

УДК 349.22
DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v6.2023.11>

В. Я. Репалюк
аспірантка

Донецького державного університету внутрішніх справ
orcid.org/0009-0005-1946-2031

МОБІНГ: ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті розглянуто поняття і сутність мобінгу як правового явища. Досліджено, що мобінг – це одна з форм дискримінації найманого працівника, як суб'єкта трудових правовідносин, на робочому місці, що проявляється через приниження честі, гідності та ділової репутації – цькуванню, як різновиду психологічного насильства. Це явище націлено на примушення працівника до виконання роботи, яка не належить до його компетенції та аж до звільнення. Такий тиск може вчиняти не лише роботодавець, а також колеги та трудовий колектив загалом.

На основі аналізу наукових джерел визначено, що проблематика запобігання мобінгу на кожному окремому підприємстві це особиста відповідальність керівника за створення сприятливого робочого клімату. Запобігання мусить проводитись як керівником, так і професійними спілками через формування поваги персоналу підприємства або трудового колективу один до одного, справедливому розподілу трудових обов'язків між найманими працівниками відповідно до положень трудового договору, колективного договору і інших локальних нормативно-правових актів.

Аналіз міжнародного законодавства свідчить, що вперше правові норми про захист від ризиків цькування на робочих місцях були прийняті у Швеції та Франції, пізніше й у інших європейських державах, до яких увійшли Норвегія, Данія і Нідерланди, було врегульовано механізм захисту від мобінгу. У Швеції Національне управління з охорони праці Швеції в 1993 році ухвалило Положення про переслідування за місцем роботи за мобінг.

Законодавство України в частині запобігання мобінгу регламентує відповідальність сторін трудових відносин за його вчинення. Ці норми містяться в ст. 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення і є вичерпними.

Запропоновано висновки, що на даному етапі розвитку трудових відносин доцільним є впровадження положень на кожному підприємстві щодо протидії мобінгу, де буде зазначатися теоретична характеристика мобінгу, його ознаки, механізми протидії тощо.

Ключові слова: мобінг, організаційно-трудова відносина, управління персоналом, суб'єкти трудового права, відповідальність

Repalyuk V. Ya. MOBBING: LEGAL REGULATION OF LIABILITY OF SUBJECTS OF LABOUR RELATIONS

The article examines the concept and essence of mobbing as a legal phenomenon. It has been discovered that mobbing is one of the forms of discrimination against the hired worker, as a subject of labour regulations, in the workplace, which manifests itself through the reduction of honour, integrity and business reputation – bullying, as a different type of psychological violence. This phenomenon is aimed at discouraging the worker to complete his work, as it does not correspond to his competence and even to the point of completion. Such pressure can be imposed not only by the worker, but also by colleagues and the work team.

Based on an analysis of scientific sources, it was determined that the problem of preventing mobbing at each individual enterprise is the personal responsibility of the manager for creating a favourable working climate. Prevention should be carried out both by the manager and by trade unions through the formation of respect among the personnel of the enterprise or work collective for each other, the fair distribution of labour responsibilities between employees in accordance with the provisions of the employment contract, collective agreement and other local regulations.

An analysis of international legislation shows that for the first time, legal provisions on protection against the risks of mobbing in the workplace were adopted in Sweden and France; later, in other European countries, which included Norway, Denmark and the Netherlands, a mechanism for protection against mobbing was regulated. In Sweden, the Swedish National Occupational Safety and Health Administration adopted the Prosecution Regulations for Mobbing in the Workplace in 1993.

The legislation of Ukraine regarding the prevention of mobbing regulates the responsibility of the parties to labour relations for its commission. These rules are contained in Art. 173-5 of the Code of Ukraine on Administrative Offenses and are exhaustive.

The conclusions are proposed that at this stage of development of labour relations it is advisable to introduce provisions at each enterprise to combat mobbing, which will indicate the theoretical characteristics of mobbing, its signs, countermeasures, etc.

Key words: mobbing, organizational and labour relations, personnel management, subjects of labour law, responsibility.

Постановка проблеми. Трансформація соціально-трудова сфера визначається тим, що проблему мобінгу (цькуванню) в Україні законодавчо врегульовано. Верховна Рада України 16 листопада 2022 року ухвалила Закон України № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів

України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)».

