

УДК 349.2

МОБІНГ ТА БУЛІНГ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Сорокіна А.А.

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

У статті визначено сутність соціальних явищ мобінгу та булінгу, піддано аналізу досвід та підходи нормативного врегулювання протидії цим явищам в окремих країнах, надано рекомендації та пропозиції щодо запобігання і подолання морального переслідування з боку роботодавця та з боку інших працівників, реформування трудового законодавства з метою захисту прав працівників, які піддаються триваючому психологічному насильству або тиску у трудових відносинах. Окрему увагу присвячено загальному аналізу деяких судових рішень, запропоновано підвищити роль профспілок в усуненні наслідків та проявів мобінгу.

Ключові слова: мобінг, булінг, дискримінація, рівність, психологічний тиск, розгляд судами трудових спорів, моральна шкода, шкода здоров'ю працівника.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими або практичними завданнями. Право на працю належить до найважливіших соціально-економічних прав людини, що закріплені в Конституції України та інших нормативно-правових актах. Працюючи, особа забезпечує для себе та своїх близьких можливість нормальної життєдіяльності та задоволення найважливіших потреб.

Окремі працівники у трудовому колективі можуть відчувати прояви булінгу або мобінгу. Для України вивчення цих явищ у трудовому праві є відносно новим напрямком, хоча за кордоном вони досліджуються ще з 60-х років минулого століття.

Незважаючи на те, що проблема мобінгу в трудових відносинах набуває все більшого поширення, їй, на жаль, приділяється мало уваги, хоча за статистикою кожний другий працівник стикається з мобінгом майже кожного дня. На підтвердження цього, у 2013 році інтернет-газета Тиждень.ua визначила, що в Україні майже 46% опитаних доводилось побувати в ролі жертви мобінгу, майже стільки ж спостерігали таке явище в колективі, де працювали [1]. Зважаючи на показники, врегулювання протидії мобінгу в Україні є нагальним питанням, яке потребує вирішення. Однією з причин, яка зумовлює наявність проблеми мобінгу у трудових колективах, є недостатнє та нечітке правове регулювання цього питання, а також відсутність юридичної відповідальності.

За даними Національного інституту соціальної допомоги Італії, мобінг – явище, яке не знає національних або культурних кордонів та є джерелом соціальних проблем і шкоди як для індивідуального, так і колективного добробуту і для економіки [2].

Л. Луць звертає увагу, що поняття мобінгу суди окремих зарубіжних країн визначають як несправедливе ставлення та знущання, яке походить зі сторони таких осіб, що виконують функції моральних авторитетів, або ж тих, хто має реальну законну владу щодо підконтрольного суб'єкту. Хартія ЄС про основні права людини передбачає, що кожна людина має не лише права, а й власну фізичну та психічну цілісність, яка, як і людська гідність, є недоторканою та підлягає повазі і захисту. У директиві ЄС що встановлює загальні рамки рівності опрацювання

у сфері зайнятості і професійної діяльності від 27.11.2000 (2000/78 ЄС) поведінка, що має на меті створити ворожу, таку, що принижує гідність людини або образливу обстановку, визначена як переслідування працівника і прирівнюється до дискримінації трудових прав [3, с. 18].

Як вказує Л.П. Гаращенко, у 1998 році Міжнародна організація праці поставила мобінг на один щабель поруч із згвалтуванням і вбивством, що ще раз підкреслює руйнівні, негативні наслідки цього явища для людини [4, с. 98].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню окремих аспектів і проявів мобінгу або булінгу присвячені праці багатьох вчених різних галузей знань: біології, психології, педагогіки, трудового права, кримінології та інших.

Доктор філософських наук, професор кафедри соціології Харківського гуманітарного університету К.В. Батаєва зазначає, що проблема мобінгу досліджується в контексті психології, соціології, правознавства, медицини, менеджменту, оскільки зрозуміти і пояснити його комплексний характер можна лише діючи в міждисциплінарному контексті і використовуючи методи аналізу різних наук. Психологи і фахівці у галузі медицини розглядають психологічні та психосоматичні зміни особистісних характеристик людини, що опинилася в ситуації мобінгу; соціологи – соціокультурні, політичні та соціально-економічні фактори, що впливають на динаміку розвитку і поширеність цього феномена; менеджери намагаються виявити організаційні аспекти його динаміки; правознавці розробляють юридичні засади протидії та відшкодування шкоди, яка виникла як негативний наслідок мобінгу на робочому місці [5, с. 50].

Як новий дослідницький напрямок вивчення мобінгу та булінгу розпочалося в 80-90-і рр. XX століття в скандинавських країнах і досить швидко поширилося в інших країнах Західної Європи, а також в США, Австралії і ПАР.

