

Implementation of responsibility for mobbing in Ukraine

Впровадження відповідальності за мобінг в Україні

Alexander Nikitenko, Elena Kravchenko

Key words:

mobbing, administrative reform, prevention of mobbing, administrative provocations, security, human rights and freedoms.

Ключові слова:

мобінг, адміністративна реформа, попередження мобінгу, адміністративні правопорушення, безпека, права та свободи людини.

На рівні конституційно визнаної найвищої соціальної цінності в Україні в ч. 1 ст. 3 перелічені не всі права та свободи людини, які передбачені Конституцією України. Однак право на життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканість та безпеку належить до тих прав людини, що зумовлені її природою та не залежать від наявності певного статусу особи в державі. Саме тому всі вони в міжнародній практиці позначаються як фундаментальні¹.

Актуальності в сучасному суспільстві набувають забезпечення реформування системи державного управління в Україні, створення умов для побудови відповідно до Конституції України демократичної, соціальної, правової держави, утвердження та забезпечення прав людини й громадянина. Адміністративна реформа є поетапним створенням такої системи державного управління, що забезпечить становлення України як високорозвиненої, правової, цивілізованої європейської держави з високим рівнем життя, соціальної стабільності, культури та демократії, а також дасть їй змогу стати впливовим чинником у світі та Європі.

Норми адміністративного та трудового права містяться в різних за своїм характером і значенням джерелах, а саме юридичних актах нормативного характеру. Це обумовлене широтою та розмаїттям предмета адміністративного права, які складають різноманітні відносини публічного характеру. Адміністративно-правове регулювання такої складної сфери, як сфера праці, вимагає прийняття численних законів та підзаконних нормативно-правових актів. Мобінг – це діяння, які полягають у створенні напруженої, ворожої та образливої атмосфери, психологічному, економічному насильстві, зокрема, із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника чи групи працівників підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, а також внутрішньо переміщених осіб, приниження їх людської гідності. Головною метою реформи правової системи є досягнення щодо забезпечення конституційних засад організації державної влади, принципу верховенства права, законності, гуманістичних вимог щодо діяльності держави, особливо щодо попередження та протидії упередженому ставленню у сфері праці (мобінгу).

У сучасному суспільстві існує велика конкуренція, ведуться небезпечні політичні ігри, відсутня система запобігання корупції в Україні, немає порядку застосування превентивних антикорупційних механізмів та правил щодо усунення наслідків корупційних правопорушень. Поняття мобінгу, що включає психологічний терор, який містить повторювання ворожої та неетичної поведінки однієї людини або кількох людей, спрямоване проти іншої людини, запропонував шведський учений Хайнц Лейманн² Найбільш агресивними щодо наслідків, що свідчать про існування пресингу, є факти заподіяння матеріальної або фізичної шкоди, отже, потрібен захист від дискримінаційних дій з боку роботодавця³.

Заборона мобінгу на законодавчому рівні була запроваджена у скандинавських країнах, зокрема у Данії (1975 рік), Швеції та Норвегії (1997 рік). 21 вересня 1993 року у Швеції був прийнятий адміністратив-

¹ Конституція України : Закон України від 23 червня 1996 року № 254к/96 / Верховна Рада України.

² Leymann H. The Mobbing Encyclopedia. URL: www.leymann.se/english/frame.html.

³ В Україні 40% офіційних працівників потерпають від несправедливої критики на роботі. Тиждень.ua. URL: <http://tyrhden.ua/News /83021>.

но-правовий акт, спрямований на попередження упередженого ставлення у сфері праці та протидію йому (з 1994 року). У вказаному нормативному акті визначено адміністративно-правове регулювання мобінгу, що включає різні форми негативної поведінки з боку роботодавця, зокрема залякування, психологічне насильство, сексуальне домагання⁴.

Аналізуючи стан приниження гідності працівника в країнах Європейського Союзу, можемо зазначити, що, наприклад, у Німеччині відсутній окремий нормативний акт, присвячений забороні мобінгу щодо переслідуванню працівників⁵. Зокрема, німецький уряд 12 грудня 1993 року ухвалив рішення щодо створення Асоціації по попередженню психосоціальних стресів і мобінгу. Підприємства Німеччини на локальному рівні встановлюють правила й правові норми щодо запобігання мобінгу та попередженню стресів на роботі.

У Бельгії в 2002 році був прийнятий Закон «Щодо захисту від насильства, мобінгу та сексуального домагання на роботі». Закон регулює обов'язки роботодавця забезпечувати швидко, об'єктивне розслідування та підтримку жертви мобінгу, а також поліпшувати клімат серед персоналу⁶.

У правовій системі Італії захист від мобінгу врегульовано конституційним та цивільних законодавством. Так, ст. 32 Конституції Італії встановлює право на захист здоров'я як одне з основних прав людини. Стаття 33 Конституції Італії захищає людину в усіх її формах та проявах на роботі. В Італії терміном «мобінг» визначаються явища психологічного тиску та вербальна агресія. У цій країні захист працівника від мобінгу будується на судовому тлумаченні (ст. 2087 Цивільного Кодексу Італії), а також утворена асоціація для боротьби з мобінгом у 1996 році.

