництва є суворим, авторитарним, таким, що вимагає чіткого дотримання правил на робочому місці та контролем за діями підлеглих. Однак, якщо роботодавець з'ясовує причини невідповідності результатів роботи заявленим завданням, без принижень честі та

гідності працівника, надає необхідні роз'яснення для покращення якості роботи, тоді це виключає мобінг, хоча й може створювати особистісний дискомфорт для працівника чи колективу.

Діяння, які мають ознаки мобінгу з боку роботодавця, окремих працівників чи трудового колективу можуть проявлятися через психологічний та економічний тиск, формами яких законодавець визначив наступні:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (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 (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 (ч. 2 ст. 2-2 КЗпП України).

Психологічний та економічний тиск на працівника на робочому місці здійснюються з конкретно визначеною метою, зазвичай бажаною для особи, яка його вчиняє, а це зміна поглядів, прийняття рішень, дій або активна поведінка. Метою цілеспрямованого і методичного переслідування працівника роботодавцем, членами трудового колективу є примушування особи до звільнення з роботи.

Кожен працівник, стосовно якого вчиняються дії, що мають ознаки цькування на робочому місці, порушення його права на гідне ставлення на роботі має право на захист.

У системі права на захист трудових прав ключове місце належить судовому захисту, однак адміністративна форма захисту через діяльність Державної служби України з питань праці (Держпраці) також є ефективною. Тому, закон гарантує право на звернення до Держпраці та до суду щодо визнання фактів мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці 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 (ст. 5-1 КЗпП України).

Тобто особа, щодо якої здійснювався мобінг на робочому місці може звернутися до Держпраці із скаргою, додавши до неї всі докази психологічного чи економічного тиску на неї (накази про преміювання, про переведення, записи розмов, електронне листування тощо) або безпосередньо

до суду. Факт цькування на робочому місці має бути підтверджений рішенням суду. Воно є підставою для притягнення винної особи до адміністративної відповідальності за систематичне застосування різних форм мобінгу до працівника (ст. 173-5 Кодексу про адміністративні правопорушення).

Законодавством також гарантується відшкодування витрат на лікування у разі ушкодження здоров'я працівника через мобінг, та моральної шкоди працівнику у разі якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя (ч. 2 ст. 173, ст. 237-1 КЗпП України). Працівникові, який вирішив звільнитися через мобінг, закон гарантує виплату вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку за рахунок роботодавця (ст. 44 КЗпП України).

Аналіз судової практики свідчить, що нормативна прогалина у правовому регулюванні мобінгу щодо працівника на робочому місці, яка мала місце до 16 листопада 2022 року, ускладнювала факт доведення цькування при виконанні трудової функції мобінгу та відповідний захист права працівника на гідне ставлення.

Проведений у 2021 році Аналітичним центром ЮрФем аналіз судової практики свідчить, що в Україні доволі розповсюджене насильство працівників на робочому місці. Так, у період з 2011 по 2021 рр. було зафіксовано 130 судових справ де розглядалось питання про насильство на робочому місці, причому з кожним роком динаміка звернень до суду щодо фактів мобінгу збільшувалася [6].

Вивчення судових рішень, в яких використовуються поняття «мобінг», «цькування», «утиск» «дискримінація» під час виконання трудової функції працівником, свідчить про те, що такі факти мають місце, однак не встановлюються судом як самостійні діяння, а зазвичай розглядаються у контексті спорів, що виникають із трудових правовідносин про скасування наказу про звільнення та поновлення працівника на роботі або скасування наказу про застосування дисциплінарного стягнення.

Як видається, справи про цькування на робочому місці є складними у доказуванні з процесуальної сторони. Незважаючи на закріплення у ч. 2 ст. 81 ЦПК України, обов'язку доказування позивачем фактичних даних, які підтверджують що дискримінація мала місце, зазначений спосіб не використовується через те, що позивачі не обґрунтовують власне факт утиску як форму дискримінації. Крім того, складність у доказуванні виражається також труднощами у наданні сукупності доказів про те, що вчиняється психологічний та економічний тиск на працівника.