Вперше явище мобінгу в сфері праці було докладно описане психологом, вченим-медиком Хансом Лейманном в опублікованому в 1984 р. у The National of Occupational Safety and Health звіті щодо результатів дослідження, проведеного впродовж 1982-1983 рр. у Швеції [6].

В Італії питання мобінгу у трудових відносинах висвітлюють у своїх працях Алессандро Гіліолі, Герарда Урціуолі, Паола Кайоццо, Фернандо Чеккіні.

Окремі питання заборони дискримінації в сфері реалізації права на працю досліджували у своїх працях такі вчені, як Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, М.В. Венедиктова, О.В. Гаврилюк, А.О. Мовчан, О.І. Процевський, О.А. Ситницька, Ф.А. Цесарський, О.М. Ярошенко та інші.

Серед українських правників, які у своїх працях аналізують мобінг або булінг у трудових відносинах слід вказати таких, як В.О. Євдокимов, Т.А. Коляда, Ю.В. Конотопцева, І.В. Лагутіна, А.І. Маренич, О.В. Сорока, А.О. Трюхан, Н.А. Чередніченко, А.В. Шамшиєва та інші.

Однак, залишилося чимало невіршених питань, що вимагають наукового осмислення й відповідних рекомендацій. Зміни у соціально-економічній сфері, що відбулися за останні роки, викликають потребу подальшого вдосконалення законодавства в частині правового регулювання, а теоретичні дослідження проблем дискримінації, мобінгу або булінгу у трудових відносинах носять фрагментарний характер, і потребують системного та ґрунтового підходу для вироблення способів протидії цим явищам.

З метою попередження та ліквідації наслідків прояву мобінгу, держави-члени Європейського Союзу обрали різні підходи і методи. В цілому, досвід держав-членів Європейського Союзу можна спостерігати в двох типах практики: 1) прийняття спеціальних законів, що регулюють мобінг на робочому місці, наприклад, у Франції, Бельгії та Швеції; 2) застосування діючого законодавства (найчастіше закон про заборону дискримінації) у випадках мобінгу (Ірландія, Великобританія, Італія, Данія та Німеччина).

Формулювання мети статті (постановка завдання). З огляду на зазначене вище, метою статті є звернення уваги на такі соціальні явища як мобінг та булінг, висвітлення досвіду окремих зарубіжних країн щодо нормативного врегулювання цих явищ, формулювання пропозицій для запобігання і подолання їх проявів як з боку роботодавця, так і з боку інших працівників, вироблення оптимальних напрямків реформування трудового законодавства з метою захисту прав працівників, які піддаються триваючому психологічному насильству або тиску у трудових відносинах. У статті також піддано загальному аналізу деякі судові рішення, надано пропозиції про підсилення ролі профспілок в усуненні наслідків та проявів мобінгу.

Виклад основного матеріалу. Прояви мобінгу та булінгу характеризують спеціалісти різних галузей знань, в тому числі і трудового права.

Досліджувані поняття походять від англійських слів. Мобінг походить від англ. mob 1. n 1) натовп, збіговисько 2) sl купка крадіїв, 2. v 1) скупчуватися 2) нападати натовпом, оточувати [7, с. 1161]. У перекладі, булінг означає (англ.) bully 1. n 1) задирака, забіяка; хвалько 2) хуліган; 2. v задирати; залякувати; bullying n залякування [7, с. 258].

На наше переконання, в частині правового регулювання досліджуваних явищ необхідно врахувати те, що Україна намагається гармонізувати своє трудове законодавство із законодавством розвинутих країн Європи. Саме тому для позначення цих явищ на законодавчому рівні пропонуємо використовувати терміни «мобінг» та «булінг», не використовуючи українські заміники.

Відносно видів або форм мобінгу у сфері трудових відносин, окремі вчені виділяють такі.

І.В. Лагутіна зазначає, що мобінг в системі соціально-трудова відносин має або вертикальну, або горизонтальну спрямованість. Горизонтальний мобінг – це моральне переслідування на рівні однієї професійної групи або одного структурного підрозділу. Як суб'єкти конфліктної взаємодії виступають працівники структурного підрозділу. Моральне переслідування розвивається за однією із схем: «працівник – працівник», «група працівників – працівник». Вертикальний мобінг являє собою моральне переслідування по вертикалі управління персоналом. Як правило, агресію (невдоволення) чи тиск (домагання) тривалий час проявляє безпосередній керівник або роботодавець [8, с. 134].

Доцільно звернути увагу на досвід окремих зарубіжних країн відносно протидії мобінгу або булінгу у трудових відносинах.