Мобінг як наукова проблема представлений у працях таких науковців, як Д. Лейн, А. Колот, О. Кочмар, К. Лоренц, А. Сковитин, Д. Сорокіна, Є. Догаєв, І. Кисельов, М. Галасанов. Незважаючи на наявність певних наукових праць щодо попередження мобінгу, проблема морального переслідування на робочому місці та до внутрішньо переміщених осіб в державі є не до кінця вивченою та дослідженою.

В Україні на законодавчому рівні не закріплено стійкі механізми адміністративно-правового регулювання цього явища, але у ст. 3 Конституції України наголошується на тому, що людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканість та безпека визнаються найвищими соціальними цінностями, а ст. 68 Конституції України підкреслює, що кожен зобов'язаний неухильно дотримуватись Конституції та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Праву на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань відповідає обов'язок не поширювати про особу недостовірну інформацію та таку, що ганьбить її гідність, честь чи ділову репутацію. Право на захист гідності, честі та ділової репутації здійснюється відповідно до гл. 3 та ст. ст. 275–280 Цивільного Кодексу України та ст. 2 Кодексу законів про працю України.

Стаття 31 гл. 5 Кодексу України про адміністративні правопорушення в галузі охорони праці і здоров'я населення підкреслює, що працівники мають право на відпочинок відповідно до чинного законодавства, щорічну оплачувану відпустку, право на здорові та безпечні умови праці, об'єднання в професійні спілки, участь в управлінні підприємством, установою, організацією, матеріальне забезпечення, охорону праці тощо.

Здійснення адміністративної реформи в Україні щодо процесів у сфері правоохоронної діяльності в державі та унормування статусу правоохоронних органів в Конституції України перш за все потребують з'ясування сутності терміна «правоохоронні органи», виявлення їх функціонального призначення, отже, визначення системи цих органів. Поняття «правоохоронні органи» є одним з найбільш невизначених в українському правознавстві, внутрішньо суперечливим та незрозумілим за обсягом. Зараз в українському адміністративному праві налічується до 80 правоохоронних органів залежно від конкретного змісту, якщо він вкладається в розуміння «правоохоронні функції» та заснованих на них критеріях. В результаті широкого тлумачення правоохоронних функцій до правоохоронних органів включаються майже всі органи виконавчої влади, які займаються виконанням правоохоронних функцій, тобто виконують ту чи іншу правоохоронну діяльність⁷.

⁴ Трюхан О. Захист працівників від мобінгу на робочому місці: теоретико-правовий аспект. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2017. № 4. С. 42–46.

⁵ Толстоног В. Правовые способы защиты от мобинга на рабочем месте в Германии. URL: <https://ru/exrus.eu/Pravouye-sposoby-zashchity-ot-mobbinga-na-rabochem-meste-v-Germanii-id51da9e3b6ccc193c09003eb3>.

⁶ Мицкевич Н. Моббинг на рабочем месте. URL: <http://www.mobingu.net/articles/detail/160/?sphraseid=550626>.

⁷ Доповідь комісії з питань правоохоронної діяльності на пленарному засіданні Конституційної Асамблеї. Київ, 2012. 20 с.

Нещодавно до попередження упередженого ставлення у сфері праці, протидії мобінгу та вдосконалення адміністративно-правового регулювання на законодавчому рівні долучилися народні депутати, як наслідок, було зареєстровано проекти Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії упередженому ставленню у сфері праці (мобінгу)», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», в якому було визначено правки та зміни чинного трудового та адміністративного законодавства задля протидії такому явищу, як мобінг. Зокрема, у проекті Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії упередженому ставленню у сфері праці (мобінгу)» автори пропонують прописати, що упереджене ставлення у сфері праці (мобінг), тобто діяння, які полягають у створенні напруженої, ворожої та образливої атмосфери, психологічному, фізичному, економічному насильстві, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника чи групи працівників підприємства, установи, організації та внутрішньо переміщених осіб незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також щодо осіб, які працюють за трудових договором з фізичними особами, задля приниження їх людської гідності, провокування або притягування через це працівника до припинення трудового договору чи примушування до припинення членства у професійній спілці, який звільняється через мобінг, тягне накладення штрафу від п'ятисот до тисячі неоподаткованих мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до сорока годин.

Ті самі дії, що спричинили заподіяння шкоди психічному або фізичному здоров'ю працівника чи стали причиною припинення трудового договору або припинення членства у професійній спілці, тягнуть накладення штрафу від тисячі п'ятисот до двох тисяч неоподаткованих мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до ста годин, про що йдеться у законопроекті. Не може вважатись особою, потерпілою від мобінгу, керівник підприємства, установи, організації, його заступник або інші особи, уповноважені на керівництво підприємством, установою, організацією. Крім того, ініціатори вважають за доцільне зазначити у Законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», що держава гарантує упереджене ставлення у сфері праці (мобінг), тобто діяння, які полягають у створенні напруженої, ворожої та образливої атмосфери, психологічному, фізичному, економічному насильстві, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника, групи працівників та внутрішньо переміщених осіб підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої незалежності, необґрунтованої відмови в найманні на роботу та незаконного звільнення⁸.

