

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРОТИДІЇ НАСИЛЬСТВУ НА РОБОТІ (МОБІНГУ)

LEGAL ASPECTS OF COUNTERACTING VIOLENCE AT WORK (MOBING)

Новіков Д.О.,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

Лук'янчиков О.М.,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

Авторами розкрито правові аспекти протидії насильству на роботі (мобінгу). Відзначено, що в багатьох країнах є прогресивна система протидії мобінгу, яка містить юридичну відповідальність (трудо-правову, кримінальну та адміністративну), активну взаємодію суб'єктів соціального діалогу в питаннях протидії насильству на роботі та державні програми профілактики мобінгу. Натомість чинний механізм правового захисту від насильства на роботі не можна назвати ефективним. Він фіксує лише загальні аспекти реагування щодо посягання на честь та гідність, хоча явище мобінгу є набагато ширшим та досить небезпечним. Законопроекти, які стосуються проблематики мобінгу, закріплюють переважно адміністративно-правові та кримінально-правові засоби притягнення винних у мобінгу осіб до юридичної відповідальності. Рушійним у визначенні мобінгу є виокремлення такої його форми як кібермобінг та віднесення до учасників мобінгу не лише кривдників, але й спостерігачів, які можуть бути й співорганізаторами насильства на роботі. Санкції за мобінг не передбачають дієвого впливу на порушника. Адміністративні штрафи за мобінг зонайменше мають становити мінімальний розмір відповідальності за порушення законодавства про працю. Для боротьби з мобінгом актуальним є призупинення ліцензії на здійснення певного виду діяльності для таких компаній до моменту виправлення психологічної атмосфери в колективі; надання права працівнику вимагати переведення на інше робоче місце у випадку здійснення над ним психологічного чи іншого насильства; закріплення в правилах звільнення за власним бажанням положення про визнання факту мобінгу порушенням законодавства про працю. На переконання авторів, у законопроектах щодо протидії насильству на роботі необхідно відобразити профілактичні, освітні та інші заходи спрямовані на протидію мобінгу. Указано, що залишається відкритим питання про закріплення умов участі в антимобінгових заходах суб'єктів громадянського суспільства (громадських організацій, професійних спілок), а також проблеми захисту їх членів від мобінгу за участь у громадській діяльності та профспілковому русі.

Ключові слова: мобінг, цькування, дискримінація, насильство на роботі, гідність.

The authors disclose the legal aspects of counteracting violence at work (mobing). It's noted that in many countries there is a progressive system of countering mobing which includes legal responsibility (labor-legal, criminal and administrative), active interaction of subjects of social dialogue on issues of counteraction to violence at work and state programs of prevention of mobing. Instead, the current mechanism of legal protection against violence at work can not be called effective. It fixes only the general aspects of responding to encroachment on honour and dignity, although the mobing phenomenon is much wider and more dangerous. Projects of laws that deal with the issues of mobing, mostly has an administrative-legal and criminal-law means of bringing the perpetrators to mobing people to legal liability. Progressive in the definition of mobing is the indication of such a form as cybersquatting and involving not only abusers, but also observers, who may be co-organizers of violence at work. Sanctions for mobing does not provide for effective influence on the offender. Administrative fines for mobing should not be less than the minimum level of liability for violating labor legislation. To combat mobing, it is important to suspend a license to perform certain activities for those companies until the psychological atmosphere in the team is corrected; granting an employee the right to request a transfer to another place of work in case of psychological or other violence; fixing in the rules of release on their own terms the provision on the recognition of the fact of mobing in violation of labor legislation. According to the authors, in the draft laws on combating violence at work it is necessary to reflect preventive, educational and other measures aimed at countering the mobing. It is noted that the question remains about the establishment of conditions for participation in anti-mobing activities of civil society actors (public organizations, trade unions), as well as the problems of protecting their members from mobing for participation in public activities and trade union movement.

Key words: mobing, harassment, discrimination, violence at work, dignity.