Італійська дослідниця Герарда Урціуолі виокремлює дещо інші прояви (різновиди) мобінгу, зазначаючи, що мобінг є зростаючим явищем в його численних формах, незалежно від того, чи мається на увазі горизонтальний мобінг (між колегами) і вертикальний (керівниками і підлеглими), чи мова йде про стратегічне знущання (серія дій, спрямованих на те, щоб змусити працівника піти у відставку) або «напругу» – надмірний стрес на роботі, який виникає внаслідок тиску з боку роботодавця, направлено на спонукання до більш швидкого досягнення цілей корпоративних програм [9].

Розвинуті країни Європи, одна з перших – Швеція, визнали наявність проблеми мобінгу у трудових відносинах і акцентували увагу щодо шкоди здоров'ю працівників, яку несе це явище.

В частині пропозицій формування юридичних конструкцій протидії булінгу та мобінгу слід окреслити певні тенденції.

Деякі автори досліджують проблему мобінгу з позиції забезпечення права працівника на захист честі і гідності під час трудової діяльності. В рамках цього напрямку розробляється трудово-правові моделі принципу заборони зловживання правом і відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові [10, с. 44].

Інші вчені розглядають протидію мобінгу в рамках нової міжнародної концепції охорони праці, що визначає забезпечення оптимального психологічного клімату на робочих місцях як одну з найважливіших складових системи професійної безпеки [11].

В окремих державах намагаються врегулювати це питання нормативно. Так, 21 вересня 1993 року Національне управління з охорони праці Швеції прийняло положення про переслідування за місцем роботи, спрямоване на боротьбу з мобінгом на робочому місці (набуло чинності 31 березня 1994 року). У параграфі першому цього нормативного акту визначено правову дефініцію мобінгу, яка включає різні форми негативної поведінки відносно працівника з боку роботодавця або його представників. Серед таких форм виділено: залякування, психологічне насильство, соціальне відчуження, домагання.

Як зазначалося раніше, цікавим відносно правового забезпечення протидії мобінгу є досвід

Італії. Пряме законодавче визначення мобінгу у законодавстві цієї держави відсутнє, проте захист від проявів насильства (домагань) регульовано різними актами законодавства. Стаття 32 Конституції Італії встановлює право на захист здоров'я як одне з основних прав людини. Стаття 35 Конституції Італії захищає працю у всіх її формах і проявах. Здійснення приватної господарської діяльності не повинне суперечити суспільним потребам та шкодити безпеці, свободі та людській гідності.

В юридичній лексичі Італії термін «мобінг» вперше було застосовано в практиці судів. У 1999 році судом м. Турин було розглянуто справу найманої працівниці, яка звернулася з вимогою відшкодувати шкоду, яку вона отримала в результаті депресії, що стала наслідком тяжких умов праці та безперервного й цілеспрямованого переслідування і приниження її з боку керівника відділу. Працівниця була змушена працювати у вузькому і замкненому середовищі та у повній ізоляції від колег [12].

В Італії ознаками мобінгу визнаються: прояви психологічного тиску, погане ставлення, вербальна агресія. Застосовуються також словосполучення «психологічний тиск» та «психологічний терор». У цій країні захист працівника від мобінгу будується на широкому судовому тлумаченні необхідності захисту особистості працівника (ст. 2087 Цивільного кодексу Італії) [12]. Мета боротьби з мобінгом – це забезпечення захисту здоров'я та гідності працівника.

Для України проблема мобінгу або булінгу має яскраво виражений правовий аспект, оскільки у статті 3 Конституції України наголошується, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. У статті 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) закріплено право на здорові та безпечні умови праці як одне з основних трудових прав працівників.

Відповідно до ст. 21 КЗпП України, трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Отже, власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язані забезпечувати належні умови праці, тобто зобов'язані не допускати проявів булінгу та мобінгу. Однак визначення цих явищ у законодавстві України відсутнє і фактично особа не має нормативної та організаційної можливості захистити свої права у сучасних умовах, зважаючи на застарілість приписів КЗпП України та інших нормативно-правових актів. Разом з тим, у розвинутих країнах Європи захист від проявів насильства, домагань, цькування здійснюється шляхом гарантування та забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці.

Відповідно до статті 55 Конституції України, права і свободи людини і громадянина захищаються судом.

У відповідності до статті 2 КЗпП України, працівники мають право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади. У даному випадку застосовується юрисдикційна форма захисту прав, свобод та законних інтересів у випадку їх оспорування, порушення чи невизнання. Серед результатів пошуку у Єдиному державному реєстрі судових рішень України за контекстом і ключовим словом «мобінг» наявні тільки два судових рішення, в тексті яких зустрічається це поняття, але відносно констатації позиції позивача [13, 14].

Аналізуючи окремі судові рішення [15-20], в тексті яких наявні окремі поняття або словосполучення які становлять науковий інтерес в межах цієї статті, зокрема: «моральний тиск», «примус написати заяву про звільнення» слід вказати, що у більшості випадків позивачеві було відмовлено у задоволенні позову.

