

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.39.12>

orcid. org / 0009-0003-5424-6081

© Олендарьов О.В., 2024

О.В. Олендарьов

**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**

O. Olendarov

**CONCERNING THE COMPLIANCE OF THE
LEGISLATION OF UKRAINE ON THE
PROHIBITION OF LABOR DISCRIMINATION
AND ONE OF ITS MANIFESTATIONS –
MOBBING TO THE EU ACQUIS: PROBLEMS
OF IMPROVING THE MECHANISM FOR THE
PROTECTION OF VIOLATED EMPLOYEE
RIGHTS**

Анотація. Метою статті є: характеристика впровадження відповідності законодавства України з питань заборони дискримінації у сфері праці та одного з її проявів – мобінгу до асquis ЄС як виконання зобов'язань України за Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони; надання пропозицій по вдосконаленню механізму попередження порушень трудових прав у вигляді вчинення мобінгу, механізму захисту від мобінгу та можливості відновлення порушених трудових прав працівника. Робиться висновок, що законодавство України поступово наближається до відповідності асquis ЄС з питань заборони дискримінації у сфері праці. Мова йде про правове регулювання такого прояву дискримінації як утиск, що отримав у 2022р. назву в українському законодавстві «мобінг». Питання існування відмінності від термінології, прийнятої в асquis ЄС видаються дискусійними, дають підстави для роздумів чи є сенс в таких відмінностях, що дає напрям для подальшого наукового пошуку.

Також пропонується розширення переліку ознак дискримінації визначених в ст.1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» генетичними

характеристиками, непрацездатністю, сексуальною орієнтацією для комплексної відповідності законодавства України *acquis* ЄС.

В КУпАПі пропонується розширити коло суб'єктів, які можуть складати протоколи щодо вчинення мобінгу, надавши таку компетенцію уповноваженим особам секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини або представникам Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Ключові слова: трудові права, дискримінація, заборона дискримінації, мобінг, право на працю, трудові відносини, трудовий договір, гендерна рівність, гендерна нерівність, гарантії, порушення прав, європейські стандарти прав людини.

Abstract. The purpose of the article is: to characterize the implementation of compliance with Ukrainian legislation on the prohibition of discrimination in the field of labor and one of its manifestations - mobbing to the EU *acquis* as a fulfillment of Ukraine's obligations under the Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Community with of atomic energy and their member states, on the other hand; providing proposals for improving the mechanism for preventing violations of labor rights in the form of mobbing, the mechanism for protection against mobbing, and the possibility of restoring the violated labor rights of an employee. It is concluded that the legislation of Ukraine is gradually approaching compliance with the EU *acquis* on the prohibition of discrimination in the field of work, in particular the prescriptions of the Council Directive 2000/78/EC of November 27, 2000 on the establishment of a general framework for equal treatment in the field of employment and professional activity, as an implementation obligations of Ukraine under the Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their member states. We are talking about the legal regulation of such a manifestation of discrimination as oppression, which received in 2022. the name "mobbing" in Ukrainian legislation. The issue of the existence of a difference from the terminology adopted in the EU *acquis* seems to be debatable, giving grounds for thinking about whether there is a meaning in such differences, which gives a direction for further scientific research.

It is also proposed to expand the list of signs of discrimination contained in Article 1 of the Law of Ukraine "On the Principles of Prevention and Counteraction of Discrimination in Ukraine" by genetic characteristics, disability, sexual orientation for the comprehensive compliance of Ukrainian legislation with the EU *acquis*.

It is proposed to expand the range of entities that can draw up protocols on mobbing in the Criminal Code of Ukraine, by granting such competence to authorized persons of the secretariat of the Commissioner of the Verkhovna Rada of Ukraine for Human Rights or representatives of the Commissioner of the Verkhovna Rada of Ukraine for Human Rights.

Keywords: labor rights, discrimination, prohibition of discrimination, mobbing, right to work, labor relations, labor contract, gender equality, gender inequality, guarantees, rights violations, european human rights standards.

Постановка проблеми. Цивілізований світ напружував за роки розвитку людства багато правил регулювання суспільних відносин, що об'єдналися у міжнародні та європейські стандарти прав людини. Ці стандарти є взірцем правового регулювання для окремих країн і тому, виконуючи свої зобов'язання, що витікають з ратифікованих міжнародних договорів, вони мають формувати ефективні механізми охорони та захисту прав людини.

Україна, підписавши Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода), відповідно має прагнути виконання мети: «посилювати співробітництво у сфері юстиції, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини і основоположних свобод» [1].

Отже, чинне українське законодавство має містити механізми попередження порушень прав людини та механізми захисту від вчинених правопорушень та відновлення порушених прав.

Зазначене стосується зокрема таких порушень трудових прав, які можуть, на жаль, супроводжувати трудові відносини, в яких реалізується право на працю працівника, як дискримінація у сфері праці та одного з її проявів – мобінгу. Дослідження питань у цій царині є вельми актуальним, адже зобов'язання України перед ЄС вимагають запровадження правових засобів попередження цього порушення трудових прав людини та боротьби з ним, що навіть зумовило появу новели у КЗпП України – ст. 2-2 під назвою «Заборона мобінгу (цькування)» у 2022 р. [2].

