

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.40.28>

orcid. org / 0000-0002-0883-9869

© Коваленко О.О., 2024

О.О. Коваленко**ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ
ВІД МОБІНГУ: НОВЕЛИ
УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА****O. Kovalenko****LEGAL PROTECTION OF EMPLOYEES
AGAINST MOBBING: AMENDMENTS
TO UKRAINIAN LEGISLATION**

Анотація. Метою статті є характеристика правового захисту від мобінгу, що становить зміст новел чинного трудового законодавства України, окреслення проблем, які виникають на практиці щодо боротьби з мобінгом та надання рекомендацій щодо їх вирішення. Констатується, що українські законодавці, прагнучи виконання нашої державою своїх міжнародних зобов'язань, здійснили потужну роботу щодо підготовки нормативно-правової бази з вирішення проблеми мобінгу. З метою створення дієвої системи правового захисту працівників від різних форм проявів психологічного тиску та дискримінації на робочому місці, були здійснені масштабні реформи у сфері трудового права. Мова йде взагалі про запровадження такої правової конструкції як «мобінг (цькування)» та, відповідно, «заборона мобінгу (цькування)». Робиться висновок, що ці реформи були спрямовані не лише на попередження та припинення випадків мобінгу (цькування), але й на створення правових умов для відновлення порушених прав постраждалих від мобінгу (цькування) працівників. Зокрема, було впроваджено правові механізми, які гарантують доступ до правового захисту, включно з можливістю отримання компенсації, а також які забезпечують підвищення обізнаності працівників і роботодавців щодо сутності та наслідків мобінгу (цькування).

Таким чином, Україна не лише розпочала імплементувати міжнародні стандарти у сфері правового захисту від мобінгу (цькування) працівників, але й зреагувала на сучасні запити працівників, які потерпають від мобінгу.

Відповідно, можна сказати, що правові засади протидії та боротьби з мобінгом в Україні закладено. Але протидія мобінгу має розумітися саме як частина обов'язку роботодавця створити безпечні і здорові умови праці, як елемент системи охорони праці. Саме тоді можна буде сформувати систему запобігання та протидії цьому негативному явищу і створити ефективний комплекс заходів боротьби з ним.

Також справа вирішення проблем мобінгу знаходиться і у практичній площині, яка б застосувала існуючі норми на захист працівників. Звичайно, в даному випадку багато залежить від самих працівників, від їх готовності скористатися існуючими правовими нормами для свого захисту. Але, безперечно, без державної допомоги тут не обійтись і, вочевидь, дозвіл Держпраці інспектування підприємств, установ, організацій щодо проведення перевірок вчинення мобінгу став би істотним кроком у вирішенні проблем боротьби з мобінгом.

Ключові слова: мобінг, трудові відносини, працівник, роботодавець, професійна придатність, честь, гідність, ділова репутація, гендерна рівність, психологічний тиск, економічний тиск, судові рішення

Abstract. The purpose of the article is to characterize the legal protection against mobbing, which constitutes the content of the revised labor legislation of Ukraine, to outline the problems that arise in practice in the fight against mobbing and to provide recommendations for their solution. The author cites data indicating that instead of performing work, employees are forced to protect their inner peace, honor, and dignity. It is emphasized that the consequences of such mental disturbances are obviously even more acute and negative, taking into account the fact that the Ukrainians who remain in Ukraine are already in a constant state of tension and stress due to full-scale armed aggression. It is noted that Ukrainian legislators, striving for our state to fulfill its international obligations, have done a powerful job of preparing a legal framework for solving the problem of mobbing.

In order to create an effective system of legal protection of employees against various forms of psychological pressure and discrimination at the workplace, large-scale reforms in the field of labor law were implemented. In general, we are talking about the introduction of such a legal structure as "mobbing (harassment)" and, accordingly, "prohibition of mobbing (harassment)". It is concluded that these reforms were aimed not only at preventing and stopping cases of mobbing (harassment), but also at creating legal conditions for restoring the violated rights of employees affected by mobbing (harassment). In particular, legal mechanisms have been implemented that guarantee access to legal protection, including the possibility of obtaining compensation, as well as that ensure increased awareness of employees and employers about the nature and consequences of mobbing (harassment).

