

РУДНИЦЬКА Ольга,

кандидатка юридичних наук, доцент,
завідувачка кафедри права та
публічного управління,
Житомирського державного
університету імені Івана Франка,
м. Житомир, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ ВІД МОБІНГУ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Положення Кодексу законів про працю України, зокрема, стаття 2-1 вищезазначеного Кодексу закріпила рівність трудових прав громадян України як основний принцип трудових відносин, заборонивши будь-яку дискримінацію цій сфері. Мобінг («work-related violence» or «workplace mobbing»), як систематичне психологічне насилля або цькування з боку керівництва або колег, може значно впливати на фізичне і психічне здоров'я працівників, зниження продуктивності праці, призвести до збитків юридичних осіб та інших негативних наслідків. Захист від мобінгу в трудовому колективі є важливим аспектом забезпечення здорового та продуктивного робочого середовища. Тому актуальним є дослідження правового механізму захисту від мобінгу на робочому місці у трудовому колективі.

Метою статті є дослідження проблеми захисту від мобінгу у трудовому колективі як форми дискримінації, визначення особливостей та механізму захисту.

16 листопада 2022 року Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» № 2759-ІХ [1] Кодекс законів про працю [2] було доповнено статтею 2⁻² «Заборона мобінгу (цькування)», якою встановлено поняття та

форми мобінгу. За приписами вказаної статті мобінгом (цькування) визнаються систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Цінною також стали зміни до Закону України «Про колективні договори та угоди» [3], за якими колективний договір має містити передбачені роботодавцем заходи, що спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування). Крім того, у локальному нормативно-правовому акті мають бути встановлені заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу прав.

Правники виділяють різні критерії класифікації мобінгу, поділ його на форми та види. Одним із найпоширеніших є поділ мобінгу на види залежно від сфери дії, за цим критерієм виділяють горизонтальний (серед колег) та вертикальний (управлінський) [4].

Статтею 158 КЗпП встановлено обов'язок роботодавця вживати усіх необхідних та належних заходів для забезпечення безпеки і захисту від мобінгу працівників. Обов'язком також є здійснення запобігання ризиків та напруги на робочому місці. Проведення правопросвітницьких та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) є важливим обов'язком роботодавця у системі трудових відносин.

Для попередження порушення прав працівників та ефективного захисту від мобінгу необхідно визначити елементи механізму встановлення антидискримінаційної політики на підприємствах, установах та організаціях.

1. Правова захищеність та внутрішня політика

Основою будь-якого правового механізму захисту є регламентація відносин. У 2022 році у трудовому законодавстві було закріплено поняття та форми мобінгу, встановлена заборона на будь-які форми цькування чи психологічного і економічного насильства на робочому місці, відповідальність за порушення вказаних приписів. Але важливим елементом механізму є розробка внутрішньої антимобінгової політики на рівні організації, яка має діяти за принципом «нулевої терпимості» до мобінгу, що означає сувору заборону на будь-які форми прояву останнього.

Крім того, роботодавцем мають бути розроблені внутрішні механізми та кодекси поведінки, які встановлюють чіткі правила щодо недопустимості мобінгу, визначають відповідальність за порушення, а також процедурні моменти для звітності та розслідування інцидентів. У колективних та трудових договорах також необхідно визначати механізми захисту від мобінгу та насилля на робочому місці.

2. Навчання та правопросвітницька робота

Для запобігання мобінгу важливо проводити тренінги для працівників, які повинні знати, що таке мобінг, як розпізнати його ознаки та куди звертатися в разі потреби. Яку відповідальність несуть особи, які вчиняють дискримінаційні дії на робочому місці. Сама програма навчання має включати питання як щодо попередження мобінгу, так і відповідальність за такі дії у колективі. Важливо також зосередити увагу на підвищення обізнаності серед адміністрації суб'єкта господарювання, оскільки вони мають не тільки утриматися від відповідних дій, але й бути здатними реагувати на потенційні ситуації.

3. Роль роботодавця у створенні механізму запобігання та протидії мобінгу на підприємстві.

Одним із основних завдань керівництва суб'єкта господарської діяльності є створення здорової корпоративної культури, де підтримується командна робота, взаємоповага та довіра серед працівників, здійснюються заходи із профілактики мобінгу. Кожному роботодавцю важливо створити систему

підтримки працівників. Наприклад, для безпечного повідомлення про випадки мобінгу, в організації можуть бути створені спеціалізовані гарячі лінії або анонімні канали, що дозволить працівникам повідомляти про випадки мобінгу анонімно, при цьому не хвилюючись за свою репутацію чи місце роботи. Роботодавець може створити служби підтримки для працівників, куди вони можуть звернутися за допомогою. Важливо, щоб керівник не був сам джерелом мобінгу, а навпаки, щоб останній активно підтримував створення позитивної корпоративної культури.

4. Захист працівників, постраждалих від випадків мобінгу та юридичні наслідки вчинення таких дій.

Стаття 5-1 КЗпП України встановлює гарантії правового захисту від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці тощо. Працівник, який постраждав від утисків під час виконання трудових обов'язків має право на звернення за захистом своїх прав.

За чинним національним законодавством особу, винну у вчиненні мобінгу може бути притягнуто до дисциплінарної (ст. 40, 41 КЗпП), адміністративної (ст. 173-5 КУпАП) [5] та кримінальної відповідальності (ст. 153 КК) [6].

Антимобінгова політика роботодавця має передбачати певні принципи службового розслідування, порядок його проведення, а також способи (формальні та неформальні). Неформальний спосіб є важливим елементом, оскільки на цьому етапі залучаються сторони на умовах конфіденційності і можливо як найефективніше з'ясувати усі причини мобінгу. Кожен випадок цькування має розслідуватися ретельно та справедливо. Для цього необхідно розробити чітку процедуру, що визначає, як реагувати на скаргу, які заходи слід вжити, і хто має бути залучений до цього процесу.

Якщо факт мобінгу підтверджено, роботодавець повинен провести офіційне службове розслідування та застосувати до винуватої особу (осіб) заходи дисциплінарного впливу. А працівникам, які стали жертвами мобінгу,

необхідно надати підтримку, зокрема, як психологічну (моральну), так і фінансову, якщо ситуація призвела до зниження працездатності.

Якщо заходи застосовані роботодавцем не є ефективними, або й сам керівник є учасником цькування працівник (працівники) може звернутись зі скаргою до Управління Державної служби з питань праці. Крім того, постраждала особа має право безпосередньо звернутися із з позовною заявою до суду за захистом своїх прав про визнання фактів цькування та їх усунення. Для цього працівнику не потрібно припиняти трудові відносини на період розгляду справи у суді.

Важливо зауважити, що працівник, який став жертвою мобінгу має право відшкодувати шкоду, заподіяну внаслідок цькування у розмірі витрат, які поніс останній під час лікування.

Отже, роботодавці повинні не тільки впроваджувати антимобінгову політику, але й демонструвати активну позицію у захисті від цього явища. Вони мають стежити за моральним кліматом у колективі і реагувати на всі можливі прояви мобінгу. Ефективний захист від мобінгу в трудовому колективі має включати комплексний підхід, що поєднує правові, організаційні та психологічні заходи. Це допомагає не лише вирішити окремі випадки мобінгу, а й запобігти їх виникненню у майбутньому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» № 2759-ІХ.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n8>
2. Кодекс законів про працю.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Про колективні договори та угоди: Закону України.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

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

5. Закон України від 1 грудня 2022 року № 2806-IX «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text>

6. Кримінальний кодекс України: Закон України від 5 квітня 2001 року № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#n986>