Аналіз останніх досліджень. Науковці приділяли увагу дослідженню мобінгу навіть до появи окремої статті у КЗпП України. Зокрема це В.В. Гончарук [3], Т.В. Колеснік [4]. Однак, цікаво, що після появи у КЗпП України окремої статті про заборону мобінгу, теоретичних робіт, присвячених цьому питанню не було. Питанням мобінгу зацікавились і практики, зокрема: О. Драчевська [5], Н. Матвійчук [6]. Науковці зосередили увагу на причинах появи мобінгу, характеристиці мобінгу як негативного явища, у тому числі орієнтуючись на зарубіжну статистику, пропозиціях до законодавства щодо протидії мобінгу, що подавались в Законопроекті № 10118 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу», практики ж коментували новелу трудового законодавства.

При цьому поза увагою як науковців, так і практиків залишилось питання щодо заповнення прогалин у створенні ефективного механізму попередження порушень трудових прав у вигляді вчинення мобінгу, механізму захисту від мобінгу та можливості відновлення порушених трудових прав працівника. Відповідно це і зумовлює мету статті.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є: характеристика впровадження відповідності законодавства України з питань заборони дискримінації у сфері праці та одного з її проявів – мобінгу до аспис ЄС як виконання зобов'язань України за Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони; надання пропозицій по вдосконаленню механізму попередження порушень трудових

прав у вигляді вчинення мобінгу, механізму захисту від мобінгу та можливості відновлення порушених трудових прав працівника.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Угода, як двостороннє зобов'язання України та ЄС, визначила метою посилити «діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації» [1, ст. 419]. Отже, питання недискримінації, тобто ліквідації дискримінації, попередження її виникнення, визначені ЄС як першочергові і тому, оскільки ми прагнемо стати частиною цивілізованої Європи, то для нас недискримінація також має стати впровадженою цінністю. І на цьому шляху запровадження європейських стандартів, звичайно, слід керуватись Директивами ЄС, транспонування яких є нагальним завданням для України.

Додаток XL до глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей розділу V «Економічне і галузеве співробітництво» [7] передбачає, що Україна зобов'язується поступово наблизити своє законодавство до законодавства ЄС з питань Директиви Ради № 2000/78/ЄС від 27.11.2000 р., що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності у встановлений термін відповідно до графіку, а саме: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони.

Як відомо, Угода набрала чинності з 1 вересня 2017 р., а відтак, положення вказаної Директиви мали б бути транспонованими до законодавства України ще до 1 вересня 2021 р. Однак, цього не сталося. Більше того, варто відмітити, що, українське законодавство дещо відхиляється від усталеної термінології Директиви, бо в ній не зустрічається термін «мобінг», який з'явився в українському законодавстві. Нема його і в Хартії основних прав Європейського Союзу. Натомість в ній застосовано більш ширше поняття дискримінації за будь-якою ознакою: «забороняється будь-яка дискримінація за будь-якою ознакою, зокрема такою, як стать, раса, колір шкіри, етнічне або соціальне положення, генетичні характеристики, мова, релігія або переконання, політичні або будь-які інші погляди, приналежність до національної меншини, майновий стан, народження, непрацездатність, вік або сексуальна орієнтація» [8, ч. 1 ст. 21]. А в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» поняття дискримінації не містить багатьох ознак з цього переліку, а саме: «дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших

переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [9, ст. 1].

Як бачимо, у вітчизняному переліку ознак дискримінації таких вказано багато, більшість з них відповідає європейським стандартам, однак, немає таких ознак як генетичні характеристики, непрацездатність, сексуальна орієнтація [10], що, вочевидь, також дає привід задуматись над розширенням переліку цих ознак у ст. 1 зазначеного Закону [9] для комплексної відповідності законодавства України до *acquis* ЄС та виконання зобов'язань України.

Також, варто наголосити, що, закріпивши у законодавстві України поняття мобінгу та його заборони і відповідальності за нього [2] через зміни до КЗпП України та до Закону України «Про колективні договори і угоди», Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 1 грудня 2022 р. № 2806-IX [11] правова доктрина України не тільки поповнилась новим поняттям, що за своєю сутністю є однією з форм дискримінації, а також новим складом правопорушення, за яке встановлено відповідальність.

Щодо форм дискримінації, то за європейськими стандартами для характеристик тих дій, які в українському новелізованому законодавстві визначені як мобінг, в ч. 3 ст. 2 Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. ці дії називаються утиском (до речі, як і в Законі України 2012 р. «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [9, ст. 5]). Вказана директива зазначає, що «утиск є формою дискримінації, якщо метою або наслідком небажаної поведінки, пов'язаної з будь-якою з ознак, зазначених у її ст. 1, є приниження гідності особи та створення напруженої, ворожої, зневажливої, принизливої або образливої атмосфери» [10].