Thus, Ukraine not only began to implement international standards in the field of legal protection against mobbing (harassment) of employees, but also responded to modern requests of employees who suffer from mobbing.

Accordingly, it can be said that the legal foundations for countering and fighting mobbing in Ukraine have been laid. But countering mobbing should be understood precisely as part of the employer's duty to create safe and healthy working conditions, as an element of the labor protection system. Only then will it be possible to form a system of prevention and countermeasures against this negative phenomenon and create an effective set of measures to combat it.

Also, the issue of solving mobbing problems lies in the practical plane, which would apply the existing norms to protect employees. Of course, in this case, a lot depends on the employees themselves, on their willingness to use the existing legal norms for their protection. But, of course, we cannot do without state assistance here, and, obviously, the permission of the State Labor Service to inspect enterprises, institutions, and organizations to carry out inspections of mobbing would be a significant step in solving the problems of combating mobbing.

Keywords: mobbing, labor relations, employee, employer, professional suitability, honor, dignity, business reputation, gender equality, psychological pressure, economic pressure, court decision

Постановка проблеми. Проєвропейський курс розвитку України зумовив напрями реформування українського трудового законодавства. КЗпП України – базовий нормативно правовий акт регламентації відносин з найманої праці – дитя радянського періоду, щороку змінюється, щоб відповідати зобов'язанням України, зокрема тим, що містяться в Угоді між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода) [1], які вона на себе взяла, щоб повноцінно інтегруватися у європейських простір цивілізованих держав.

Стратегічним зобов'язанням України слід визначити наступну мету, відмічену в Угоді: «посилувати співробітництво у сфері юстиції, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини і основоположних свобод» [1]. Саме на досягнення цієї мети і мають бути спрямовані новели законодавства. Зокрема мова йде про площину гідності людини у середовищі, в якому проходить більша частина життя, тобто про середовище реалізації права на працю.

Варто констатувати, що в мас-медіа дуже часто лунає інформація про таке порушення трудових прав як мобінг. Так, за 2023 рік Державна служба з питань праці та її територіальні органи отримали 553 звернення щодо ознак мобінгу (цькування) [2]. Такі дані є тривожними показниками, адже мова йде про те, що замість виконання роботи працівники вимушені займатися захистом свого внутрішнього спокою, своєї честі, гідності. І наслідки таких душевних хвилювань очевидно є ще гострішими та негативними, враховуючи ще й те, що українці, що залишаються в Україні, і так перебувають у постійній напрузі, стресовому стані внаслідок повномасштабної збройної агресії.

Відповідно, проблема попередження мобінгу є актуальною і потребує свого вирішення, адже трудовий потенціал є важливим ресурсом, що забезпечує дієвість української економіки.

Аналіз останніх досліджень. Розгляду проблем, пов'язаних з мобінгом, протягом різного періоду, увагу приділяли багато вчених. Зокрема це Л. Амелічева, Т. Міхайліна [3], які розглянули мобінг як явище, що порушує право працівника на здорові і безпечні умови праці, В. Гончарук [4], Т. Колеснік [5] які охарактеризували основні положення щодо причин появи мобінгу в трудових колективах, К. Кухар [6], яка приділила увагу дослідженню форм мобінгу, О. Олендарьов [7] охарактеризував напрями реформування трудового законодавства України щодо мобінгу до *acquis* ЄС. Однак,