Так, у справі №523/904/20 до Товариства з обмеженою відповідальністю «Луї Дрейфус Компані Україна» про зобов'язання вчинити певні дії, позивач, працівник товариства, обґрунтовуючи незаконність дій відповідача щодо укладення колективного договору, посилається на створення відносно нього керівництвом відповідача несприятливої психологічної обстановки та морального переслідування. Крім того, позивач зазначає, що як по відношенню до нього, так і до інших працівників, відповідач

систематично практикує мобінг та такий його різновид як босинг, а саме застосовує психологічне насильство до працівників з метою їх подальшого звільнення. А саме, керівництво відповідача намагалося примусити особу начебто добровільно звільнитися, однак, зрозумівши, що позивач не має такого наміру, до нього почалось застосування ряду негативних практик та акцій. Даний факт виявився у тому, що позивача ізолювали від колективу, заблокували корпоративні засоби зв'язку, почали не визнавати його професійні досягнення та формувати відносно нього негативну суспільну думку, ігнорувати будь які форми діалогу з позивачем та постійно приховували від нього корисну інформацію. Цікаво, що суд у рішенні дав визначення мобінгу попри його відсутність на той час у законодавстві, назвавши його «формою гоніння, переслідування на робочому місці». Регулярні випадки негідних чи неприязельських дій по відношенню до деяких працівників принижують честь і гідність особи настільки, що часто провокують звільнення людини з місця її роботи, важку депресію або й самогубство. Проте, дослідивши документи, які позивач надав суду в підтвердження факту мобінгу щодо нього, не може визнати їх належними доказами, оскільки такі не містять інформацію щодо предмету доказування у даній справі, тобто не факту мобінгу щодо працівника, а перешкод у ініціюванні позивачем питання підготовки та проведення загальних зборів працівників товариства [7].

На сьогодні, після набрання чинності закону № 2759-IX щодо мобінгу на робочому місці, у провадженні Центрального районного суду м. Миколаєва перебуває справа № 490/1661/22 за позовом медичної сестри до директора КНП ММР «Міська стоматологічна поліклініка» про визнання незаконними фактів дискримінації щодо позивача у сфері праці з особистих мотивів, за ознаками соціального походження, майнового стану, будь-якими іншими ознаками; про усунення дискримінації шляхом визнання дій і рішень відповідача формами психологічного тиску у вигляді цькування позивача як співробітника у колективі, з метою її звільнення з займаної посади; поновлення порушених і обмежених прав людини і громадянина; припинення дій які порушують ці права; відшкодування збитків, майнової і моральної шкоди. Позовна заява з зазначеними вимогами надійшла до суду 16.05.2022 року, однак ухвалою Центрального районного суду м. Миколаєва від 23.05.2022 року позовну заяву залишено без руху та надано строк для усунення виявлених недоліків. 07.07.2022 року позивач виконала вимоги цієї ухвали, а тому 18.07.2022 року суд прийняв справу до розгляду і лише 07.02.2023 відбулось підготовче судове засідання, яке через необхідність виклику для допиту свідків відкладене на 24 квітня 2023 року [8]. Такий довготривалий розгляд суд мотивує великим навантаженням. Враховуючи зміни до трудового законодавства щодо мобінгу наприкінці минулого року, сподіваємось це сприятиме встановленню факту мобінгу на робочому місці, а відповідно й прийняття судом рішення щодо відшкодування моральної шкоди особі, яка зазнала відповідного цькування, а судові рішення щодо цієї справи буде одним із перших в Україні, який підтверджуватиме вчинення мобінгу на роботі.

Висновки. Проаналізувавши поняття мобінгу, яке визначене у ст. 2-2 КЗпП України, можна визначити його основні ознаки, а саме: 1) це систематичне тривале діяння, яке виражається у психологічному чи економічному тиску на працівника; 2) мобінг завжди є умисним діянням, метою якого є пониження на посаді, безпідставне позбавлення виплат, змушування працівника до звільнення з роботи; 3) суб'єктом мобінгу є роботодавець, окремі працівники або група працівників трудового колективу.