Цей зміст став визначальним для нового складу правопорушення у сфері реалізації трудових прав та відповідальності за нього – КУпАП було доповнено ст.173-5 «Мобінг (цькування) працівника» [11]. Однак, видається, не визначено всіх можливих важелів впливу боротьби з таким порушенням трудових прав. Є можливість використання більш повного інструментарію реагування на дане правопорушення, що фактично позбавляє працівника можливості реалізовувати своє право на працю за трудовим договором, з метою його якнайшвидшого припинення.

Видається, в законодавстві України, а саме в КУпАПі треба розширити коло суб'єктів, які можуть складати протоколи щодо вчинення мобінгу, надавши таку компетенцію уповноваженим особам секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини або представникам Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини відповідно додавши новий п. 8-3 до ч. 1 ст. 255, попередньо доповнивши КУпАП новою ст. 288-25, яка б надала повноваження Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини розглядати справи про адміністративні правопорушення, пов'язані з мобінгом (цькуванням) працівника. Адже саме Уповноважений здійснює «парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина та захист прав кожного на території України і в межах її юрисдикції на постійній основі» [12, ст. 1], а тому це не буде суперечити його компетенції, і посилить можливості захисту трудових прав працівників, що зазнали утиску.

До речі, у деякій мірі, подібна пропозиція, але в цілому щодо дискримінації, вже була сформульована у законопроекті «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)» [13], який відповідно до інформації офіційного сайту Верховної Ради України у статусі «очікує на друге читання». Однак, як зрозуміло, це було задовго до появи такого правопорушення у КУпАП як мобінг і там пропонувалось ч. 1 ст. 10 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» після абз. 5 доповнити двома новими абзацами такого змісту: «видає обов'язкові для виконання вимоги (приписи) щодо усунення порушень законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації; складає протоколи про притягнення до адміністративної відповідальності та направляє їх до суду» [13]. Видається, зараз, з появою окремого складу адміністративного правопорушення це пропозиція вже є застарілою і відповідний механізм реагування на існуюче правопорушення має бути визначений відповідним кодексом.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, можна зробити висновок, що законодавство України поступово наближається до відповідності асquis ЄС з питань заборони дискримінації у сфері праці, зокрема приписів Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, як виконання зобов'язань України за Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами. Мова йде про правове регулювання такого прояву

дискримінації як утиск, що у 2022 р. отримав назву в українському законодавстві «мобінг». Питання існування відмінності від термінології, прийнятої в *acquis* ЄС у цьому випадку видаються дискусійними, дають підстави для роздумів чи є сенс в таких відмінностях, що дає напрям для подальшого наукового пошуку.

Також пропонується розширення переліку ознак дискримінації, що міститься в ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» генетичними характеристиками, непрацездатністю, сексуальною орієнтацією для комплексної відповідності законодавства України *acquis* ЄС.

В КУПАПі пропонується розширити коло суб'єктів, які можуть складати протоколи щодо вчинення мобінгу, надавши таку компетенцію уповноваженим особам секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини або представникам Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини відповідно додавши новий п. 8-3 до ч. 1 ст. 255, попередньо доповнивши КУПАП новою ст. 288-25, яка б надала повноваження Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини розглядати справи про адміністративні правопорушення, пов'язані з мобінгом (цькуванням) працівника.

Запобігання дискримінації та боротьба з її проявами, не тільки у формі мобінгу, має ще багато невирішених питань, зокрема це стосується питань заборони дискримінації за гендерною ідентичністю у трудових відносинах, що визначає перспективні напрями подальших наукових досліджень у цій царині.

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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text. 2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)». Закон України № 2759-IX від 16.11.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n8>. 3. 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/696a6ef7-09b9-4060-ac91-d270d0f811c7/content>. 4. 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>, 5. Драчевська О. «Протидія та запобігання мобінгу» як новела трудового законодавства. URL: <https://postfactum.info/ua/opinion/protidiya-ta-zapobigannya-mobingu-yak-novela-trudovogo-zakonodavstva-ukraini-31.html>. 6. Матвійчук Н. Поняття та форми мобінгу. 20.03.2023. URL: <https://www.epravda.com.ua/rus/columns/2023/03/20/698206/>. 7. Додаток XL до глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей розділу V «Економічне і галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL:

https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/ugoda-pro-asociaciyu/40_Annex.pdf. **8.** European Social Charter Turin, 18.X.1961. European Treaty Series/ No. 35. URL: <https://rm.coe.int/168006b642>. **9.** Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>. **8.** Кодекс законів про працю України: Закон УРСР № 322-VIII від 10.12.1971 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. **10.** Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text. **11.** 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>. **12.** Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Закон України від 23.12.1997. № 776/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text>. **13.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу). Проект Закону. Реєстраційний номер 0931, дата реєстрації 29.08.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66561.