враховуючи, що одні роботи стосувалися законодавства до його реформування, а інші мали своїм предметом перспективи реформування та розмежування мобінгу, нагальною потребою науки залишається характеристика правового захисту від мобінгу як новели чинного законодавства, що і визначає мету даної статті.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є характеристика правового захисту від мобінгу, що становить зміст новел чинного трудового законодавства України, окреслення проблем, які виникають на практиці щодо боротьби з мобінгом та надання рекомендацій щодо їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Поширення випадків мобінгу, що набуває в Україні загрозливих масштабів, актуалізувало питання перегляду заборони перевірок підприємств, установ, організацій на період діє режиму воєнного стану Державною служби з питань праці. Зокрема у Верховній Раді України зареєстровано проєкт закону про внесення змін до ст. 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу (№ 11044 від 28.02.2024), який дозволить проводити такі перевірки щодо скарг громадян стосовно виявів мобінгу [8]. 19 червня 2024 р. Верховна Рада України прийняла його за основу та постановила «комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів доопрацювати зазначений законопроект з урахуванням поправок і пропозицій суб'єктів права законодавчої ініціативи та внести його на розгляд Верховної Ради України у другому читанні» [8].

Дані дії, вочевидь, є необхідними у механізмі правового захисту від мобінгу (цькування), оскільки дозволяють безпосередньо виявляти та перевіряти скарги працівників на прояви систематичної негідної поведінки щодо них з боку як роботодавця, так і колег по роботі. Адже наявність у чинному трудовому законодавстві норми щодо протидії мобінгу без визначення конкретних кроків у практичній площині з боку компетентних органів є явно недостатнім.

Наявність окремої правової норми є, безперечно, важливим відправним кроком, що формує належну правову базу попередження і протидії мобінгу (цькуванню). І у КЗпП України у 2022 р. з'явилася така спеціальна норма - ст.2-2, яка визначила поняття мобінгу.

А саме: «мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на пониження 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» [9].

З визначення мобінгу в цій дефініції вбачається, що законодавець ідентифікує цькування працівника з розрізненням, оцінкою діяльності цього працівника, його якостей чи власне, його самого як меншовартісного, що виражається у певних систематичних негативних висловлюваннях чи діях відносно нього. Тобто вбачається зв'язок мобінгу і дискримінації. Однак, видається, тут залишається поза увагою досить важливий фактор: створення умов праці, які негативно впливають на психічне здоров'я працівника. А це вже стосується посягань на право працівника на здорові та безпечні умови праці.

Безумовно, варто погодитись із Т. Михайліною та Л. Амелічевою, що мобінг є порушенням права працівника на здорові та безпечні умови праці [3]. Довгий час під створенням безпечних та здорових умов праці розумілося створення такого середовища, в якому б було максимально знижено ризик впливу негативних виробничих факторів, таких як шум, вібрація, вплив шкідливих речовин тощо на організм працівника, де б діяла система запобігання виробничим аваріям. І в цій площині переважна більшість заходів зосереджувалася саме на збереженні та запобіганні погіршення стану фізичного здоров'я працівника.

Але європейські стандарти праці, практика їх застосування у окремих європейських державах [5, с.70], [6] змінили погляди українського законодавця, змусивши поглянути на цю проблему ширше і опікуватися вже і психічним здоров'ям працівника. Варто погодитись, що рух нашої країни у європейському напрямі прискорив зміну правового регулювання української трудо-правової реальності, в якій з'явилися норми, спрямовані на захист працівників від дискримінації та такого її прояву як мобінг [7, с.108].

Тут варто підкреслити, як наголошують Т. Михайліна та Л. Амелічева, теорія трудового права відносить норми протидії мобінгу до інституту охорони праці [3, с.229], але в законодавстві цього зараз не простежується. Чинний Закон України «Про охорону праці» регламентує все ще за старими поглядами процес забезпечення безпеки працівника на підприємстві і всі його норми спрямовані на охорону фізичного здоров'я, його захист від фізичних негативних факторів. І це є істотним недоліком чинного законодавства, адже психічне здоров'я є не менш важливим ніж фізичне і різні стреси, що є наслідками негативних дій щодо працівника з боку як роботодавця, так і трудового колективу, є не менш негативними факторами, що знижують працездатність працівника і призводять до неможливості працювати, бо людина – то не робот.

