

ОСОБЛИВОСТІ ПРОТИДІЇ МОБІНГУ В СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ

Дмитро Сергійович КОРНІЛОВ,

*здобувач вищої освіти першого року навчання
третього освітньо-наукового рівня доктор PhD
кафедри права групи 081-702-1
Національного аерокосмічного університету
ім. М. Є. Жуковського «Харківський
авіаційний інститут»
<https://orcid.org/0000-0002-4595-6271>
d.s.kornilov@khai.edu,*

Науковий керівник: Гордеюк А. О., канд. юрид.
наук, доцент кафедри права гуманітарно-правового
факультету Національного аерокосмічного
університету ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

На жаль тема мобінгу є актуальною у сучасних реаліях, тому його прояви в суспільних відносинах, наслідки та способи протидії цьому негативному явищу підлягають правовій регламентації у багатьох країнах світу. Зокрема, в таких країнах як Польща, Франція та Швеція саме поняття “мобінг” визначено у трудовому законодавстві та розглядається як прояв дискримінації або психологічного насильства у трудових відносинах. Дійсно мобінг та дискримінація є схожими за змістом дефініціями, проте, на нашу думку, не є тотожними, тому вважаємо, що є сенс у дослідженні правового змісту категорії “мобінгу” та пошуку ефективних методів запобігання та боротьби з ним.

Незважаючи на те, що у національному законодавстві до грудня 2022 року було відсутнє поняття мобінгу, вивченню цього явища було приділено достатньо уваги такими науковцями як Л. Лагутіна, Л. Гаращенко, К. Гірняк, Л. Червінська, О. Клипа, А. Сорокіна, Н. Фединець тощо.

Про необхідність врегулювання на законодавчому рівні протидії мобінгу наголошувала О. Клипа, яка зазначала, що закріплення кваліфікуючих ознак мобінгу як протиправного явища, спрямованого на приниження гідності особи та її дискримінації в трудовому ракурсі, розробка та впровадження заходів його протидії є важливим кроком на шляху удосконалення національного законодавства, актуалізації норм законів вимогам часу, з огляду на узяті нашою державою зобов'язання та аспекти суспільного розвитку [1].

Верховна рада України 14.09.2006 року ратифікувала Європейську соціальну хартію (далі – Хартія). Відповідно до ч. 2 ст. 26 Хартії, Україна зобов'язалася 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 [2].

У наслідок ратифікації Хартії 11 грудня 2022 року набув чинності Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)” [3].

Поняття мобінгу знайшло законодавче закріплення у ч. 1 ст. 2-2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), де зазначено, що мобінг (цькування) - 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 [4].

Наявність такого негативного явища як мобінг у трудових відносинах створює безліч проблем як для працівника, так і для роботодавця. Так, Н. Фединець зазначає, що від мобінгу страждають не лише працівники, а й сама організація, зокрема, де мобінг персоналу є частим явищем. Для організації це пов’язане зі зниженням ділової репутації, збільшенням плинності кадрів, зростанням витрат через частий набір та навчання персоналу [5, 304].

Погоджуючись з вищенаведеним твердженням, хочемо звернути увагу на те, що першою ланкою у протидії мобінгу під час виконання трудових обов’язків є саме роботодавець.

Відповідно до ст. 141 КЗпП, роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту [5].

Відповідно до ч. 2 ст. 158 КЗпП, роботодавець зобов’язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров’я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) [4].

Таким чином, на сьогодні актуальним для всіх сторін трудових відносин стає питання, як ефективно протидіяти будь-яким проявам мобінгу та як на нього оперативно реагувати? У превентивному сенсі вирішенню цієї проблеми може сприяти розроблення умов колективного договору, які обов’язково мають передбачати у своєму змісті правові формули щодо запобігання мобінгу у трудових відносинах, тобто йдеться про правову регламентації протидії мобінгу саме на локальному рівні, тим більш, що такий підхід забезпечений нормами чинного трудового законодавства. Так, відповідно до ч. 2 ст. 7 Закону України “Про колективні договори і угоди” визначається, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов’язання сторін відносно регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: заходи,

спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав [6]. Вважаємо, що доцільно акцентувати увагу на те, що у зазначеній нормі не визначається лише формальна заборона мобінгу, а прописано про необхідність для сторін колективного договору впроваджувати зазначені у нормі заходи.

Список використаних джерел:

1. Клипа О. Мобінг як форма психологічного тиску: правовий аспект. *Збірник наукових статей "SCIENTIA"*. 2022. Фінляндія. С. 50–51. URL: <https://previous.scientia.report/index.php/archive/article/view/274>
2. Європейська соціальна хартія (переглянута). Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення 01.02.2023).
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> (дата звернення 01.02.2023).
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII .URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 01.02.2023).
5. Фединець Н. І. Сучасні напрями розвитку економіки, підприємництва, технологій та їх правового забезпечення: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Львів. Вид. Львівського торговельно-економічного університету, 2022. С. 302-304.
6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення 01.02.2023).