Постановка проблеми. Насильство на роботі, або, як це явище прийнято називати в соціально-гуманітарних науках, мобінг є таким же небезпечним явищем у сфері трудових відносин, як дискримінація та сексуальні домагання. Наявність цього явища у сфері праці повністю суперечить головному завданню Кодексу Законів про працю України (далі – КЗпП) – зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва й піднесенню на цій основі матеріального й культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни й поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [1, с. 1]. Як поінформовано в Доповіді V(1) «Покласти кінець насильству й домаганням відносно жінок і чоловіків у сфері праці», підготовленої до 107-ї сесії Міжнародної конференції праці 2018 року, через насильство на роботі стає більше прогулів, і збільшено медичні й адміністративні витрати [2]. Крім того, трудове право як найбільш гуманістична

галузь вітчизняного права повинно відстоювати особисту гідність працівника та захищати від будь-яких проявів насильства на роботі.

Стан опрацювання. Дослідження правових аспектів протидії насильству на роботі практично не відображено у вітчизняній трудо-правовій науці. Окремі питання щодо цього явища розкрито в наукових працях таких учених: Л.П. Гаращенко, М.П. Дибань, О.М. Кравченко, Т.А. Коляда, А.А. Сорокіна, О.А. Трюхан, Н.М. Швець та інші.

Метою статті є розкриття правових аспектів протидії насильству на роботі (мобінгу).

Виклад основного матеріалу. У юридичних, соціологічних та психологічних дослідженнях насильство у сфері праці має узагальнену назву «мобінг». Цей термін уперше використав етнолог Конрад Лоренц для опису поведінки групи невеликих тварин (найчастіше птахів), що атакують одну сильнішу та більшу тварину дрібними, але масовими ударами. Явище ж мобінгу у сфері праці описав шведський психолог Хейнз Леманн у звіті «The National

of Occupational Safety and Health», опублікованому 1984 року. Хейнз Леманн застосував поняття «мобінг» для визначення різновиду психологічних міжособистісних відносин, що трапляються на робочому місці під час реалізації службових обов'язків та виявляються в недоброчинному ставленні до працівника з боку його колеги або керівників [3, с. 121].

Дослідники виділяють такі істотні ознаки мобінгу: 1) регулярність негативних акцій і практик, спрямованих проти одного або декількох працівників (образи, приниження, ізоляція або ігнорування досягнень працівника, прискіпливе ставлення до виконаної роботи, призначення нездійсненних строків (deadline) для реалізації завдань, приховування корисної інформації, поширення наклепу та пліток, свідоме руйнування репутації людини, приниження політичних і/або релігійних переконань, рідше – фізичне насильство або погроза його застосування); 2) тривалість агресивної поведінки моберів, що сприймається «жертвою» як ворожа (від шести місяців до декількох років); 3) дисбаланс влади між сторонами мобінгу: «жертва» не здатна себе захистити та протистояти групі моберів, унаслідок чого сприймається нападами як людина, що перебуває в ієрархічно нижчому положенні та через свою психологічну слабкість заслуговує негативного ставлення до себе; 4) віктимізація/стигматизація «мішені», що має своїм наслідком нанесення їй важких психологічних травм [4, с. 14].

У книзі «Насильство на роботі» (Violence at Work), виданій Міжнародною організацією праці (ООН) 1998 року, мобінг наводиться в одному переліку з убивствами, зґвалтуваннями й пограбуваннями (Chappell, Di Martino 2006: 9). Пояснюють це так: через мобінг, що є, на перший погляд, менш небезпечним порівняно з іншими видами фізичного насильства, жертви іноді накладають на себе ризику [5, с. 9].

У більшості економічно розвинутих країн мобінг заборонено законом. У Швеції керівники підприємств повинні так організувати працю, щоб запобігти їй не допустити психологічного терору на робочому місці. Санкції за мобінг можуть варіюватися від штрафів або вилучення ліцензій до позбавлення волі. Тим часом, у низці країн, зокрема в Ірландії, Німеччині, Великій Британії, через принцип відповідальності роботодавця за дії інших осіб він несе відповідальність за насильство – діяння, учинені найманним ним працівником, – у тому разі, якщо роботодавець не може довести, що він перешкодив цьому працівникові скоїти акт насильства. У Фінляндії компенсаційні виплати за мобінг поширено на агресивні дії третіх сторін, якщо роботодавець не вживає належних заходів, щоб пом'якшити ризики. У Японії суди передбачають можливість виплати компанією компенсації родинам працівників, що покірили життя самогубством унаслідок сприйняття себе як жертви насильства на роботі [6, с. 166].