Для будь-якої операції як частини виробничого процесу є важливим настрої людини, її налаштованість на роботу, які дозволяють бачити ціль, визначати засоби її досягнення. Тобто саме психологічна площина є базовою для виконання трудової функції, для досягнення якісних показників роботи.

Відповідно різні негативні висловлювання, образи, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, які вчиняються систематично, руйнують нормальну робочу атмосферу, а тому погіршують умови роботи, роблять їх непридатними для виконання трудової функції саме через заподіяння шкоди психічному здоров'ю працівника. А тому важливо дбати не тільки про охорону та захист фізичного, але й психічного здоров'я також.

І тому необхідно, щоб Закон «Про охорону праці» чи його правонаступник, приділили увагу даному питанню, змінивши концептуально підхід від одностороннього сприйняття здоров'я працівника до комплексного. Зміна концепції є принципово важливою для ефективності практичних дій, що дозволять попереджати випадки мобінгу (цькування), адже комплекс таких заходів має бути значно ширшим, ніж зараз пропонується в законодавстві і охоплювати і систему охорони праці.

Варто наголосити на наступному позитивному кроці наших законодавців, як доповнення ст.5-1 КЗпП України державною гарантією забезпечення права громадян на працю наступного змісту: «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 центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, 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» [4].

Дана юридична гарантія закріпила суб'єктивний обов'язок для компетентних державних органів забезпечити право працівників на захист від мобінгу і визначила перелік таких заходів: звернення до Держпраці зі скаргою, звернення до суду і можливість відновлення свого порушеного права через відшкодування шкоди.

Також КЗпП України було доповнено ч.3 ст.38, яка передбачає можливість у визначений працівником строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, «якщо роботодавець... чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили», а також п.12 ст.40 «вчинення

працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили»

А Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 1 грудня 2022 р. № 2806-IX правова доктрина України поповнилась також новим складом правопорушення, за яке встановлено адміністративну відповідальність, бо КУпАП було доповнено ст.173-5 «Мобінг (цькування) працівника», що у якості санкції передбачає штраф або громадські роботи [5].

Таким чином, законодавчо створено схему відновлення порушених прав працівника, де вбачаються основними результатами виведення останнього з під дії негативних факторів у вигляді мобінгу через звільнення з роботи та відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності. Видається, на фоні минулої відсутності взагалі можливості працівника захиститися від мобінгу, такі заходи вже є вагомим результатом на шляху відновлення справедливості. Вагомим, але недостатнім.

На мою думку, потрібно розпочати, все ж таки, з концепції – треба закласти інакший підхід у розуміння протидії мобінгу на законодавчому рівні. Протидія мобінгу має розумітися саме як частина обов'язку роботодавця створити безпечні і здорові умови праці, як елемент системи охорони праці. Саме тоді можна буде сформулювати систему запобігання та протидії цьому негативному явищу і створити ефективний комплекс заходів боротьби з ним.

Як вже було вказано на початку роботи, практика захисту працівників від мобінгу (цькування), дискримінації та упередженого ставлення у сфері праці виявляє низку проблем, які потребують комплексного вирішення. Попри існування правових в законодавстві правових норм, спрямованих на охорону честі та гідності працівника, на практиці все одно фіксуються випадку мобінгу (цькування) працівників.

І можна тільки уявити, які складнощі виникають у працівників із доведенням цих фактів. До речі, неабияку роль тут грає і недостатня обізнаність працівників про їхні права та доступні способи захисту, а подекуди і упередженість, що краще не потрібно шукати правди, бо у цих випадках захиститися є неможливим.

Працівники, які намагаються відстоювати свої права, часто стикаються зі страхом втрати роботи або погіршення умов праці, що значно ускладнює їхнє становище.

Також, варто і згадати те, з чого починалася дана робота, - а саме заборону на перевірку Держпраці підприємств, що також є одним із елементів існування проблем щодо захисту працівників від мобінгу, яка потребує свого вирішення. Тому потрібно не зупинятися на досягнутому і продовжувати

реформувати трудове законодавство, щоб створити ефективно працюючу систему попередження та протидії мобінгу (цькуванню).