Як бачимо, справи щодо доведення наявності мобінгу у трудових відносинах, які призвели до порушення трудових прав працівників, складні. У більшості випадків суди відмовляють у задоволенні позовних вимог, наводячи у мотивувальній частині різні причини, або обмежуючись загальними витягами з текстів ЦПК України та КЗпП України. Серед інших причин відмови у задоволенні позову наявні і пропуск строку, встановленого у статті 233 КЗпП, і недоведення фактів морального тиску на позивача [15; 16], що змусило написати заяву про звільнення [16; 17], і недоведення фактів наявності завдання моральної шкоди [15; 18]. Однак в судовій практиці є і рішення про часткове задоволення позову працівника в частині накладення на нього з боку роботодавця одразу чотирьох дисциплінарних стягнень протягом короткого проміжку часу і ці дії визнано незаконними [19], хоча подібних рішень небагато і дії, які встановлені судом, містять ознаки мобінгу.

Відносно суміжних із мобінгом проявів порушення трудових прав, зокрема справ про дискримінацію, то такі спори поки що не досить поширені і довести факти дискримінації складно. Хоча у ст. 81 ЦПК України в редакції від 15 грудня 2017 року і були закріплені особливості доказування фактів у справах про дискримінацію, суди уникають визнавати такі факти саме проявами дискримінації у резолютивній частині судового рішення, хоча у мотивувальній частині суд приходить до висновку про наявність дискримінації щодо виплати премії з причини належності працівника до профспілки [20].

Відповідно до статті 233 КЗпП, працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Із врахуванням останніх змін у системі судів України та для належного забезпечення юрис-

дикційної форми захисту прав звільнених працівників, які піддалися мобінгу вважаємо, що слід внести зміни до статті 233 КЗпП в частині збільшення строку звернення до суду хоча б до двох місяців у справах про звільнення, виклавши її в такій редакції: «Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в такий самий строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки». Відповідних змін, з нашої позиції, має зазнати ст. 381 проекту ТК № 1658.

Необхідність збільшення строку зумовлена потребою для працівника у зборі належних доказів, проведення необхідних медичних досліджень та їхнього фіксування, а в цій ситуації місячний строк з дня звільнення, встановлений в статті 233 КЗпП, є явно закоротким. І хоча у випадку пропущення цього строку з поважних причин за заявою особи судом цей строк може бути поновлено, вважаємо, що застосування в цій частині суддівської дискреції може нашкодити захисту трудового права працівника і суд може відмовити у поновленні строку. Тому кращим було б подовження цього строку до двох місяців на законодавчому рівні.

В Україні Верховний Суд надає всім іншим судам керівні роз'яснення і ця роль може стати у нагоді розвитку судової практики відносно протидії мобінгу та булінгу у трудових відносинах, що пов'язано зі складністю таких справ і необхідністю формування єдиної правозастосовчої практики. Враховуючи особливості української нормативної бази, Верховний Суд може скористатися досвідом Італії [12], де визначення мобінгу у нормативно-правових актах відсутнє і суди під час здійснення правосуддя враховують роз'яснення вищих судових інстанцій відносно того, які дії можуть вважатися мобінгом, а які – ні.

Справи про порушення трудових прав суди розглядають у порядку цивільного судочинства відповідно до вимог Цивільного процесуального кодексу України (ЦПК), який 03.10.2017 р. ухвалено у новій редакції, що набула законної сили 15.12.2017 р. Відповідно до нової редакції ЦПК, суттєво змінилася роль Верховного Суду у цивільних справах. Більшість скарг у трудових спорах можуть бути взагалі не прийняті до провадження Верховним Судом, зважаючи на вимоги статей 19, 389 ЦПК.

Для забезпечення дієвості захисту трудових прав в сфері протидії мобінгу та булінгу, слід переглянути економічні інструменти доступності судового захисту. Так, слід передбачити у законодавстві пільги по сплаті судового збору у справах цих категорій. Необхідно внести зміни до пунктів 1, 2 та 3 частини першої статті 5 Закону України «Про судовий збір», виклавши їх в такій редакції:

«1. Від сплати судового збору під час розгляду справ в усіх судових інстанціях звільняються:

1) позивачі – у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі; в усіх трудових спорах про стягнення моральної шкоди;

2) позивачі – у справах про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим

ушкодженням здоров'я, або шкоди, заподіяної здоров'ю працівника внаслідок булінгу або мобінгу, а також смертю фізичної особи»;

3) позивачі – у справах про дискримінацію».

Необхідно також змінити редакцію ст. 5-1 КЗпП «Гарантії забезпечення права громадян на працю, і вказати: «Держава гарантує працевдатним особам, які постійно проживають на території України:

правовий захист від дискримінації у трудових відносинах, проявів булінгу, мобінгу як з боку роботодавця, так і з боку інших працівників».