Таким чином, як показує аналіз чинного адміністративного та трудового законодавства зарубіжних країн та їх порівняння з Україною, є підстави стверджувати, що запровадження механізму адміністративно-правового врегулювання цього питання є необхідними діями задля забезпечення повною мірою прав та інтересів громадян, працівників, вдосконалення українського законодавства та уточнення термінів, які вже існують у нормативно-правових актах нашої держави. Вважаємо за доцільне закріпити та визначити в українському адміністративному та трудовому законодавстві поняття «мобінг» та навести його як форму психологічного насильства, яка полягає в тривалому цькуванні працівника в колективі, сексуальному домаганні, психологічному тиску, а також внутрішньо переміщених осіб.

Слід впровадити поняття упередженого ставлення у сфері праці (мобінгу), тобто діянь, які полягають у створенні напруженої, ворожої та образливої атмосфери, психологічному, фізичному, економічному насильстві, що вчиняються стосовно працівника та групи працівників та внутрішньо переміщених осіб підприємства, установи, організації незалежно від форми власності. Необхідно надати право довести свою невинуватість в трудовому договорі та змогу об'єктивно оцінити ситуацію, а також визначити, чи дійсно це є мобінгом. Слід запровадити в українське законодавство зміни до чинних законодавчих актів України щодо попередження упередженого ставлення у сфері праці (мобінгу) та протидії дискримінації в державі. Адміністративно-правове регулювання щодо попередження упередженого ставлення у сфері праці (мобінгу) та протидії йому й дискримінації в Україні необхідно, адже мобінг є небезпечним явищем у трудових колективах та щодо внутрішньо переміщених осіб. Задля його попередження та протидії йому важливо запровадити інструменти його адміністративно-правового регулювання на законодавчому рівні, що об'єктивно сприятиме захисту як найманих працівників, так і роботодавців, підтриманню здорового соціально-психологічного клімату в колективах.

Таким чином, враховуючи вищевикладене, можемо дійти висновку, що мобінг – це один з різновидів морального насильства. Найчастіше саме цей вид насильства стає засобом, що допомагає змусити людину

⁸ Проект Закону про внесення змін до деяких законів України, щодо подолання мобінгу : текст законопроекту від 25 липня 2017 року № 7005. URL: http://w1/c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62371.

покинути робоче місце. Сьогодні на законодавчому рівні в Україні не існує правового механізму захисту працівників та внутрішньо переміщених осіб від мобінгу на робочому місці. На нашу думку, необхідність прийняття закону, який буде гарантувати право працівників та внутрішньо переміщених осіб від мобінгу на робочому місці, є очевидним, адже законопроект за його прийняття не тільки приведе українське законодавство у відповідність до положень Європейської соціальної хартії, але й забезпечить гідне ставлення до працівників на роботі завдяки вдосконаленню адміністративно-правового регулювання та трудового законодавства щодо захисту від морального переслідування на робочому місці та перешкоджання його в професійному майбутньому.

Анотація

У статті досліджено причини виникнення мобінгу та упередження ставлення, які полягають у створенні напруженої, ворожої та образливої атмосфери, психологічному, фізичному, економічному насильству. Проведено аналіз нормативного забезпечення та проблем практичної реалізації в Україні.

Summary

The article explores the reasons for the emergence of mobbing and prejudice, which consists in creating a tense, hostile and insulting atmosphere, psychological, physical, and economic violence. The analysis of regulatory support and problems of practical implementation in Ukraine is carried out.

Використана література:

1. Конституція України : Закон України від 23 червня 1996 року № 254к/96 / Верховна Рада України.
2. Leymann H. The Mobbing Encyclopedia. URL: www.leymann.se/english/frame.html.
3. В Україні 40% офіційних працівників потерпають від несправедливої критики на роботі. *Тиждень.ua*. URL: <http://tyrhden.ua/News/83021>.
4. Трюхан О. Захист працівників від мобінгу на робочому місці: теоретико-правовий аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 4. С. 42–46.
5. Толстоног В. Правовые способы защиты от мобинга на рабочем месте в Германии. URL: <https://ru.exrus.eu/Pravouye-sposoby-zashchity-ot-mobbinga-na-rabochem-meste-v-Germanii-id51da9e3b6ccc193c09003eb3>.
6. Мицкевич Н. Моббинг на рабочем месте. URL: http://www.mobingu.net/articles/detail/160/?sphrase_id=550626.
7. Доповідь комісії з питань правоохоронної діяльності на пленарному засіданні Конституційної Асамблеї. Київ, 2012. 20 с.
8. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо подолання мобінгу : текст законопроекту від 25 липня 2017 року № 7005. URL: http://w1/c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62371.

Alexander Nikitenko,

*Doctor of Law, Professor, Honored Lawyer of Ukraine
“Bila Tserkva National Agrarian University, Faculty of Law”*

Elena Kravchenko,

*Candidate of Law, Associate Professor the head of the
Department of civil and labor law
“Academy of Labor, Social Relations and Tourism”*