Література

1. Сербина Н.В. До проблеми визначення поняття та ознак дискримінації у сфері праці. *Прикарпатський юридичний вісник* Випуск 1(22). том 2. 2018. С. 100–104.
2. *Кодекс законів про працю. Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 р. ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.*
3. *Європейська соціальна хартія від 03.05.1996 Ратифіковано Законом №137-V від 14.09.2006, ВВР, 2006, N 43, ст. 418.*
4. Гончарук В.В. Протидія мобінгу у трудових правовідносинах. *Вісник ХНУВС – Bulletin of KhNUiA*. 2020. № 3(90). С. 70–77.
5. Кравченко Олена. Мобінг у трудовому праві. *Вісник АПСВТ*. 2018. №3. С. 90–91.
6. *Звіт за результатами моніторингу судової практики у справах про мобінг. Асоціація жінок-юристок України ЮрФем URL: <https://jurfem.com.ua/?s=%D0%BC%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B3>*
7. *Єдиний державний реєстр судових рішень. Справа №523/904/20 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95187508> (дата звернення 15.03.2023р.)*
8. *Єдиний державний реєстр судових рішень. Справа № 490/1661/22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108818572> (дата звернення 15.03.2023р.)*

Анотація

Павловська Л. В., Романюк А. Б. Поняття мобінгу за трудовим законодавством України. – Стаття.

У статті розглядається нове для вітчизняного трудового права поняття мобінг, тобто цькування на робочому місці. Обґрунтовується що мобінг є однією з форм дискримінації в сфері праці. Мобінг виражається у порушенні права працівника на гідне ставлення на роботі, яким доповнено офіційно трудове законодавство України. Мобінгом є 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. Враховуючи визначене законодавцем визначення, сформульовані основні ознаки мобінгу. Досліджено мету цілеспрямованого і методичного переслідування працівника роботодавцем, членами трудового колективу – це примушування особи до звільнення з роботи. Встановлено, що кожен працівник, стосовно якого вчиняються дії, що мають ознаки цькування на робочому місці, порушення його права на гідне ставлення на роботі має право на захист. У системі права на захист трудових прав ключове місце належить судовому захисту, однак адміністративна форма захисту через діяльність Державної служби України з питань праці також є ефективною. Проаналізовано судову практику щодо встановлення факту мобінгу на робочому місці. Справи про цькування на робочому місці є складними у доказуванні з процесуальної сторони. Складність у доказуванні виражається також труднощами у наданні сукупності доказів про те, що вчиняється психологічний та економічний тиск на працівника.

Ключові слова: працівник, основні трудові права, право на гідне ставлення, дискримінація, мобінг.

Summary

***Pavlovska L. V. Romaniuk A. B. The concept of mobbing according to the labor legislation of Ukraine.* – Article.**

Mobbing is one of the forms of discrimination in the field of work. Mobbing is expressed in the violation of the employee's right to decent treatment at work, which is supplemented by the official labor legislation of Ukraine. Mobbing is systematic (repeated) long-term intentional actions or inaction by an employer, individual employees or a group of employees of a labor team, which are aimed at humiliating the honor and dignity of an employee, his business reputation, including with the aim of acquiring, changing or terminating his labor rights and obligations relationships manifested in the form of psychological and/or economic pressure, in particular with the use of electronic communications, creating a tense, hostile, offensive atmosphere for the employee, including one that makes him underestimate his professional suitability. The main signs of mobbing are formulated. The purpose of purposeful and methodical harassment of an employee by the employer and members of the work team is analyzed – this is forcing a person to resign from work. It is established that every employee who is subjected to actions that have signs of harassment at the workplace, violation of his right to decent treatment at work has the right to protection. In the legal system for the protection of labor rights, the key place belongs to judicial protection, but the administrative form of protection through the activity of the State Service of Ukraine on labor issues is also effective. The judicial practice on establishing the fact of mobbing at the workplace has been analyzed. Cases of harassment in the workplace are difficult to prove from the procedural side. Difficulty in proving is also expressed by difficulties in providing a set of evidence that psychological and economic pressure is being exerted on the employee.

Key words: employee, basic labor rights, right to decent treatment, discrimination, mobbing.