До Верховної Ради України 25.07.2017 року внесено проект Закону про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу) № 7005.

Законопроектом пропонують ввести в законодавство поняття «мобінг» як «форму психологічного насильства, що полягає в тривалому й систематичному цькуванні працівника в колективі, сексуальному домаганні, психологічному тиску на нього з метою подальшого звільнення».

У КЗпП України пропонують вказати, що власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа «зобов'язується протидіяти мобінгу як негативному явищу в службово-трудовах відносинах».

Працівникові, який піддався мобінгу хочуть дозволили не відпрацьовувати два тижні після подачі заяви про звільнення на рівні з вагітними, тими, хто виходить на пенсію, переїжджає або доглядатиме за дитиною. Крім того, пропонують зобов'язати роботодавця виплатити вихідну допомогу в розмірі не менше середньомісячного заробітку працівника, який звільняється через мобінг.

«У випадку нанесення шкоди здоров'ю працівника, причиною якого став мобінг, заподіяна шкода відшкодовується в розмірі понесених витрат на лікування та грошової компенсації моральної шкоди, яка відповідає розміру заробітної плати працівника за час перебування на лікарняному», – вказано в законопроекті.

За мобінг пропонують притягати до кримінальної відповідальності і внести до ст. 172 Кримінального кодексу України зміни, відповідно до яких «систематичне порушення прав працівника шляхом застосування психологічного насильства та інших елементів мобінгу караються штрафом від 34 тис. грн. до 51 тис. грн. або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років».

Розробники законопроекту вважають за доцільне вказати також в законі «Про зайнятість населення», що держава гарантує захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у наймі на роботу, мобінгу і незаконного звільнення.

Аналізуючи текст законопроекту № 7005, зауважимо про його позитивні, а також негативні аспекти.

Позитивним є введення у трудове законодавство поняття «мобінгу» та закріплення його ознак і проявів, однак, вважаємо, що його впровадження носить концептуальний характер і тому підходить до його визначення і розкриття змісту у нормативно-правових актах України слід ретельно і уважено. На текст законопроекту Головне науково-експертне управління Верховної

Ради України надало зауваження. Так, законопроект містить явно неузгоджені та не визначені законодавством положення. Це стосується таких словосполучень, як «перебування на лікарняному», «службово-трудова відносина»

[21]. Взагалі, відповідно до законодавства України, підставою для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності, а в разі роботи за сумісництвом – його копія, засвідчена підписом керівника і печаткою за основним місцем роботи [22, ст. 31]. Тому словосполучення «перебування на лікарняному», яке вживають більшість осіб у побуті, не відповідає тим визначенням, які застосовуються у діючому законодавстві.

На нашу думку, в тексті законопроекту № 7005 словосполучення «перебування на лікарняному» слід замінити на «час тимчасової непрацездатності», а словосполучення «службово-трудова відносина» слід замінити на «трудова відносина».

На заміну КЗпП України готується проект Трудового кодексу України, (далі – проект ТК), однак в цьому документі не вживаються терміни «мобінг», «булінг». Вважаємо це негативним, бо цей нормативно-правовий акт в частині регулювання трудових відносин в незалежній Україні буде мати концептуальний характер і ці питання повинні бути в ньому врегульовані у системному зв'язку із правом на захист честі та гідності працівника у трудових відносинах, правом на охорону здоров'я та недопущення посягань на здоров'я.

Відсутність нормативного закріплення цих понять у проекті ТК України і нерозкриття їх змісту і сутності, підміна їх такими поняттями як «дискримінація» може оцінюватися негативно. Намагання підмінити поняття мобінг або булінг поняттям дискримінація є проявом вузького бачення проблеми. Вважаємо, що зміст понять «мобінг» або «булінг» значно ширший за зміст поняття «дискримінація», яке відображає тільки окремі їх аспекти і в більшості випадків застосовується відносно дискримінації за ознаками статі, раси та іншими.

Цільовими відносно протидії проявам мобінгу або булінгу у трудових відносинах можуть бути визнані положення окремих статей, зокрема 2 та 3 проекту ТК. Відповідно до ч. 3 ст. 3 проекту ТК, особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Такі особи зобов'язані навести факти наявності дискримінації. Обов'язок доказування відсутності фактів дискримінації покладається на роботодавця.

Дійсно, вказані статті проекту ТК України є прогресивними, однак без фіксування у його тексті визначення мобінгу та його ознак, положень про відповідальність, ці приписи можуть залишитися декларативними. В даному випадку працівникові необхідно довести факт мобінгу або булінгу, а у випадку доведення такого факту, тягар доведення його відсутності покладається на роботодавця.