Законом України регламентовано правові аспекти протидії мобінгу та відповідальності за його вчинення. А саме на підставі правової характеристики цього явища: поняття, ознаки мобін-

гу, як однієї з форм дискримінації працівника на робочому місці, механізми протидії тощо.

Мобінг – це одна з форм дискримінації найманого працівника, як суб'єкта трудових правовідносин, на робочому місці, що проявляється через приниження честі, гідності та ділової репутації – цькування, як різновиду психологічного насильства. Це явище націлено на примушення працівника до виконання роботи, яка не належить до його компетенції та аж до звільнення. Такий тиск може вчиняти не лише роботодавець, а також колеги та трудовий колектив загалом.

Актуальним залишається проблематика запобігання мобінгу на кожному окремому підприємстві, як керівником так і професійними спілками. Запобігання мусить проводитись через формування поваги персоналу підприємства або трудового колективу один до одного, справедливому розподілу трудових обов'язків між найманими працівниками відповідно до положень трудового договору, колективного договору і інших локальних нормативно-правових актів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізуючи праці дослідників, дає змогу сформулювати розуміння мобінгу, іноді, у юридичній літературі вживається термін «босінг».

Науково-теоретичним підґрунтям цієї статті є праці таких учених, як: О. В. Качмар, С. Кожушко, К. Марисюк, Д. Новиков, О. Третьяк, Л. Червінська, а також Teodora Simona Cornoiu (Теодори Сімони Корнойу), Heinz Leymann (Ханца Леймана) і низки інших.

Метою статті є дослідження теоретико-правових засад явища мобінгу в системі організаційно-трудова відносин управління персоналом та правового регулювання відповідальності суб'єктів трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Мобінг (*англ.* mobbing – натовп, *to mob* – утискувати, переслідувати, нападати, чіплятися) – це одна з форм дискримінації найманого працівника на роботі, яка проявляється через цькування та приниження честі, гідності та ділової репутації.

Мобінг – явище, яке трапляється в організаційному контексті і складається з ворожих дій, агресії (словесної, фізичної, сексуальної), професійної дискредитації, зневаги, ізоляції тощо, зазначає у своєму доробку Теодора Сімона Корнойу (Teodora Simona Cornoiu). Усі ці дії здійснюються людиною/групою людей щодо людини/групи людей. Кінцевою метою є, здебільшого, виключення окремих осіб/групи людей з організації. Така поведінка є контрпродуктивною і надає довгостроковий вплив на фізичне та психічне здоров'я працівникові, який зазнав нападу [1, с. 708].

Варто зазначити, що поняття «мобінг» з'явилося в психології та медицині наприкінці 60-х років ХХ століття. Шведський лікар Петер-Пауль Хай-

неман так описує ситуацію про груповий напад на учня – явище мобінг. До великої групи учнів, які проводили час за спілкуванням, підійшов інший. Виникла фрустрація: той, що підійшов завадив, порушив рівновагу, що є в групі. Насамперед налаштована миролюбна група виявляє агресію: усі проти одного, жертва групи (зграї) зацькована, знищена, а група повернулася до колишнього миролюбного настрою [2, с. 164].

Поміж досліджень соціально-правового аспекту, доцільно приділити увагу праці Ханца Леймана, який провів дослідження на робочих місцях у Швеції, виділивши 45 варіацій поведінки, які типові для мобінгу (приховування необхідної інформації, соціальна ізоляція, безперервна критика, висміювання, крики, розпускання чуток, приниження, нацьковування колег проти жертв насильства, словесні образи тощо). Також учений надав визначення мобінгу, охарактеризував його як «психологічний терор», що дало змогу закласти науковий фундамент для дослідження цієї проблеми.

Такий різновид психологічного насильства націлений на примушення найманого працівника на зміну роботи або виконання роботи, яка не належить до його компетенції. Такий вплив може вчиняти не тільки роботодавець, а також колеги та трудовий колектив загалом [3].