За кордоном механізм протидії мобінгу включає також різноманітні профілактичні та освітні заходи, спрямовані на попередження насильства на роботі. В Аргентині Консультативне бюро з проблем насильства на робочому місці, щоб привернути увагу населення до цього явища, проводить навчальні заходи та поширює інформацію щодо цієї проблеми. Спільною ідеєю приватного сектора та громадянського суспільства в США стала ініціатива «Чоловіки й жінки як союзники» – модель зміни поведінки на робочих місцях. Ця ініціатива «дозволяє аналізувати вплив побутового насильства на робочих місцях і одночасно розглядати проблеми актів насильства між чоловіками та утисків на виробництві» [7, с. 107].

Отже, у багатьох країнах є прогресивна система протидії мобінгу, яка містить юридичну відповідальність (трудоправову, кримінальну та адміністративну), активну взаємодію суб'єктів соціального діалогу в боротьбі з насильством на роботі та державні програми профілактики мобінгу.

Вітчизняне законодавство самостійного правового механізму протидії мобінгу не містить. Водночас у чинному українському законодавстві положення Конституції України містять низку положень, спрямованих на захист честі та гідності людини: «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» (ст. 21); «ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню» (ст. 28); «використання власності не може завдавати шкоди правам, свободам та гідності громадян, інтересам суспільства, погіршувати екологічну ситуацію й природні якості землі» (ст. 41); «кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей» (ст. 68) [8]. Крім того, ст. 26 частини 2 Європейської соціальної хартії, ратифікованої Україною, закріплює право на гідне ставлення на роботі та юридичний захист від сексуальних домагань на робочому місці, систематичних непорядних або вкрай негативних та образливих дій щодо окремих працівників [9].

У КЗпП відсутні положення про обов'язок роботодавця не посягати на честь та гідність працівника. Однак чинне законодавство про працю захищає людину від проявів дискримінації в трудових відносинах, що є однією з основних форм посягання на честь та гідність трудящих. Згідно зі ст. 2¹ КЗпП заборонено будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від причин, не пов'язаних із характером роботи або умовами її виконання.

Згідно п. «н» ст. 12 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих та службовців підприємств, установ і організацій від 20 липня 1984 року, адміністрація «повинна сприяти створенню в трудовому колективі ділової, творчої обстановки» [10]. У цю імперативну норму закладено відсутність будь-яких проявів посягання на честь та гідність працівника, адже не може бути ділової та творчої обстановки в тому колективі, де систематично відбувається гноблення людини. Якщо ж працівник став жертвою посягання на його честь та гідність, то чинним українським законодавством передбачено такі шляхи притягнення винних осіб до відповідальності та відшкодування завданих збитків.

Ст. 237¹ КЗпП України передбачає механізм відшкодування моральних збитків у випадках приниження честі та гідності трудящого. Стягнення моральної шкоди здійснюється або в добровільному, або в судовому порядку.

Згідно зі ст. 81 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК) у справах про дискримінацію та про створення роботодавцем загрози застосування негативних заходів впливу до працівника в разі наведення фактичних даних, що підтверджують такі дії, тягар доведення їх відсутності покладено на роботодавця [11]. ЦПК України перекладає тягар доведення на роботодавця у випадку вчинення ним тиску чи створення загрози застосування негативних заходів впливу (звільнення, примушування до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності, переведення, атестатія, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, скорочення заробітної плати тощо), у зв'язку з повідомленням працівника або членів його сім'ї про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою. За наявності підстав для поновлення на роботу такого працівника та в разі його відмови від поновлення суд приймає рішення щодо виплати йому компенсації в розмірі шестимісячної середньої заробітної плати (ч. 4 с. 235 КЗпП).

Захист від посягань на честь та гідність у трудовій сфері повинні забезпечувати правоохоронні органи шляхом притягнення до адміністративної відповідальності за поширення неправдивих чуток (ст. 173¹ КУпАП).

