

Кухар К. О.

аспірант

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

e-mail: kseniia2000kukhar@gmail.com

МОБІНГ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: СУТНІСТЬ ТА ХАРАКТЕРНІ ОЗНАКИ

Відповідно до внесених змін [1] до ст. 2 Кодексу законів про працю України працівник тепер має не лише право на здорові і безпечні умови праці, а й на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників. Тобто гарантується працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від мобінгу (цькування), 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 Державної служби України з питань праці 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 (ст. 5-1 КЗпП України) [2].

Відтак у трудовому законодавстві врегульовано на законодавчому рівні нове правове явище – мобінг, зокрема визначено його поняття та форми, обов'язки держави та роботодавця щодо протидії мобінгу працівників, розірвання трудового договору у зв'язку з мобінгом, а також відповідальність керівника та працівника за мобінг на робочому місці, яка передбачена Законом України від 01.12.2022 № 2806-IX «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [3]. Так, відповідно до ст. 2-2 КЗпП України мобінг (цькування) визначено 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». Його основними ознаками є: діяння постійно повторюються; існування чітко визначених сторін – жертва (потерпілий), кривдник та спостерігач (за наявності); бездіяльність чи дії кривдника, які призводять до приниження, заподіяння моральної шкоди, страху, тривоги або навіть спричинення соціальної ізоляції потерпілого на роботі, примушування змінити місце роботи.

Разом з тим мобінгом не вважаються 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.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» формами прояву мобінгу є: психологічний та економічний утиск. Зокрема формами психологічного й економічного тиску є: створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, клепа, 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 [4].

Як ми вже зазначали, працівник, який відчуває приниження і цькування на роботі, має право: звернутися зі скаргою до Управління Державної служби з питань праці, яке реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю; звернутися з позовною заявою до суду щодо визнання фактів цькування та їх усунення (без подальшого припинення працівником трудової діяльності на період розгляду провадження у справі); отримати відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу у розмірі витрат, які понесла особа під час лікування (відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок заподіяння мобінгу можливе у разі підтвердження факту його вчинення на підставі судового рішення, що набрало законної сили); розірвати трудовий договір у визначений ним строк за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору та продовжує чинити мобінг.

Тобто якщо до працівника вчиняється мобінг на робочому місці, він може захистити свої права в судовому порядку, де повинен довести факт вчинення мобінгу щодо нього, а також вимагати стягнення моральної й матеріальної шкоди, якщо він її зазнав у зв'язку з такими негативними діями. Хоча на сьогодні в судах на розгляді вже й перебуває немало справ за позовами працівників до роботодавців про визнання або встановлення факту мобінгу під час здійснення трудової діяльності, поки що судової практики з цього питання бракує.

Також 28 лютого 2024 року було зареєстровано проєкт Закону України «Про внесення змін до статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу» № 11044, який розробили у зв'язку з численними зверненнями про мобінг до Держпраці щоб внести зміни до законодавства та розширити перелік випадків, в яких можна проводити позапланові перевірки під час воєнного стану. Адже тільки за 2023 рік служба отримала 553 звернення щодо ознак мобінгу. Зокрема, автори законопроекту пропонують доповнити нормою, яка дозволить Держпраці під час воєнного стану проводити позапланові перевірки з питань вчинення мобінгу за заявою працівника або профспілки, статтю 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [5].

Мобінг також слід відрізняти від інших негативних явищ. Зокрема, мобінг досить часто порівнюють із булінгом, але це різні поняття. Так, булінг може стосуватися будь-якої людини в будь-якому колективі чи сфері зайнятості, а мобінг – виключно про цькування в робочому колективі. Тобто мобінг – це специфічне явище, яке виникає виключно у трудових правовідносинах. Також необхідно відрізняти мобінг від сексуальних домагань та дискримінації. Коли мовиться про дискримінацію, то розуміють саме нерівне ставлення до людини або групи людей, обмеження у правах та свободах через певні ознаки (наприклад: стать, вік, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, етнічна приналежність, стан здоров'я тощо). У деяких випадках (необов'язково) мобінг може також супроводжуватися дискримінаційним ставленням до іншого працівника, проте ці поняття не тотожні. Стаття 2-1 КЗпП встановлює рівність трудових прав громадян України, забороняючи будь-яку дискримінацію у сфері праці. Щодо сексуальних домагань, то дані дії підпадають під визначення та регулювання Закону України «Про засади запобігання та протидії

дискримінації в Україні», де надано визначення даного поняття та встановлена відповідальність [6].

Отже не дивлячись, що законодавець прописав, що мобінг на сьогодні заборонений та законодавчо надав можливість працівникові, щодо якого здійснюються такі неправомірні дії з боку інших осіб, захищати свої права в судовому порядку, або звертатися до контролюючих органів зі скаргою, зокрема до Управління Державної служби з питань праці, яке реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, багато ще питань на сьогоднішній день потребують додаткового вирішення. Зокрема, виникає об'єктивна необхідність розроблення правового механізму захисту працівників від мобінгу, який забезпечував би правову визначеність щодо цього явища в трудових правовідносинах.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.
3. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 01.12.2022 № 2806-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text>
4. Мобінг у трудових відносинах: що варто знати кожному. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/mobinh-u-trudovykh-vidnosynakh-shcho-var-to-znaty-kozhnomu/>
5. Мобінг можуть включити до питань позапланових перевірок Держпраці, – законопроект. URL: https://prokadry.com.ua/news/75320-mobing-mozhut-vklyuchiti-do-pitan-pozaplanovikh-perevirok-derzhpratsi-zakonoproekt?utm_source=letter_news&utm_medium=email&utm_campaign=letter_K01_news_04.03.2024»
6. Мобінг на робочому місці: що потрібно знати. URL: <https://trudovi.org.ua/analytics/mobinh-na-robochomu-mistsi-shcho-potribno-znaty/>