

Мобінг як проблема в трудовому праві

Бек Уляна Павлівна¹

Опубліковано	Секція	УДК
30.10.2024	Право	349.2 (477)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14044914>

Анотація. Дана стаття присвячена дослідженню мобінгу як проблеми у сучасних трудових правовідносинах, що є актуальним питанням, яке потребує детального вивчення та аналізу з огляду на його стрімке поширення.

Мобінг походить від англійського слова «натовп». У статті зазначено, що першим використав термін «мобінг» вчений-психолог Х. Лейман у 1980-х р.р. для позначення дій із застосуванням тиску, вчинення насильства і залякування на місці праці. Науковці розуміють мобінг як вид психологічного насильства на робочому місці, при цьому він може мати різний вияв і навіть загрожувати тілесній недоторканності. У статті мобінг класифікується на мобінг серед колег (горизонтальний мобінг), мобінг «керівник проти підлеглого» (вертикальний згори мобінг) та мобінг підлеглих проти керівника (вертикальний знизу мобінг). Особлива увага у дослідженні спрямована на те, що на національному рівні повинні існувати гарантії захисту для працівників, а також повинна бути встановлена законом відповідальність за мобінг, чого в Україні сьогодні й досі не зроблено, хоча до Верховної Ради України надходили законопроекти стосовно даного питання, проте жоден з них так і не підтримали. На даний момент склалася така ситуація, що фактично дії мобера залишаються безкарними, адже законодавство не надає гарантій щодо охорони для працівників, які постраждали від мобінгу.

Ключові слова: мобінг, психологічне насильство, дискримінація, трудові правовідносини, відповідальність.

Mobbing as a problem in labor law

Annotation. This article is devoted to the study of mobbing as a problem in modern labor relations, which is a topical issue that requires detailed study and analysis in view of its rapid spread.

Mobbing comes from the English word "crowd". The article states that the term "mobbing" was first used by the psychologist H. Leiman in the 1980s. to denote acts of pressure, violence and intimidation in the workplace. Scientists understand mobbing as a type of psychological violence at the workplace, while it can have different manifestations and even threaten bodily integrity. In the article, mobbing is classified into mobbing among colleagues (horizontal mobbing), mobbing "leader against subordinate" (vertical mobbing from above) and mobbing of subordinates against the leader (vertical mobbing from below). Particular attention in the research is directed to the fact that at the national level there should be

¹ доцентка кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету "Львівська політехніка", к.ю.н., доцент ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1770-4237>

guarantees of protection for employees, and also the responsibility for mobbing should be established by law, which has not been done in Ukraine today, although draft laws on this issue have been submitted to the Verkhovna Rada of Ukraine, however none of them were ever supported. At the moment, such a situation has developed that in fact the actions of mobbers remain unpunished, because the legislation does not provide guarantees regarding protection for workers who have suffered from mobbing.

Key words: mobbing, psychological violence, discrimination, labor relations, responsibility

Вступ

Принципи гуманізму, свободи, рівності, справедливості, поваги прав та свобод людини утворюють моральну основу правової держави, що супроводжується затвердженням вищих моральних цінностей людини та забезпеченням захисту від будь-яких насильницьких дій над особистістю. Право на працю є одним із найважливіших соціально-економічних прав людини, що гарантуються нормами Конституції України та іншими нормативно-правовими актами [1]. Зазвичай успіх будь-якого трудового колективу залежить від комфортної психологічної атмосфери для кожного працівника, що сприяє ефективності та продуктивності трудового процесу.

На жаль, дедалі частіше в трудовому середовищі використовується поняття «мобінг», що являє собою цькування та жорстоке відношення до працівників на робочому місці. Принцип заборони та ліквідації усіх форм дискримінації у сфері праці є визначальним для Конституції України, Кодексу Законів про Працю України та усього трудового законодавства.

Згідно статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дискримінація визначається як 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 [2].

