

Федоров М. П.

*к. ю. н., доцент, Львівський торговельно-економічний університет, професор
кафедри кримінального права та процесу;*

Галушка Н. О.

*Вишнянський коледж Львівського національного аграрного університету,
викладач вищої категорії*

МОБІНГ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

Ключові слова: *мобінг у трудових колективах, комфортність
трудової діяльності, державний захист.*

Key words: *mobbing in labor collective, comfort of employment activity,
state protection.*

Постановка проблеми. Право на повагу честі й гідності належить до цивільних немайнових прав, що нерозривно пов'язані з особою носія: не можуть відчуватися або передаватися будь-яким способом іншим особам ні на яких підставах. У трудовому законодавстві не передбачений механізм захисту честі й гідності працівника. Однією з проблем в контексті реалізації працівником свого права на гідність, тобто забезпечення умов, що сприяють нормальній трудовій активності, є проблеми психологічного тиску або «мобінгу». Під мобінгом слід розуміти систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету та психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення. Поняття «мобінг» з'явилося в Україні порівняно недавно і на законодавчому рівні норми щодо заборони мобінгу відсутні.

Аналіз досліджень даної проблеми. Дану проблему досліджували такі відомі науковці як К. Лоренц, Х. Лейман, Г. Манн, К. Нідла, Б. Уїлсон. Окремі аспекти захисту честі й гідності працівника розглядали й вітчизняні вчені, зокрема, І. С. Сахарук, О. І. Сердюк, Н. А. Чередниченко, І. В. Лагутіна, А. В. Шамшиєва, Т. А. Коляда.

Метою наукового дослідження є аналіз законодавства окремих зарубіжних країн щодо заборони мобінгу та визначення можливостей і особливостей його застосування в Україні. Мобінг у сучасних умовах став предметом глибоких наукових досліджень, боротьба з ним врегульована нормативними актами у багатьох країнах. Тому дослідження законодавства цих країн у окресленій сфері стане науковим підґрунтям для удосконалення трудового законодавства України в контексті захисту гідності працівника під час виконання ним трудової функції. Крім того, актуальність даного дослідження полягає в тому, щоб розробити дієвий механізм захисту працівників від різних проявів психологічного тиску на робочому місці.

Виклад основного матеріалу. Права людини визнані світовою

спільною як одна з головних соціальних цінностей, а захист цих прав є найактуальнішим та найважливішим напрямом діяльності держав та їх інституцій. Серед основоположних прав, визначених та закріплених у міжнародно-правових актах як універсального так і регіонального характеру особливого значення набули трудові права. Сучасний розвиток міжнародного співробітництва в галузі захисту прав людини характеризується зростаючою роллю регіональних міжнародних організацій, які в цілому формують єдину регіональну систему захисту прав людини, що має свої особливості, відмінні від універсальної загальнонаціональної системи [6, с. 122].

Не можна не погодитися з думкою більшості науковців, про те, що європейська система захисту прав людини була створена Радою Європи і за час свого існування стала могутнім механізмом захисту прав людини та основоположних свобод. Серед основних завдань діяльності Ради Європи варто виокремити захист громадянських, політичних та соціально-економічних прав людини. Досягнення цієї мети забезпечують прийняті численні конвенції, угоди, хартії, кодекси та протоколи. Особливе місце серед міжнародних актів Ради Європи належить Європейській конвенції про захист прав та основоположних свобод людини [1] та Європейській соціальній хартії, які встановлюють регіональні європейські стандарти захисту прав людини [2]. Варто наголосити на тому, що основна частина трудових стандартів міститься саме в Європейській соціальній хартії 1961 р. Зокрема серед взятих Україною зобов'язань: поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки; 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 [9, с. 283].