Не слід забувати, що належна правомірна поведінка учасників правовідносин забезпечується засобами заохочення. Водночас за неправомірну настає відповідальність.

Саме тому, визначаючи зміст поняття «мобінг» та його ознаки також необхідно вдосконалювати і доповнювати діюче законодавство в частині встановлення юридичної відповідальності за мобінг або булінг у трудових відносинах.

Суттєво допомогти працівникам уникати випадків мобінгу, булінгу або знизити їх негативний вплив можуть профспілки та їх об'єднання в рамках тих прав та повноважень, які надані їм законодавством.

Доречним в частині активності профспілок у протидії мобінгу є досвід Італії.

Як вказує у своїй статті Фернандо Чеккіні, профспілки можуть відіграти позитивну роль при укладенні спільних договорів. Профспілка може сприяти здоровій атмосфері колективної творчості, і сприяти освіті працівників, інформуючи їх про прояви і наслідки мобінгу. Досвідчені члени профспілок можуть організувати навчання для співробітників, щоб ті навчилися відрізняти мобінг від взаємних конфліктів, могли дізнатися про свої права в разі мобінгу і, найголовніше, отримати чітке усвідомлення того, що мобінг не є прийнятним явищем і має негативні наслідки.

Один з найбільш вдалих прикладів дієвої практики – активність конфедерації профспілок Італії CISL. На додаток до порад і інформаційних матеріалів профспілка заснувала центри допомоги жертвам мобінгу по всій Італії. Скарги про передбачувані випадки мобінгу можна відправити на електронну адресу центру, а також зателефонувати по телефону. За даними CISL, центри зв'язку отримують близько 20 заявок на тиждень. Після отримання заяви центр допомоги звертається до місцевої профспілки і допомагає вирішити проблему мобінгу шляхом розмови з керівництвом організації та за допомогою медіації.

Якщо це не вдається, представники центру інформують працівника про ініціювання процесу в суді і його права в ньому, а також прагнуть морально підготувати працівника до довгострокового судового процесу, і того, що відносини в організації можуть погіршитися, а також надати будь-якого роду необхідну юридичну допомогу.

Згідно зі статистикою профспілок, після отримання заяви 10% всіх заяв вирішуються з втручанням профспілкових органів і 25% – ініціювання процедури врегулювання суперечок [23, р. 113-114].

Висновки та перспективи подальших досліджень у цьому напрямку. Вказані конфлікти в трудових відносинах слід досліджувати на основі міждисциплінарного підходу, що дозволить систематизувати їх психологічні, соціологічні, правові, управлінські особливості.

Мобінг і булінг є суспільно небезпечними, серед наслідків цих явищ наявні навіть самогубства [24, с. 201]. Особливо небезпечними можуть бути прояви мобінгу або булінгу відносно осіб, які мають доступ до вогнепальної зброї та інших небезпечних предметів чи об'єктів (правоохоронці, співробітники, які обслуговують ядерні установки та ін.).

В даний час немає єдиного офіційно визнаного визначення мобінгу, що є негативним.

Слід активніше вивчати практику зарубіжних країн щодо запровадження юридичних механізмів протидії булінгу та мобінгу. Досвід Франції становить інтерес в частині наявності правових актів, спрямованих на захист працівників від мобінгу,

а також можливості зняття з працівника обов'язку доводити факт застосування до нього мобінг-дій і в системі захисту працівника і роботодавця: працівникові законодавством надана можливість заборони тиску на нього з боку роботодавця, роботодавець, у свою чергу, захищений від свавілля працівника, який бажає отримати надбавку до зарплати, підвищення по службі або ж просто зганьбити роботодавця. Італійська система протидії агресивній поведінці на робочому місці цікава тим, що за відсутності спеціальних правових норм суд має можливість вирішити спір, спираючись на широке тлумачення права на захист інтересів і прав особи судами вищих інстанцій.

В частині юридичної техніки і законодавчого забезпечення врегулювання питань протидії мобінгу, булінгу слід діяти комплексно, вносити зміни до діючих нормативно-правових актів або приймати нові, але у цьому випадку необхідно узгодження законопроектів із діючими актами. Прикладом є внесений до Верховної Ради України 25.07.2017 проект Закону про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу) № 7005. Однак він потребує доопрацювання із врахуванням вказаних пропозицій відносно узгодження понять.

Щодо застосування та майбутнього законодавчого закріплення словосполучень «мобінг на робочому місці», «протидія моральному тиску на робочому місці», то необхідно зауважити, що мобінг або психологічний тиск як його прояв, може вчинятися не тільки на робочому місці, а й поза його межами (наприклад, по дорозі на роботу, у службових та інших приміщеннях), але в рамках трудових відносин. Вважаємо за доцільне застосовувати словосполучення «булінг, мобінг у трудових відносинах», зважаючи на більш широкий зміст і прояви цих явищ саме у трудових відносинах без зв'язку із робочим місцем працівника.

