



Наталя Опольська,

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри публічно-правових дисциплін
Вінницького державного педагогічного
університету імені Михайла Коцюбинського,
адвокат

ORCID: 0000-0003-1507-0178

DOI 10.32782/2306-9082/2023-49-11

УДК 342.7-053.215

Право працівника на повагу до людської гідності та захист від мобінгу

Гідність людини є фундаментом системи прав і свобод людини, основоположною концепцією, яка глибоко проникла в зміст міжнародних правових актів та потребує більш рельєфного відображення в національному законодавстві.

Забезпечення права на повагу до гідності людини є передумовою реалізації всіх інших прав і свобод. Право людини на гідність не може бути обмежене чи скасоване за жодних обставин. В процесі адаптації законодавства України до законодавства ЄС необхідно відобразити значущість гідності людини, як основи, фундаменту усєї системи її основоположних прав і свобод.

Забезпечення права на повагу до гідності працівника у трудовому праві є критерієм оцінки правового статусу працівника, ціннісною основою механізму його захисту та головною метою правового регулювання трудових відносин в цілому. Людська гідність є системоутворюючою та комплексною категорією у парадигмі протидії мобінгу.

Визначення поняття мобінгу у Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України

щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» прийнятого 16 листопада 2022 року є додатковою гарантією права працівника на повагу до його гідності, як найвищої соціальної цінності.

Наукове опрацювання права на повагу до людської гідності проводилось вченими різних галузей права. Право працівника на гідне ставлення на роботі та захисту від мобінгу висвітлювали у своїх працях Л. П. Амелічева, О.В. Байло, І.В. Лагутіна, О.Ф. Мельничук, О.А. Трюхан та ін.

Незважаючи на значний інтерес науковців до зазначеної проблеми, на сьогоднішній день у вітчизняній юридичній науці недостатньо досліджень присвячених праву працівника на гідне ставлення на роботі та захисту від мобінгу.

Метою статті є розкриття невідповідностей у правових нормах щодо захисту працівника від мобінгу.

Стаття 28 Конституції України передбачає, що ніхто не може бути підданий такому, що принижує його гідність, поведженню чи покаранню [1].

Презумпція гідності людини закріплена у статті 1 Загальної



декларації прав людини: «Усі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах». У статті 23 зазначено, що «Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування людини» [2].

Стаття 26 Європейської соціальної хартії передбачає право всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі. З метою його забезпечення держави 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 [3].

Стаття 2-2 Кодексу законів про працю України (КЗпПУ) визначає поняття мобінгу (цькування) як систематичні 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 [4].

Слід зазначити, що у визначення мобінгу законодавець заклав словосполучення «...умисні дії... у формі тиску», не визнаючи їх проявом насильства. Зважаючи на те, що психологічний чи економічний вимір насилля у залишається питанням дискусійним, таке визначення видається вдалим. Визначивши, що мобінг проявляється у формі психологічного або

економічного тиску, законодавець підвищив гарантування права працівника на повагу до людської гідності. Наявність психологічного чи економічного тиску є підставою звернення до суду за захистом своїх прав від мобінгу.

У разі доведення в судовому порядку, що психологічний чи економічний тиск на працівника є проявом економічного чи психологічного насильства, або різновидом іншого жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження, такі дії можуть бути перекваліфіковані за ст. 127 Кримінального кодексу: «Умисне заподіяння сильного фізичного болю або фізичного чи морального страждання... з метою спонукати потерпілого або іншу особу вчинити дії, що суперечать їх волі, в тому числі отримати від нього або іншої особи інформацію, свідчення або визнання, покарати за його дії, які він скоїв або у скоєнні яких підозрюється, або залякування його або інших осіб». Така кваліфікація може бути застосована в залежності від тяжкості завданого болю і страждань та навмисністю і наявністю певної мети.

У США існує окремий науковий інститут, що досліджує цькування на роботі – Workplace Bullying Institute (WBI). За його даними, найпоширенішими наслідками для жертви мобінгу є стрес (76%), параноя (60%), головний біль (55%), почуття відстороненості (41%), почуття вини чи сорому (38%). Г. Лейманн довів, що під час постійних принижень на роботі психіка відчувається так само, як після пережитого досвіду війни або в'язниці, а 15% самогубств у Швеції безпосередньо пов'язані з мобінгом на роботі [5].