Слід зазначити, що чинний механізм правового захисту від насильства на роботі не можна назвати ефективним. Він фіксує лише загальні аспекти реагування щодо посягання на честь та гідність, хоча явище мобінгу є набагато ширшим та небезпечнішим.

4 березня 2019 року до Верховної Ради було подано законопроект № 10118 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» (далі – законопроект № 10118) [12]. Згідно з законопроектом № 10118 поняття «мобінг» має бути відображено у ст. 173⁵ Кодексу України про адміністративні правопорушення таким чином: «Мобінг (цькування), тобто діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами або такою особою стосовно інших учасників трудових відносин з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи». До типових ознак мобінгу пропонується віднести систематичність (повторюваність) діяння; наявність сторін – кривдник, потерпілий (жертва мобінгу), спостерігачі (за наявності); дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого, примушування до зміни місця роботи. Одразу привертає увагу прирівнювання мобінгу до цькування, адже мобінг є поняттям набагато ширшим та більш близьким до насильства у сфері трудових відносин. У понятті мобінгу також звужено кінцеву мету – звільнення з роботи за власним бажанням. Проте таку ціль може й не ставити собі мобер.

Прогресивним у визначенні мобінгу є зазначення такої його форми як кібермобінг (ця форма мобінгу є більш небезпечною й хворобливою, ніж відкритий мобінг, адже вона може здійснюватися анонімно в будь-який час доби, таємно, унаслідок чого переслідуваний фактично втрачає можливість захистити себе) та віднесення до учасників мобінгу не лише кривдників, але й спостерігачів, які можуть бути й співорганізаторами насильства на роботі. Із ознак мобінгу не розкритою залишилась «систематичність (повторюваність) діяння» (у правовій науці систематичність та повторність не є словами-синонімами та завжди потребують конкретного пояснення (наприклад, два рази протягом місяця, двох місяців чи іншого календарного періоду).

Разом із досить широким трактуванням категорії «мобінг» законопроект № 10118 за своїм змістом практично не надає працівнику додаткового захисту від нього. До ст. 173⁵ уведено адміністративну відповідальність за мобінг у вигляді штрафу від п'ятдесяти до ста неоподаткованих мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до сорока годин. На наше переконання, зазначені санкції не чинитимуть необхідного впливу на порушника. Адміністративні штрафи за мобінг щонайменше мають становити мінімальний розмір відповідальності за порушення законодавства про працю, який відповідно до ст. 265 КЗпП складає одну мінімальну заробітну плату. До того ж ці штрафні санкції повинні накладатись не тільки на керівника організації, але й на саму юридичну особу, де було допущено мобінг. Також актуальним є, відповідно до досвіду зарубіжних країн, призупинення ліцензії на здійснення певного виду діяльності для таких компаній до моменту виправлення психологічної атмосфери в колективі.

Визначальним видом мобінгу згідно із законопроектом № 10118 визнано цькування, що завдає шкоди психічному

або фізичному здоров'ю учасників трудових відносин. За це винну особу притягають до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу від ста до двохсот неоподаткованих мінімумів доходів громадян або громадських робіт на строк від сорока до шістдесяти годин. Зазначено, що такий вид мобінгу передусім повинен стосуватись не адміністративної відповідальності, а кримінальної. Адже спричинення шкоди психічному або фізичному здоров'ю, пов'язане з тимчасовими чи стійкими розладами в організмі, у будь-якому випадку вплине на подальше життя людини, яка постраждала від мобінгу.

Недоцільним є встановлення відповідальності за неповідомлення про мобінг та покладення на Національну поліцію України повноважень із фіксації та накладення санкцій за мобінг. Чинне законодавство основним державним органом, який здійснює контроль за дотриманням законів про працю, вважає Державну службу з питань праці України, а притягнення до відповідальності за переважно більшість правопорушень у сфері трудових відносин здійснює суд. Так повинно бути й у випадку з мобінгом, ураховуючи те, що факт насильства на роботі завжди є перетином багатьох факторів.

