

**Швець Н.М.,**  
канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРОТИДІЇ МОБІНГУ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

Поняттям «мобінгу» (від англ. mob – натовп) охоплюється широкий спектр негативної поведінки на робочому місці, включаючи словесні погрози, особистісні нападки, умисну ізоляцію з боку співробітників тощо з метою втриматися на роботі або навіть побудови кар'єри у будь-який спосіб, у тому числі шляхом витіснення колег.

Проблема мобінгу загострюється з тієї причини, що за умов сьогодення це достатньо розповсюджене явище перебуває поза правовим полем. Українське законодавство не визначає поняття і правових наслідків переслідувань, психологічного насильства на роботі, не встановлює засобів правового захисту по відношенню до жертв мобінгу.

Конституцією України передбачено право кожного громадянина на повагу гідності (ч. 1 ст. 28), на працю (ч. 1 ст. 43) та безпечні й здорові умови праці (ч. 4 ст. 43), але законодавством про працю не визначено механізму захисту прав працівників від проявів мобінгу на робочому місці.

На цей час міжнародною спільнотою вже вироблено деякі правові стандарти, що надають широкі можливості для розвитку й удосконалення національної правової системи в частині захисту особистої гідності під час трудової діяльності і забезпечення психологічного добробуту працівників.

Приміром, відповідно до п. 2 ст. 26 частини II Європейської соціальної хартії (переглянутої) (далі – Хартії) з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їх гідності на роботі сторони зобов'язуються поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні

непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки. Проте положення ст. 26 Хартії, які наша держава зобов'язалася виконувати, не дотримуються з огляду на факти переслідувань на робочому місці, наведені омбудсменом у щорічних доповідях.

У практиці міжнародного регулювання захист від мобінгу в трудових правовідносинах розглядається в ключі забезпечення прав працівників на здорові і безпечні умови праці. Так, в Директивах Ради № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. «Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи» та № 2000/78/ЄС від 27.11.2000 р. «Що встановлює загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності» прямо передбачено забезпечення захисту здоров'я працівника на робочому місці, рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою приниження гідності людини або створення напруженої, ворожої, зневажливої, принизливої або образливої ситуації як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав.

Аспект захисту від психологічних ризиків, пов'язаних з роботою, отримав розвиток у Глобальній стратегії безпеки і гігієни праці, прийнятій на Міжнародній конференції праці (червень 2003 р.). У цьому документі наріжним каменем культури охорони праці визнано системне забезпечення права працівників на захист своєї гідності під час трудової діяльності і захист від психологічного насильства на роботі.

Таким чином, проведений аналіз міжнародного досвіду регламентації питання попередження мобінгу засвідчує необхідність культивувати політику нетерпимості по відношенню до проявів психологічного насильства, гноблення на роботі (неконструктивна критика з боку роботодавця, докори в помилках та неточностях, доручення безглузвих завдань, лайка, крики, образи тощо) на теренах нашої

держави, запровадити правовий механізм захисту від мобінгу. З урахуванням недотримання положень ст. 26 Хартії українське законодавство слід приводити у відповідність до передових європейських практик.

Правовий захист від мобінгу в Україні вичерпується кількома загальними нормами: конституційна норма, що регламентує право на повагу гідності (ч. 1 ст. 28); окремі норми Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП): ст. 2 КЗпП, що закріплює право на здорові та безпечні умови праці; ст. 22 КЗпП забороняє будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Закон України «Про засади протидії та запобігання дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI у ст. 1 дає визначення терміну «утиск», під яким розуміється небажана для особи або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої або зневажливої атмосфери.

Проект Трудового кодексу України (далі – проект ТК) від 27.12.2014 р. № 1658 (текст законопроекту до другого читання від 24.07.2017 р.) має деякі зрушення у напрямку приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних актів, ратифікованих Україною, з питань захисту від проявів мобінгу. Так, ч. 1 ст. 20 проекту ТК серед основних прав працівника передбачає право на повагу до його честі, гідності. Серед основних обов'язків як працівника (ч. 1 ст. 21 проекту ТК), так і роботодавця (ч. 1 ст. 24 проекту ТК) – поважати честь, гідність та інші особисті права одне одного. Статтею 85 проекту ТК забороняється шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за його ініціативою

проти його волі. Згідно з ч. 1 ст. 366 проекту ТК роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті немайнові права працівника.

Законопроект «Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці» від 03.06.2014 р. № 4997, що визначав правові засади запобігання моральному переслідуванню на робочому місці з метою гуманізації трудових відносин та забезпечення захисту права працівників на повагу до трудової честі та гідності, був відкликаний.

Наступна спроба в межах закону регламентувати антимобінгові заходи – законопроект «Про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу)» від 25.07.2017 р. № 7005. Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення доопрацьовує його текст. З нашої позиції, прийняття проекту Закону № 7005 після ретельного доопрацювання сприятиме приведенню національного законодавства у відповідність до положень Хартії, забезпеченню гідного ставлення до працівників на роботі.

Україна як соціальна, правова держава має гарантувати поважне ставлення до честі та гідності працівників шляхом закріплення на законодавчому рівні правових засобів попередження фактів морального переслідування на робочому місці, має захищати проголошені державою права на повагу гідності працюючої особи, на здорові та безпечні умови праці тощо, а для цього необхідно реформувати трудове законодавство.

У розділі 1.2. щорічної доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання та захисту прав людини і громадянина в Україні (за 2017 рік) наголошено на непоодиноких скаргах про порушення роботодавцями прав працівників на повагу до їх честі та гідності у трудових правовідносинах.

На підставі проведеного аналізу міжнародного та національного законодавства у напрямку запобігання мобінгу в трудовому середовищі, напрошується висновок про доцільність вживати заходів для виявлення, боротьби та попередження проявів

психологічного насильства на роботі, зокрема, шляхом організації комплексних наукових досліджень у цій царині, активізації законодавчої діяльності, мобілізації фінансових ресурсів.

Необхідно включати профілактику проявів мобінгу на роботі в розділи Генеральної, галузевих, регіональних угод і колективних договорів. Наприклад, додатком до колективного договору може слугувати Положення про роботу з персоналом. У тексті запропонованого Положення доцільно прописати: 1) приблизний перелік конкретних мобінгових дій зі вказівкою на заходи реагування; 2) інформаційні заходи з метою запобігання мобінгу; 3) спеціальні механізми роботи з постраждалими, які потребують допомоги, й відшкодування шкоди; 4) процедурні аспекти розгляду скарг працівників тощо.

Доцільно посилити роль профспілок у боротьбі з мобінгом. Профспілковим організаціям слід активно долучатися до участі в обговоренні положень законопроекту № 7005.

Необхідно розвивати управлінські навички у керівництва з метою проведення активної антимобінгової профілактичної роботи всередині трудових колективів підприємств, установ, організацій. Роботодавцям доцільно створювати сучасні високотехнологічні робочі місця з камерами відеоспостереження, що дозволить уникнути проявів психологічного насильства чи припинити конфлікт на етапі його зародження. Активізація звернень до омбудсмена громадських активістів чи працівників з заявами про факти тиску на них, як з боку роботодавців, так і з боку інших працівників, потенційно може прискорити приведення трудового законодавства України у відповідність до міжнародних стандартів.

Існування мобінгу в трудових колективах може стати причиною зниження ефективності діяльності будь-якого підприємства. На підприємстві має бути створена здорова психологічна атмосфера для підвищення продуктивності праці. Адже праця, що відповідає високим вимогам поваги до людської гідності,

відбувається у безпечних і комфортних умовах, є невід'ємною складовою частиною правової, соціальної держави.