Дослідники розрізняють декілька видів мобінгу, а саме:

- вертикальний мобінг – коли керівник не помічає належний рівень виконання трудових обов'язків, які виконує працівник, принижує в колективі, тобто не дає можливості проявити здібності, а також перешкоджає росту на «кар'єрних сходах». Іноді, у юридичній літературі вживається термін «босінг»;

- горизонтальний мобінг – цькування відбувається саме представниками трудового колективу;

- латентний мобінг – це прихований мобінг. Його прояв здійснюється через перешкоду працівнику виконувати трудову функцію, через знищення або нівелювання результатів його праці. Результати праці зменшуються або замовчуються, даються доручення з абсолютно безнадійної роботи, проте помилки або незначні промахи розглядаються як прояви крайнього непрофесіоналізму, найчастіше незалежно від результату дорученого завдання, результат розцінюють, як несприятливий, не пропустивши нагоди згадати про надзвичайну некомпетентність та інші способи «викрити невмілого працівника» [4, с. 58-59; 1];

- відкритий мобінг – найжорсткіший різновид мобінгу, який проявляється в публічних образах, знущаннях та цькуванні. Його характеризує тривалість; охоплює значну кількість працівників (від 30-50 %); поширеність мобінгу у сфері освіти у 2 рази вища, ніж в інших сферах трудової діяль-

ності; моральне переслідування починає керівник у 90% випадків [2].

Уперше правові норми про захист від ризиків цькування на робочих місцях були прийняті у Швеції та Франції, пізніше й у інші європейських державах, до яких увійшли Норвегія, Данія і Нідерланди, було врегульовано механізм захисту від мобінгу. Так, в Національне управління з охорони праці Швеції в 1993 році ухвалило Положення про переслідування за місцем роботи за мобінг.

У державах ЄС жертвами стає приблизно 8% від загальної чисельності персоналу, а у 2003 року мобінговий терор зазнало понад 12 мільйонів осіб. Британське дослідження 5388 працівників у всіх секторах економіки із будь-якою формою власності показало, що один із десяти співробітників піддавалися мобінгу/булінгу за останні шість місяців і 24,7% упродовж останніх п'яти років, 46,5% були свідками знущань, що відбуваються в той самий період часу. Найвищий рівень знущань спостерігається серед працівників тюремної служби, пошти та телекомунікації, а також шкіл [5].

Доцільно зазначити, що ст. 26 частини I Європейської соціальної хартії, переглянутої в Страсбурзі 1996 року (набула чинності з 1 липня 1999 року), зазначено, що у всіх працівників є право на захист своєї гідності в період трудової діяльності. Рада Європи наголошує на обов'язку держав-учасниць сприяти запобіганню знущальних за своїм характером, ворожих і образливих дій, які спрямовані проти деяких працівників на їхньому робочому місці або у зв'язку з їхньою роботою, а також вживати необхідних заходів захисту працівників від такої поведінки.

У вересні 2011 року Європейський парламент прийняв Резолюцію, яка передбачала заходи щодо запобігання та боротьби з мобінгом і сексуальними домаганнями на робочому місці, у громадських місцях і в політичному житті ЄС (*англ.* European Parliament resolution on measures to prevent and combat mobbing and sexual harassment at workplace, in public spaces, and political life in the EU-2018).

У Резолюції підкреслюється нагальна необхідність для держав-членів, місцевих органів влади, роботодавців і професійних спілок зрозуміти перешкоди, з якими стикаються жертви, повідомляючи про випадки сексуальних домагань на робочому місці, і запропонувати їм повну підтримку, щоби безпечно повідомляти про ці випадки, не боячись можливих наслідків. Документ також закликає держави-члени заохочувати політику на робочому місці, що ґрунтується на профілактиці, конфіденційних процедурах розгляду скарг і жорстких, і стримуючих санкціях для винних [6].

С. Кожушко зазначає, що відповідно до інформації МОП, більш ніж половина робочої сили у світі на момент прийняття Рекомендації №204

Щодо переходу від неформальної до формальної економіки до 2015 року (2015) знаходилася в пастці неформальної економіки, яку відрізняють недотримання трудових прав, брак достатніх можливостей для якісної зайнятості та соціального діалогу, неналежний соціальний захист і низька продуктивність праці. Усі ці чинники серйозно перешкоджали створенню стійких підприємств [7, с. 39].

Нині у Швеції, Німеччині та Франції прийнято спеціальні антимобінгові закони. В Ірландії, Німеччині, Великій Британії та Швеції встановлено, що роботодавці повинні так організувати трудовий колектив, щоб уникнути та не допустити дискримінації на робочому місці, якщо роботодавець не вживає всіх необхідних заходів, то є вірогідність, що його ліцензію анулюють. В законодавстві Японії передбачено, що родини постраждалого працівника мають право отримати компенсацію, відповідно, якщо така жертва покінчила життя самогубством.