Мобінг – складне соціально-психологічне явище, що являє собою тривалий процес цькування та має суспільно-небезпечні наслідки. Якщо його розглядати виключно як одну з форм дискримінації, це приведе до недовіри форм захисту працівника

від мобінгу. Мобінг – це саме тиск на працівника, якщо рівень тяжкості завданого болю і страждань працівникові є проявом насильства, а не тиску, кваліфікація таких дій буде за ст. 127 ККУ.

Непослідовне використання у законодавстві термінів «утиск» та «мобінг» також ускладнює кваліфікацію таких дій щодо притягнення до відповідальності винних осіб.

Поняття утиску як форми порушення права на повагу до гідності людини, визначено Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Пункт 7 частини 1 статті 1 вказаного закону передбачає, що утиск – це небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери [6]. Відповідно до статті 4 ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» сфера його дії поширюється на трудові відносини. У законі прописано механізм забезпечення запобігання та протидії дискримінації. У статті 14 вказаного закону передбачено: «особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися із скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом. Особа, яка зазнала матеріальної та моральної шкоди унаслідок дискримінації, має право на її відшкодування» [6].

Кваліфікуючи мобінг, потрібно чітко відмежовувати його від дискримінації. В основі дискримінації виявляється саме нерівне ставлення до людини або групи людей, обмеження у правах та свободах через певні ознаки (стать, вік, сексуальна орієнтація,

гендерна ідентичність, етнічна приналежність, стан здоров'я тощо). Мобінг супроводжується приниженням людської гідності працівника, що в окремих випадках може бути поєднано дискримінаційним ставленням до іншого працівника, проте ці поняття не тотожні.

Мобінг є значно ширшим поняттям ніж дискримінація, оскільки не завжди супроводжується саме дискримінаційним ставленням до іншого працівника, є формою приниження людської гідності працівника.

Найтипівішими формами прояву мобінгу є примушування до звільнення, психологічний тиск на працівника через обмеження у залученні до заходів, створення незручного графіку, приниження, як публічне так і у формі особистих висловлювань в бік працівника, необґрунтоване зменшення розміру чи не виплату премії, створення максимально ворожої атмосфери, грубе, несправедливе відношення з боку керівництва до працівника, яке може проявлятися у словесних образах, моральному тиску тощо. В основі кожного прояву мобінгу лежить приниження людської гідності працівника.

Кодекс України про адміністративні правопорушення (КУпАП) доповнено статтею 173-5, яка передбачає притягнення до адміністративної відповідальності. Статтею передбачено, що 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. Те саме діяння, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке



ж порушення, – тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин [7].

У статті 2-2 КЗпП визначено, що «Вчинення мобінгу (цькування) заборонено. Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду» [6].

Підставами притягнення до відповідальності за мобінг є: протиправність, винність, караність та суспільна небезпечність. Протиправність проявляється у забороні вчинення дій або бездіяльності роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у формі психологічного 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.

Адміністративна караність полягає в тому, що наслідком мобінгу є застосування до винної особи стягнення у вигляді накладення штрафу 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. Суспільна небезпека мобінгу проявляється у тому, що протиправні дії спричиняють істотну шкоду працівнику-жертві, посягають на його фізичне і психологічне здоров'я, честь та гідність. Жертви мобінгу відчують емоції страху, приниження, сорому, розпачу, гніву та злості. Мобінг також вкрай негативно впливає на атмосферу в колективі.

Разом з тим, судова практика щодо притягнення особи до відповідальності за мобінг перебуває в процесі становлення. Донецький окружний адміністративний суд прийняв рішення у справі № 200/2386/21-а, де однією із вимог було визнати факт мобінгу та порушення прав викривача корупції. Як встановлено в обставинах цієї справи, ОСОБА_2, у період виконання обов'язків керівника Головного управління Держпраці у Донецькій області, чинила відносно позивача мобінг, який полягав у наданні значної кількості доручень із встановленням необґрунтованого короткого строку їх виконання, які неможливо було виконати одночасно та вчасно необґрунтованого заниження результату щорічної оцінки; відкриття одночасно трьох дисциплінарних проваджень; безпідставного заниження заробітної плати шляхом позбавлення заохочувальних виплат; позбавлення заробітної плати шляхом безпідставного відсторонення від посади [8].