Питанню дискримінації приділялась особлива увага науковцями трудового права, однак мобінг як форма прояву дискримінації після його законодавчого визначення в трудових відносинах, є новим правовим явищем що потребує правового аналізу. Вивченням питання мобінгу в трудовому праві займалися такі вчені, як Дробинська К.О., Качмар О.В., Рудакова С.Г., Сердюк О.І., Пилипенко В.О., Червінська Л.П., І.М. Шупта, Л.В. Щетініна та інші.

Метою статті є дослідження мобінгу як проблеми гармонізації та гуманізації в трудових відносинах, що набуває дедалі більшого розповсюдження в Україні та світі.

Результати

Розвиток гуманістичної ідеї змусив цивілізоване суспільство звернути увагу на особливості працівника та на його вклад до створення матеріальних і духовних благ. І саме повага до людини, яка виконує свою трудову функцію, надає галузі трудового права гуманістичного характеру. Проте у відносинах підпорядкування між роботодавцем і працівником часто спостерігається психологічний тиск, відомий під назвою мобінгу, який виникає під час виконання трудових обов'язків. Вперше поняття психологічного тиску вивчав на початку німецький фахівець у галузі індустріальної психології Хайнц Лейманн 80-х рр. ХХ ст. Після проведених досліджень у скандинавських країнах він

описав поняття «мобінг» і охарактеризував його як психологічний терор, що включає систематично повторюване вороже й неетичне поводження одного або декількох людей, спрямоване проти іншої людини [6, с. 286].

У 1972 році Х. Лейман запозичив термін «мобінг» для опису ситуації, в якій весь шкільний клас або його більша частина нападає на окрему дитину. На думку Х. Леймана, психологічний терор або мобінг у трудовому житті включає вороже та неетичне спілкування, яке систематично спрямовується одним або декількома індивідами, головним чином на одного індивіда, який через мобінг заганяється в безпорадне та незахищене становище та утримується там за допомогою триваючої діяльності мобінгу. Ці дії відбуваються дуже часто (за статистикою не рідше одного разу на тиждень) і протягом тривалого періоду часу (не менше шести місяців). Через високу частоту та тривалу ворожу поведінку таке жорстоке поводження призводить до значних психічних, психосоматичних та соціальних страждань [6,с.287].

За визначенням Конвенції МОП № 190 кожна людина має право на сферу праці, вільну від насильства і домагань. Насильство і домагання встановлені у ній як неприйнятна практика та поведінка, погрози або залякування, які трапляються в одному або кількох випадках і можуть призвести до фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди. Це також може бути формою гендерно зумовленого насильства [7].

Мобінг на робочому місці – це форма дискримінації, яка порушує широкий спектр трудового законодавства та громадянських прав. Це образлива поведінка, яку можна вважати залякуючою, ворожою або образливою, і яку працівник часто вимушений терпіти по відношенню до себе, щоб зберегти свою роботу. Останнім часом, з поширенням цифрових медіа, про переслідування часто повідомляють через електронний зв'язок. Такий широкий спектр презентацій вимагає від компаній та організацій постійної пильності, щоб уникнути всіх форм переслідування. Розуміння терміну «мобінг» походить англійський слів “mob”, що означає «натовп» або «бунтуючий натовп». Вчинення дій мобінгу характеризується проявами фізичного чи психічного впливу однієї особи, чи колективу на іншу особу, що є агресивною формою насильства, яка будується на застосуванні авторитетних факторів приниження людини [8].

Мобінг не з'являється безпричинно, необхідно наголосити, що існує величезний перелік причин мобінгу. Джерела виникнення мобінгу зумовлені особливостями колективу. Коли в процесі розподілу статусів у групі виникає статус відторгнутого, в цьому колективі дія негативного соціально-психологічного клімату підсилюється наявністю примітивних реакцій у спілкуванні, успадкованим стадним інстинктом, віковими особливостями розвитку й низьким культурним і моральним рівнем [8].

Також можна стверджувати, що причини мобінгу можуть залежати й від особи постраждалого, це його емоційна слабкість, конфліктність тощо. Часто мобінг також відбувається з мотивів заздрості, а також гендерних чинників, що безумовно є недопустимим. Мобінг може набувати різних видів. Основними видами мобінгу є такі: мобінг серед колег (горизонтальний мобінг), мобінг «керівник проти підлеглого» (вертикальний згори мобінг) та мобінг підлеглих проти керівника (вертикальний знизу мобінг) [9, с.315].