Проблема такого небезпечного соціального явища в трудових відносинах у вітчизняній правовій науці донині спеціально не аналізувалась. Таке явище в літературі визначається як мобінг. В інформаційному просторі в наші дні висвітлено безліч проблем економічного, політичного, соціального характеру, але, на жаль, дана проблема залишається поза суспільним обговоренням, хоча за статистикою кожна друга особа стикається з нею на роботі кожного дня. В Україні проблема мобінгу є законодавчо не врегульованою. Проаналізувавши Проект Трудового кодексу 1852-VIII від 21.02.2017 року, можна зробити висновок, що він також не містить ні поняття мобінгу, ні заходів його попередження. А тому важливим є дослідження досвіду інших країн щодо протидії мобінгу в трудових відносинах та можливості застосування їх практики в Україні. Поняття «мобінгу» у трудових правовідносинах вперше було запропоновано психологом і вченим медиком Х. Лейманом в 80-х роках ХХ століття, який у монографії «Мобінг, переслідування на роботі» визначив дану категорію як психологічний тиск на

робочому місці, який виявляється в цькуванні, чварах, підсиджуванні, плітках, інтригах, хамстві, емоційному насильстві, сексуальному домаганні, тощо [8, с. 112].

У багатьох зарубіжних країнах захист від мобінгу здійснюється шляхом гарантування та забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці. Зокрема у таких країнах як Німеччина та Франція, Польща, Швеція питання протидії мобінгу є досить врегульованим. У Франції ще в 1979 році уряд ухвалив «Декрет про служби трудової медицини», у якому людина розглядалася крізь призму виробничого життя. У 2002 р. було прийнято спеціальний Закон «Про захист працівників від морального переслідування на робочому місці», який закріпив способи захисту права на гідність працівника під час трудової діяльності. Охорона праці у Франції та в інших західних державах нині включає як заборону нецивілізованого ставлення вищестоящих категорій працівників до нижчестоящих, так і заборону умисних або ж неумисних дій адміністрації, спрямованих на приниження почуття людської гідності, а також необхідність вжиття роботодавцем спеціальних заходів з гуманізації виробничого середовища [5, с. 68]. Крім цього, варто зазначити, що в цій країні також існують прецедентні судові рішення. Зокрема, у 2009 році набула резонансу справа за позовом прокуратури до великої французької компанії France Telecom. Цю компанію в 2000 році приватизували, що потягло за собою зміну керівництва, яке шляхом здійснення психологічного тиску на працівників мало на меті скоротити штат працівників [7, с. 88].

У Німеччині також поширеним є підписання антимобінгових угод, в яких передбачається визначення поняття мобінгу, гарантії захисту від такого явища та коло осіб, до яких можна звернутися за допомогою. Доказування мобінгу є досить складним процесом, тому в цій країні, існує практика використання щоденнику мобінгу як доказу. Об'єкт мобінгу після кожного випадку такого психологічного насильства заносить дані в щоденник, де детально описує час, дії, суб'єктів мобінгу, а також осіб, які були присутні при цьому. Якщо в результаті мобінгу у працівника стався нервовий розлад, то важливим доказом є довідка з місця обстеження та проходження лікування. Крім цього, положення про мобінг, зокрема поняття та відповідальність за мобінгові дії, визначаються в трудових договорах. І у тому разі, коли має місце дане явище, роботодавець виплачує об'єкту мобінгу досить значне за розміром матеріальне відшкодування [3]. В Німеччині, як і у Франції важливу роль у боротьбі з мобінгом відіграють профспілки, які здійснюють моніторинг даного явища, та надають захист жертвам мобінгу [8, с. 114].

У Швеції також існують спеціальні закони, спрямовані на протидію мобінгу. Значного поширення тут набула соціальна реклама. У статті 94 § 2 Кодексу праці Республіки Польща поняття «мобінг» визначене як діяльність або поведінка щодо працівника або скерована проти працівника, що полягає в наполегливому та довготривалому переслідуванні або залякуванні працівника з метою формування в нього заниженої оцінки професійної