Вадою законопроекту № 10118 є відсутність норм трудового права, що закріплюють обов'язок роботодавця забезпечувати комфортну психологічну атмосферу в трудовому колективі, не допускати випадків мобінгу. Це дуже важливо, адже відповідно до чинної редакції законопроекту працівник не має змоги реагувати на насильство на роботі, за винятком звернення до Національної поліції. Законопроект № 10118 не закріплює презумпцію тягаря доведення мобінгу на кривдника, не відносить стресогенні фактори, пов'язані з мобінгом, до охорони праці, не надає право працівнику вимагати переведення на інше робоче місце у випадку здійснення над ним насильства.

Визначаючи, що під мобінгом слід розуміти, окрім інших глумачень, також і економічне насильство, КЗпП варто доповнити пунктом про підвищення відповідальності роботодавця перед працівником за не виплату заробітної плати з метою змусити останнього діяти певним чином чи звільнитись. Доцільною може бути пропозиція закріплення в правилах звільнення за власним бажанням положення щодо визнання факту мобінгу порушенням законодавства про працю. У цьому випадку працівник може претендувати на виплату вихідної допомоги в розмірі тримісячної заробітної плати.

Законопроект № 10118 не передбачає проведення будь-яких профілактичних, освітніх та інших заходів, спрямованих на протидію мобінгу. Однак для Міністерства Юстиції України, Державної служби з питань праці України та Державної служби зайнятості України вважаємо доцільним передбачити повноваження, пов'язані зі здійснення моніторингу мобінгу, проведення занять з роботодавцями, працівниками та безробітними щодо способів недопущення насильства на роботі. У програми професійного навчання навчальних закладів середньої та вищої освіти варто включати курси з попередження конфліктних ситуацій на роботі, підвищення чутливості до психологічної атмосфери трудового процесу.

Ефективнішим у цьому сенсі є інший законопроект щодо протидії мобінгу (від 18 березня 2019 р. № 10118-1) [13], у якому значну увагу присвячено внесенню змін у трудове законодавство, передбачено суттєві штрафи за мобінг, право їх накладати надано суду, а фіксувати випадки насильства на роботі-інспектору праці профспілки. Однак і цей законопроект акцентує виключно на каральному впливові, хоча й визнає можливість закріплення в колективному договорі заходів, спрямованих на протидію мобінгу.

Висновки. Чинне українське законодавство практично не містить дієвих механізмів протидії насильству на роботі (мобінгу). Законопроекти, які стосуються проблематики

мобінгу, закріплюють переважно адміністративно-правові та кримінально-правові засоби притягнення винних у мобінгу осіб до юридичної відповідальності. Натомість у законопроектах не запропоновано проведення будь-яких профілактичних, освітніх та інших заходів, спрямованих на протидію

мобінгу. Залишається відкритим питання щодо закріплення умов участі в антимобінгових заходах суб'єктів громадянського суспільства (громадських організацій, професійних спілок), а також проблеми захисту їх членів від мобінгу за участь у громадській діяльності та профспілковому русі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. ВВР, додаток до № 50, 1971, 375 с.
2. Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда : Доклад V(1), Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf (дата звернення 30.05.2019).
3. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 1990. №. 5 (2). P. 119–126.
4. Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C. Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. *International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis e-Library, 2004. 439 p.
5. Chappell D., Di Martino V. Violence at work. Third edition. Geneva, International Labour Office, 2006. 384 p.
6. Fischinger P. Mobbing: The German law of bullying. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2010. Vol. 32. № 1. P. 166.
7. Wagner K., Yates D., Walcott Q. Engaging men and women as allies: A workplace curriculum module to challenge gender norms about domestic violence, male bullying and workplace violence and encourage ally behaviour. *Work*, 2012. Vol. 42. P. 107.
8. Конституція України від 28 липня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*, № 30, 23.07.1996.
9. Європейська Соціальна Хартія (переглянута), прийнята у Страсбурзі 3 травня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2007, № 51.
10. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робочих та службовців підприємств, установ і організацій від 20 липня 1984. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84> (дата звернення 30.05.2019).
11. Цивільний процесуальний кодекс України (за редакцією від 4 листопада 2018 р.) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15> (дата звернення 30.05.2019).
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу: законопроект від 4 березня 2019 р. № 10118 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=65602 (дата звернення 30.05.2019).
13. Законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії мобінгу» від 18 березня 2019 р. № 10118-1. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65695 (дата звернення 30.05.2019).