Найчастіше спостерігається вертикальний згори мобінг, коли керівник застосовує психологічний тиск до своїх робітників. На жаль, такі випадки не є поодинокими, а тому повинна існувати відповідна нормативна база, яка б убезпечувала робітників від мобінгу. Міжнародне законодавство унеможлиблює дискримінацію працівників. Так, Директива Європейського Союзу від 27.10.2000 № 2000/78/ЄС прямо встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, принижуючої гідність людини або образливої обстановки як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав. Хартія

Європейського Союзу про основні права закріплює недоторканність людської гідності та гарантує людині право на власну фізичну та психічну цілісність (ст. 1). А Європейська соціальна хартія (ст. 26) визначає обов'язок держави сприяти припиненню агресивних і принижуючих дій проти працівників на робочих місцях та вживати необхідних заходів щодо їх захисту від дискримінаційних дій з боку роботодавця [9, с. 317].

Однак визнання на міжнародному рівні мобінгових дій протиправними замало, на національному рівні повинні існувати гарантії для працівників, а також повинна бути встановлена відповідальність за мобінг. Конституція України передбачає право кожного громадянина на повагу до його гідності (ч. 1 ст. 28), на працю (ч. 1 ст. 43) та безпечні й здорові умови праці (ч. 4 ст. 43), однак Основний закон оминає поняття «мобінг» [10, с.293].

Законопроекти, що пропонували певним чином вирішити названу проблему, не були підтримані, а тому питання й досі залишається відкритим. Наприклад, у законопроекті «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» від 1 березня 2019 р. № 10118 пропонувалося доповнити Кодекс України про адміністративні правопорушення новою статтею 173-5 «Мобінг (цькування)» такого змісту: 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 і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, або такою особою щодо інших учасників трудових відносин із метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення щодо них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи [3].

Сьогодні не існує норми, що встановлювала б відповідальність за мобінг, тобто фактично притягнути до відповідальності можна лише у крайніх випадках, наприклад, коли мобінг призвів до самогубства – настає кримінальна відповідальність. Досі залишається відкритим питання, чому це залишає поза межами своєї з боку законодавства.

Важливо зазначити, що мобінг може бути: латентним і відкритим; індивідуальним і груповим, а також хронічним. Вживши одного колегу, мобер приймається за нову жертву, трапляються також булери-вампири, яких цікавить переважно процес цькування, а зовсім не результат у вигляді звільнення колеги або підлеглого. Дуже важливим є первісне розуміння, що людина стала жертвою мобінгу [11, с.58].

Згаданий перший дослідник цього явища Хайнц Лейман виділив 5 характеристик мобінгу, з яких можна визначити характерні ознаки, які вказують на застосування мобінгу на робочому місці у трудовому колективі:

1. Особлива комунікація з особою-жертвою мобінгу. Може виражатись у перериванні та неслуханні, коли абсолютно ігнорується те, що працівник говорить, пропонує, навіть якщо має ефективні пропозиції;

2. Вплив на соціальні контакти людини. Відбувається ізоляція працівника від колективу, ігнорується присутність людини на робочому місці;

3. Нанесення шкоди особистій репутації працівника. Відбувається шляхом поширення неправдивої, спотвореної інформації, як правило через поширення пліток;

4. Нанесення шкоди професійній та діловій репутації працівника. Така шкода може бути нанесена у разі, коли на працівника накладають якісь стягнення за вину, помилки іншої особи;

5. Застосування насильства безпосередньо, або погрози застосування насильства [12, с.130].

Дослідження в області мобінгової поведінки показують, що співробітники, які страждають від мобінгу, відчувають біологічні та психологічні проблеми зі здоров'ям. 23 % працівників, які страждають від мобінгу на робочому місці, в результаті відчувають психологічні розлади. Коли мобінгова поведінка сильно впливає на жертву, це може викликати проблеми зі здоров'ям, такі як депресія та серцевий напад у жертви. Така ситуація затягує потерпілого аж до суїциду [13].