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Українські законодавці, прагнучи виконання нашою державою своїх міжнародних зобов'язань, здійснили потужну роботу щодо підготовки нормативно-правової бази з вирішення проблеми мобінгу. З метою створення дієвої системи правового захисту працівників від різних форм проявів психологічного тиску та дискримінації на робочому місці, були здійснені масштабні реформи у сфері трудового права. Мова йде взагалі про запровадження такої правової конструкції як «мобінг (цькування)» та, відповідно «заборона мобінгу (цькування)».

Ці реформи були спрямовані не лише на попередження та припинення випадків мобінгу (цькування), але й на створення правових умов для відновлення порушених прав постраждалих від мобінгу (цькування) працівників. Зокрема, було впроваджено правові механізми, які гарантують доступ до правового захисту, включно з можливістю отримання компенсації, а також які забезпечують підвищення обізнаності працівників і роботодавців щодо сутності та наслідків мобінгу (цькування).

Таким чином, Україна не лише розпочала імплементувати міжнародні стандарти у сфері правового захисту від мобінгу (цькування) працівників, але й зреагувала на сучасні запити працівників, які потерпають від мобінгу.

Відповідно, можна сказати, що правові засади протидії та боротьби з мобінгом в Україні закладено. Але протидія мобінгу має розумітися саме як частина обов'язку роботодавця створити безпечні і здорові умови праці, як елемент системи охорони праці. Саме тоді можна буде сформувати систему запобігання та протидії цьому негативному явищу і створити ефективний комплекс заходів боротьби з ним.

Також справа вирішення проблем мобінгу знаходиться і у практичній площині, яка б застосувала існуючі норми на захист працівників. Звичайно, в даному випадку багато залежить від самих працівників, від їх готовності скористатися існуючими правовими нормами для свого захисту. Але, безперечно, без державної допомоги тут не обійтись і, вочевидь, дозвіл Держпраці інспектування підприємств, установ, організацій щодо проведення перевірок вчинення мобінгу став би істотним кроком у вирішенні проблем боротьби з мобінгом.

Література

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода, Міжнародний документ від 27.06.2014 р. <https://zakon.rada.gov.ua/>

laws/show/984_011#Text. **2.** Українцям дозволять офіційно «скаржитись» на роботодавців: про що йдеться. РБК-Україна. 21 червня 2021 р. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/ukrayintsyam-dozvolyat-ofitsiyno-skarzhitis-1718983182.html>. **3.** Михайліна Т.В., Амелічева Л.П. Новели юридичної відповідальності за мобінг у контексті прав людини на особисте життя та належні безпечні і здорові умови праці. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. 2023. Випуск 36. С. 225-223. **4.** Гончарук В.В. Протидія мобінгу в трудових правовідносинах. Вісник ХНУВС.2020. №3 (90). С. 70-77. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/696abef7-09b9-4060-ac91-d270d0f811c7/content>. **5.** Колеснік Т.В. Сучасні підходи до запобігання мобінгу у трудових відносинах. Правовий часопис Донбасу. 2019.№3 (68) С. 65-72. URL: <https://ljd.dnuvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/01/8-kol%D1%94snik.pdf>, **6.** Кухар К.О. Запобігання та протидія мобінгу у трудових відносинах: нормативно-правове забезпечення в Україні. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». 2024. №1. С. 308-312. **7.** Олендарьов О.В. Щодо відповідності законодавства України з питань заборони дискримінації у сфері праці та одного з її проявів – мобінгу до acquis ЄС: проблеми вдосконалення механізму захисту порушених трудових прав працівника. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С. Сковороди «Право». Х. 2024. Вип.39. С. 101-108. **8.** Про прийняття за основу проекту 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. Постанова Верховної Ради України від 19 червня 2024 р. № 3834-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3834-20#Text>. **9.** Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.