За трудовим законодавством Франції передбачено такі засоби захисту від мобінгу:

- працівник наділяється правом призупинити роботу в разі, якщо є розумна підстава вважати, що робоче середовище становить для нього неминучу та серйозну небезпеку, при цьому години простою підлягають оплаті;

- працівник має право попередити, направити відповідну скаргу про моральне переслідування до представницьких органів на підприємстві (до комітету з гігієни, безпеки та умов праці, до комітету підприємства, делегатів персоналу);

- працівник може направити скаргу інспектору праці, який має зробити спроби примирення сторін конфлікту;

- працівник може звернутися до суду, причому тягар доказу фактів лежить на роботодавці [8].

Проблема мобінгу в Україні законодавчо врегульована. Основні правові аспекти регулювання запобіганню мобінгу до його правового визначення було закріплено в законодавстві України.

Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ст. 3 Конституція України).

Стаття 21 «Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці» КЗпП України містить пряму заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного

та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Заборона мобінгу (цькування) регламентована ст. 22 КЗпП України. Визначено, що 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 (Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2022 року (законопроект за реєстр. №5748).

При прийнятті змін до трудового законодавства було впроваджено відповідальність задля запобігання мобінгу. Так, КУпАП ст. 173-5. «Мобінг (цькування) працівника» регламентує, що вчинення мобінгу (цькування) 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 (Кодекс доповнено статтею 173-5 згідно із Законом № 2806-IX від 01.12.2022).

Окремої уваги було приділено тому, що 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)*.

Новітнім законодавством було закріплено, що працівники/особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися зі скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

Висновки та перспективи. Підсумовуючи вище зазначене, на даному етапі розвитку трудових відносин доцільним є впровадження Положень на кожному підприємстві щодо протидії мобінгу, де буде зазначатися теоретична характеристика мобінгу, його ознаки, механізми протидії тощо задля забезпечення сприятливого робочого клімату.

Мобінг – це одна з форм дискримінації найманого працівника, як суб'єкта трудових правовідносин, на робочому місці, що проявляється через приниження честі, гідності та ділової репутації – цькуванню, як різновиду психологічного насильства. Це явище націлено на примушення працівника до виконання роботи, яка не належить до його компетенції та аж до звільнення. Такий тиск може вчиняти не лише роботодавець, а також колеги та трудовий колектив загалом. Чинним законодавством врегульовано вичерпний перелік відповідальності за вчинення мобінгу для обидвох сторін трудових правовідносин – суб'єктів трудового права.

Література

1. Cornoiu Teodora Simona Mobbing in Organizations. Benefits of Identifying the Phenomenon Procedia – Social and Behavioral Sciences Volume 78. 13 May 2013. Pages 708-712. (URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281300949X>)
2. Tretiak. O. Negative effects of mobbing among primary school teachers. ScienceRise: Pedagogical Education. 2022. 5 (50). P. 23–27.
3. Leymann Heinz (1996) The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. 5. P. 165–184.
4. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. Актуальні проблеми філософії та соціології. 2016. Вип. 14. С. 58–61.
5. Новіков Д. Мобінг поза законом: як протидіяти насильству на роботі URL: <https://commons.com.ua/uk/mobbing-pozza-zakonom-yak-protidiyati-nasilstvu-na-roboti/>
6. European Parliament resolution on measures to prevent and combat mobbing and sexual harassment

at workplace, in public spaces, and political life in the EU-2018) URL: <https://www.euromedwomen.foundation/pg/en/documents/view/8273/european-parliament-resolution-on-measures-to-prevent-and-combat-mobbing-and-sexual-harassment-at-workplace-in-public-spaces-and-political-life-in-eu2018>

7. Кожушко С. Прескрипції в трудовому праві. Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти: зб. статей. Київ: ВД Дакор, 2021. 147 с. (С. 39–41).

8. French Law Prohibiting Bullying in the Workplace URL: <https://www.thehrdirector.com/business-news/diversity-and-equality-inclusion/french-law-prohibiting-bullying-in-the-workplace/>