У постанові від 07.12.2021 р. у справі № 753/7130/20 Київський апеляційний суд взяв до уваги визначення «мобінгу», яке зазначено у Міжнародній організації праці, а саме: це образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе поведіння з окремою особою або групою працівників, що охоплює колективний пресинг або мобінг проти обраного працівника, який стає об'єктом психічного тиску [9].

До прийняття змін у законодавстві поняття «мобінгу» було предметом інших справ про трудові

спори, а саме: №№ 757/60645/21-ц, 757/66751/21-ц, 200/2386/21-а, 565/1113/21, 755/16619/20, 212/853/22, 643/14471/19, 949/175/21, 490/8513/21, 420/6989/20 та ін. Позови у цих справах були задоволені повністю або частково.

Також, аналізуючи законодавчу базу щодо суб'єктів протидії мобінгу, слід відзначити, що в ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначене широке коло суб'єктів, тоді як у ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» механізм захисту від мобінгу зведено до: «...центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та суду».

Законодавець розрізняє поняття мобінгу і дискримінації, однак механізм захисту, який визначено в ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» містить ряд недоліків та не відповідає ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» в частині визначення суб'єктів протидії дискримінації.

У частині першій статті 51 КЗпП визначено: «правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної

внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили» ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [6].

Обмежене коло суб'єктів, які уповноважені частиною 1 статті 51 КЗпПУ визнавати та усувати факти мобінгу, дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, суперечить статті 14 ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Крім того, визначаючи способи захисту працівника від мобінгу у КЗпПУ, законодавець не передбачив можливість використання усіх інструментів для поновлення свого порушеного права, припинення його порушення та відшкодування шкоди.

Недоліком вказаного закону є також і те, що законодавець не прописав такий інструмент запобігання, протидії та припинення мобінгу як медіація. Застосування процедури медіації, з метою припинення мобінгу, може бути достатньо ефективним. Крім того, останній етап медіації може завершитися підписанням угоди, в якій сторони можуть домовитися і про відповідну компенсацію відшкодування завданої шкоди добровільно, а не лише на підставі судового рішення, яке набрало законної сили, як вказано частиною 1 статті 51 КЗпПУ.

Також, інструментом захисту працівника від мобінгу є профспілка, яка може протидіяти проявам мобінгу на робочому місці шляхом звернення до роботодавця, однак в прийнятому законі такий механізм захисту також не зафіксовано.

Інструментом захисту від мобінгу, який також не закріплено в законі, може бути звернення зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Згідно з положеннями статті 9 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» Уповноважений Верховної Ради України з прав



людини: «у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; розглядає звернення про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі» [6].

Отже, законодавче закріплення поняття «мобінгу», його типових ознак, форм прояву, наслідків та

відповідальності за вчинення є позитивною динамікою в удосконаленні законодавства. Разом з тим, в питаннях законодавчого врегулювання суб'єктивного складу протидії мобінгу, антимобінгових механізмів захисту прав працівників не вбачається узгодженості між законодавчими актами. Потребують доопрацювання узгодження понять «мобінг» та «утиск», які застосовуються за змістом як тотожні.

Список використаних джерел

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/Laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 16.03.2023).
2. Загальна декларація прав людини: резолюція 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_015. (дата звернення: 16.03.2023).
3. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 16.03.2023).
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення: 16.03.2023).
5. Скавитин А. Моббінг персонала: опыт зарубежных исследований. *Управление персоналом*. 2004. № 8–9. С. 70–78.
6. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Законом України від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-IX#Text> (дата звернення: 16.03.2023).
7. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. № 51. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-IX#Text> (дата звернення: 16.03.2023).
8. Рішення Донецького окружного адміністративного суду у справі № 200/2386/21-а від 13.05.2021 у справі № 137/374/21. URL: <https://adm.dn.court.gov.ua/documents/185/608838/19377%2021.pdf> (дата звернення: 16.03.2023).
9. Постанова Київського апеляційного суду від 07.12.2021 у справі № 753/7130/20. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/97296875> (дата звернення: 16.03.2023).
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16 листопада 2022 року № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення: 16.03.2023).
11. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці: Закон України від 01 грудня 2022 року № 2806-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-IX#Text> (дата звернення: 16.03.2023).