Права та законні інтереси особи, в тому числі у в трудових відносинах захищаються судом. За результатами аналізу текстів окремих судових рішень [15-20], в яких описані факти та обставини, що містять ознаки мобінгу, можна вказати такі його особливості:

- 1) має початкову причину і дату, коли працівник відчуває психологічний або моральний тиск;
- 2) з визначеної дати з боку роботодавця або інших працівників здійснюється більш ретельне слідкування за діяльністю працівника у порівнянні з іншими працівниками з метою забезпечення подальшого звільнення або примушування до звільнення;
- 3) застосування дисциплінарних стягнень та позбавлення премій чи інших виплат, тобто для працівника вже настають негативні наслідки кар'єрного або матеріального плану;
- 4) повторне намагання накласти дисциплінарні стягнення та позбавити премій чи інших виплат;

5) направлення працівника на позапланову атестацію, перевірку, іспит з метою зафіксувати факт «невідповідності» посаді, яку він займає.

Звичайно, кожен випадок трудового спору повинен оцінюватися судом індивідуально; дійсно в окремих випадках є всі законні підстави застосувати до працівника заходи дисциплінарного впливу, однак, якщо ці дії здійснюються з метою примусити працівника у подальшому до звільнення, тоді вони підпадають під ознаки мобінгу, і слід винних осіб карати.

В більшості випадків, у зв'язку із відсутністю у законодавстві визначення мобінгу та булінгу, їх ознак або критеріїв у трудових відносинах, відсутністю приписів про відповідальність роботодавця чи інших працівників за такі дії, суди не мають можливості ідентифікувати їх як мобінг чи булінг і досліджують факти та обставини справи поверхово, що призводить до порушень прав та законних інтересів працівників, яким в більшості випадків відмовляють у задоволенні позову.

Відносно забезпечення ефективного застосування юрисдикційної форми захисту права у справах цих категорій необхідно переглянути економічні інструменти її доступності. Слід надати пільги по сплаті судового збору у справах цих категорій.

На нашу думку, слід законодавчо визначити критерії мобінгу, булінгу, тобто, якщо дії роботодавця у відносинах із працівником розвиваються за таким сценарієм, тоді необхідно вважати ці дії такими, що підпадають під ознаки мобінгу, булінгу і тягнуть за собою відповідальність навіть до кримінальної.

Є також необхідність обговорення проблеми мобінгу, булінгу серед суддів і введення до програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді [25] відповідних тем. Все це повинно відбуватися паралельно, послідовно, системно і найважливіше – узгоджено.

За таких обставин, трудові правові антимобінгові норми вичерпуються декларативністю положень ст. 3 Конституції України та ст. 2 і 21 КЗпП України, не мають реального механізму реалізації.

В Україні способи захисту прав у сфері праці малопридатні для протидії від психологічного або морального насильства. Антимобінгова сторона охорони праці позначена лише на рівні наукових досліджень. Інститут охорони праці серед факторів небезпеки визначає здебільшого фактори у сфері відносин «людина-техніка», але мало уваги приділяється небезпеці у сфері «людина-людина».

Юридичними можливостями забезпечення дієвого захисту прав та законних інтересів працівників в частині протидії мобінгу чи булінгу можуть стати норми інституту компенсації моральної шкоди та положення заборони зловживання правом, однак самі ці інститути мають свої недоліки і також потребують перегляду у зв'язку з поступовим орієнтацією всієї правової системи України на забезпечення прав та свобод людини.

Список літератури:

1. В Україні 40% офісних працівників потерпають від несправедливої критики на роботі. URL: <http://tyzhden.ua/News/83021> (дата звернення: 26.06.2013).
2. Comunicati Stampa – INAS alla conferenza internazionale sul mobbing. URL: <http://www.inas.it/contenuti.php?idcontenuti=480> (дата звернення: 03.06.2008).
3. Луць Л. Правові засоби запобігання та подолання мобінгу і булінгу: деякі теоретично-практичні питання. Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : матеріали XXIII звіт. наук.-практ. конф., м. Львів, 7-8 лют. 2017 р. Львів, 2017. С. 16-19.