Деякі вчені у правовому аспекті пропонують тлумачити мобінг у широкому розумінні як незаконну, систематичну та довготривалу поведінку осіб, які є членами трудового колективу, скеровану проти окремого члена (інших членів) трудового колективу, що полягає в порушенні їх законних прав та інтересів і створенні нестерпних умов праці з метою примушення постраждалої особи (групи осіб) до звільнення з місця роботи.

У разі вчинення мобінгу працівник має право: звернутись з скаргою до Управління Державної служби з питань праці; звернутись з позовною заявою до суду щодо визнання фактів цькування та їх усунення; отримати відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу у розмірі витрат, які понесла особа під час лікування. Також зауважимо, що за вчинення мобінгу передбачена адміністративна відповідальність, стаття 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення, відповідно до якої, вчинення мобінгу (цькування) працівника–тягне за собою накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб–підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб–від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин [4].

Законодавство також передбачає можливість проведення планових заходів контролю. Під час проведення планової перевірки підприємства Держпрацею можуть бути виявлені факти мобінгу. Але планові перевірки проводяться рідко, тому потерпілим від мобінгу не варто очікувати на проведення планової перевірки, а подавати скарги, вимагаючи проведення позапланового заходу державного контролю. Варто зауважити, що випадки мобінгу можуть статися не лише на підприємствах, які здійснюють підприємницьку діяльність, а й у будь-якому трудовому колективі.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», інспектори Держпраці під час проведення перевірки мають право одержувати пояснення від працівників підприємства, які можуть підтвердити факти мобінгу [5]. Саме на підставі таких пояснень може бути складено протокол у справах про вчинення адміністративних правопорушень за статтею 173-5 КУпАП [4].

Підсумовуючи викладене вище, варто наголосити, що в жодному випадку не потрібно недооцінювати значення мобінгу в трудових відносинах. Він являє собою руйнівне явище, яке може завдати шкоди самооцінці, фізичному і психологічному здоров'ю та емоційному благополуччю працівника. Крім того, він спричиняє негативну дію на внутрішній стан трудового колективу загалом, що може проявлятися у зниженні ефективності праці, недотримання трудової дисципліни, звільнення тощо. Українське законодавство потребує детального закріплення в положеннях нормативно-правових актів визначень мобінгу та булінгу, їх ознак та критеріїв а також приписів про відповідальність роботодавця чи інших працівників за такі дії, адже на даний момент відсутня можливість належно ідентифікувати і дослідити факти та обставини виникнення та розвитку мобінгу в трудовому праві, що призводить до порушень прав і законних інтересів працівників, які потерпають від цькування та дискримінації на робочому місці.

Список використаних джерел

1. Конституція України. Верховна Рада України; Конституція України, Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню). Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 - 212-24). Кодекс від 07.12.1984 № 8073-X. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.
5. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності. Закон України від 05.04.2007 № 877-V. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#n271>
6. Чередніченко Н.А. Мобінг і булінг у трудовому процесі. Право і безпека. 2012. № 5. С. 285-288
7. Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, 2019 року. Інформаційна записка. URL: file:///C:/Users/admin/Downloads/wcms_750459.pdf.
8. Пилипенко В.О., Кичко А.М. Мобінг як проблема трудового права Науковий вісник публічного та приватного права. Випуск 3, 2021. URL: <http://nvppp.in.ua/vip/2021/3/12.pdf>
9. Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Дробинська К.О. Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників. Проблеми економіки. 2018. № 1. С. 315–320
10. Шупта І.М., Сердюк О.І. Мобінг як деструктивне явище в креативному колективі, що гальмує інноваційний розвиток підприємства. Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. 2011. № 3 (4). С. 293–299
11. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. Актуальні проблеми філософії та соціології. 2016. № 14. С. 58–61
12. Червінська Л.П. Мобінг персоналу як соціальне явище організації. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2018. № 1. С. 130–132
13. Einarsen, S.& Raknes, B. I. (). Harassment in the workplace and the victimization of men. Violence and Victims, 1997. № 12. P. 247–263