Опольська Н. М. Право працівника на повагу до людської гідності та захист від мобінгу

У статті розкрито невідповідність правових норм щодо захисту працівника від мобінгу. Доведено, що забезпечення права на повагу до гідності працівника у трудовому праві є критерієм оцінки його правового статусу, ціннісною основою механізму його захисту та головною метою правового регулювання трудових відносин в цілому. Проведено аналіз визначення мобінгу через словосполучення «...умисні дії...у формі тиску», а не насильства. Доведено, що таке визначення підвищує гарантування права працівника на повагу до людської гідності. Обґрунтовано, що наявність психологічного чи економічного тиску є підставою звернення до суду за захистом своїх прав від мобінгу. Доведено, що у разі проявів економічного чи психологічного насильства, або різновиду

іншого жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження з працівником дії будуть кваліфікуватися за ст.127 Кримінального кодексу. Така кваліфікація може бути застосована в залежності від тяжкості завданого болю працівникові і страждань та навмисністю і наявністю певної мети.

Визначено законодавче закріплення поняття «мобінгу», його типових ознак, форм прояву, наслідків та відповідальності за вчинення є позитивною динамікою в удосконаленні законодавства. Доведено, що в питаннях законодавчого врегулювання суб'єктивного складу протидії мобінгу, антимобінгових механізмів захисту прав працівників не вбачається узгодженості між законодавчими актами. Потребують доопрацювання узгодження понять «мобінг» та «утиск», які застосовуються за змістом як тотожні.

Визначено, що мобінг – це складне соціально-психологічне явище, що являє собою тривалий процес цькування та має суспільно-небезпечні наслідки. Якщо його розглядати виключно як одну з форм дискримінації, це приведе до недовісти форм захисту працівника від мобінгу.

Обґрунтовано, що кваліфікуючи мобінг, потрібно чітко відмежовувати його від дискримінації. В основі дискримінації виявляється саме нерівне ставлення до людини або групи людей, обмеження у правах та свободах через певні ознаки. Мобінг супроводжується приниженням людської гідності працівника, що в окремих випадках може бути поєднано дискримінаційним ставленням до іншого працівника, проте ці поняття не тотожні.

Ключові слова: мобінг, право працівника на повагу гідності, захист від мобінгу, дискримінація.

Opolska N. The employee's right to respect for human dignity and protection against mobbing

The article reveals the inconsistency of legal norms regarding employee protection against mobbing. It has been proven that ensuring the right to respect the dignity of the employee in labor law is a criterion for evaluating his legal rights, the value basis of the mechanism of his protection and the main goal of legal regulation of labor relations in general. An analysis of the definition of mobbing through the phrase "...intentional actions... in the form of pressure" rather than violence was carried out. It has been proven that such a definition increases the guarantee of the employee's right to respect for human dignity. It is substantiated that the presence of psychological or economic pressure is the basis for applying to court for the protection of one's rights against mobbing. It has been proven that in the case of manifestations of economic or psychological violence, or a variety of other cruel, inhuman or degrading treatment of the employee, the action will be qualified under Article 127 of the Criminal Code. Such a qualification may be applied depending on the severity of the pain and suffering caused to the employee and the intentionality and presence of a specific purpose.

It is determined that the legislative consolidation of the concept of "mobbing", its typical signs, forms of manifestation, consequences and responsibility for the commission is a positive dynamic in the improvement of legislation. It has been proven that there is no consistency between legislative acts in matters of legislative regulation of the subjective composition of anti-mobbing, anti-mobbing mechanisms for protecting the rights of employees. Reconciliation of the terms "mobbing" and "oppression", which are used as identical in content, need to be finalized.

It was determined that mobbing is a complex socio-psychological phenomenon, which is a long process of harassment and has socially dangerous consequences. If it is considered exclusively as one of the forms of discrimination, it will lead to the ineffectiveness of the forms of protection of the employee against mobbing.

It is justified that when qualifying mobbing, it must be clearly distinguished from discrimination. The basis of discrimination is the unequal treatment of a person or a group of people, the restriction of rights and freedoms due to certain characteristics. Mobbing is accompanied by humiliation of the employee's human dignity, which in some cases can be combined with discriminatory treatment of another employee, but these concepts are not identical.

Key words: mobbing, employee's right to respect for dignity, protection against mobbing, discrimination.