4. Гаращенко Л.П. Правове регулювання заборони мобінгу в законодавстві зарубіжних країн. Юридичний вісник. 2016. № 3(40). С. 95-98.
5. Батаева Е.В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения). Социологический журнал. 2016. Том 22. № 3. С. 49-66.
6. Leymann H. Mobbing – la persecution au travail / H. Leymann. – Paris: Editions du Seuil, 1996. 213 p.
7. Мюллер В.К. Англо-русский словарь. Москва, 1995. Издание 24. 2104 с.
8. Лагутіна І.В. Моббінг на робочому місці: правовий аспект. Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 57. С. 133-138.
9. “Il mobbing in Italia: stato dell’arte”. By Gerarda Urciuoli. 07/01/2016. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.benesserelavoro.it/2016/01/il-mobbing-in-italia-stato-dellarte/>.
10. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев. – М.: Интел-Синтез, 2003. 160 с.
11. Курсова О.А. Защита от моббинга в трудовых отношениях: проблемы правового регулирования. Вестник Омской юридической академии. Омск, 2014. № 3(24). С. 30.
12. UN MILIONE E MEZZO LE VITTIME DEL MOBBING IN ITALIA. URL: <http://www.uniconsum.it/mobbing/101-un-milione-e-mezzo-le-vittime-del-mobbing-in-italia.html> (дата звернення: 03.03.2018).
13. Рішення апеляційного суду Миколаївської області. Справа № 1490/4994/12 від 10.12.2012. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28016667> (дата звернення: 03.06.2008).
14. Рішення Первомайський міськрайонний суд Харківської області від 24.06.2016. Справа № 632/611/16-ц. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58552063> (дата звернення: 03.03.2018).
15. Рішення Жовтневого районного суду м. Полтави. Справа № 2-1753/08. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/8364808> (дата звернення: 03.03.2018).
16. Рішення Печерського районного суду м. Києва. Справа № 2-3851/12. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/28793517> (дата звернення: 03.03.2018).
17. Рішення Заводського районного суду м. Запоріжжя. Справа № 332/3394/15-ц. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/53882104> (дата звернення: 03.03.2018).
18. Рішення Кіровського районного суду м. Кропивницький. Справа № 404/6671/17. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72800659> (дата звернення: 03.03.2018).
19. Рішення Приморського районного суду м. Одеси. Справа № 522/8178/17. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/71782665> (дата звернення: 03.03.2018).
20. Рішення Вишгородського районного суду Київської області. Справа № 363/372/17. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73045418> (дата звернення: 03.03.2018).
21. Висновок Головного науково-експертного управління ВР України на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу)» (№ 7005 від 25.07.2017 р.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62371 (дата звернення: 03.03.2018).
22. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. Дата оновлення: 28.12.2014. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> (дата звернення: 11.10.2018).
23. FERNANDO CECCHINI MOBBING: THE TUTELAGE OF INAS-CISL – OUR EXPERIENCE. Abstracts of the 6th International Scientific and Practical Conference on Workplace Bullying of the 4-6 June 2008. Montreal. Canada. P. 113-114. Workplace Bullying Institute. URL: www.workplacebullying.org (дата звернення: 03.03.2018).
24. Гаращенко Л.П. Теоретико-правові засади заборони мобінгу в європейських країнах. Університетські наукові записки. 2016. № 59. С. 199-207.
25. Програма спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, які мають стаж роботи на посаді помічника судді щонайменше три роки. Затверджено рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України 12 лютого 2018 року № 19/зп-18. Національна школа суддів України. URL: <http://nsj.gov.ua/ua/management/normativni-dokumenty/> (дата звернення: 03.03.2018).

Сорокина А.А.

Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого

МОББИНГ И БУЛЛИНГ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Аннотация

В статье определена сущность социальных явлений моббинга и буллинга, подвергнуты анализу опыт и подходы нормативного регулирования противодействия этим явлениям в отдельных странах, даны рекомендации и предложения по предотвращению и преодолению морального преследования со стороны работодателя и со стороны других работников, реформирования трудового законодательства с целью защиты прав работников, что подвергаются длительному психологическому насилью или давлению в трудовых отношениях. Отдельное внимание уделяется общему анализу некоторых судебных решений, предлагается повысить роль профсоюзов в устранении последствий и проявлений моббинга. **Ключевые слова:** моббинг, буллинг, дискриминация, равенство, психологическое давление, рассмотрение судами трудовых споров, моральный вред, вред здоровью работника.

Sorokina A.A.

Yaroslav Mudriy National Law University

MOBBING AND BULLYING IN LABOUR RELATIONS

Summary

The article defines the essence of social phenomena of mobbing and bullying, analyzes the experience and regulatory approaches to counteracting these phenomena in individual countries, gives recommendations and suggestions for preventing and overcoming moral harassment from the employer and other workers, reforming labor legislation to protect rights workers that are subject to prolonged psychological abuse or pressure in labor relations. Special attention is paid to the general analysis of some court decisions, it is proposed to increase the role of labor unions in eliminating the consequences and manifestations of mobbing.

Keywords: mobbing, bullying, discrimination, equality, psychological pressure, consideration of labor disputes by the courts, moral harm, harm to the health.