придатності, приниження або осміювання працівника, його ізолювання або вилучення із колективу працівників [4, с. 101]. У Кодексі праці Польщі закріплений обов'язок роботодавця (начальника) протидіяти мобінгу як негативному явищу в трудових відносинах. Але обов'язок доказування покладається на працівника, що тягне за собою невелику кількість справ виграних в суді особами, які опинилися в ролі жертви. В юридичній лексиці Італії термін «мобінг» вперше було застосовано в судовій практиці. У 1999 році судом м. Турін було розглянуто справу найманої працівниці, яка звернулася з вимогою відшкодувати шкоду, яку вона отримала внаслідок біологічного пошкодження (депресії), що стала наслідком тяжких умов праці та безперервного й цілеспрямованого переслідування і приниження її керівником відділу. В Італії терміном «мобінг» позначаються явища психологічного тиску, погане ставлення, вербальна агресія. Вживаються також терміни «психологічний тиск», та «психологічний тероризм». У цій країні захист працівника від мобінгу будеться на широкому судовому тлумаченні необхідності захисту особи працівника (ст. 2087 Цивільного кодексу Італії) [10].

Зважаючи на наведені приклади, доцільним буде внести ряд змін до українського трудового законодавства, зокрема, закріпити в Кодексі законів про працю поняття «мобінг», а також обов'язок роботодавця захищати працівників від мобінгу всередині трудового колективу та не здійснювати його особисто. Ефективними також є норми законодавства Німеччини та Франції, які зобов'язують на вимогу працівника або роботодавця укладати «антимобінгові угоди» з визначенням матеріального відшкодування постраждалій стороні, або ж закріплення аналогічного положення в трудовому договорі. Цікавою є практика ведення щоденнику мобінгу в Німеччині. Застосування такого досвіду щодо визнання його доказом в Україні дещо спростило б процедуру доказування події мобінгу її жертвами. Зважаючи на необхідність моніторингу та протидії даному негативному явищу, потрібно доповнити ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. [11] конкретними повноваженнями щодо моніторингу мобінгу, який доцільно здійснювати шляхом проведення відкритих або анонімних опитувань, створення гарячої лінії, на яку жертва мобінгу може безкоштовно зателефонувати і повідомити про дану проблему. Можливо, також доцільно буде запровадити на телебаченні соціальну рекламу, яка б інформаційно доводила людям дану проблему, що зменшило б випадки замовчування мобінгових дій.

Висновки. Головною рисою законодавства країн, що досліджувались, є захист гідності працівника, профілактика і захист від стресу і психологічного тиску. Необхідно відзначити, що в Європі дуже велика увага приділяється проблемам мобінгу, адже саме на роботі людина проводить багато часу. Тому будь-який постійний психологічний терор, емоційний стрес, цькування на робочому місці протягом навіть короткого періоду часу залишають негативний відбиток у людській психіці, а при тривалому впливі переходять у реальні фізичні захворювання і можуть закінчуватися трагічно. У 1998 році

Міжнародна організація праці поставила мобінг на один щабель поруч із згвалтуванням і вбивством, що ще раз підкреслює руйнівні, негативні наслідки мобінгу для людини. Досвід європейських країн необхідно вивчати та використовувати в Україні з метою покращення умов праці працівників, у тому числі через створення комфортної психологічної атмосфери та ефективний захист честі й гідності кожного працівника.

Список використаних джерел

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: від 4 листопада 1950 р. / Рада Європи // Голос України. — 2001. — 10 січня. — № 3.

2. Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS № 163): від 03.05.1996 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062

3. Рекомендація МОП «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудячі із сімейними обов'язками»: від 23.06.1981 року №165 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_275

4. **Краснов Є. В.** Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : монографія / Є. В. Краснов. — Одеса : Фенікс, 2012. — 178 с.

5. **Пастухова Л. В.** Європейський механізм забезпечення прав людини : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Пастухова Л. В. ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. — Сімф. : Таврія, 2009. — 223 с.

6. **Тамм А. Є.** Роль Ради Європи у забезпеченні прав людини на сучасному етапі : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. Є. Тамм ; Нац. акад. держ. упр. при Президенті України, Харк. регіон. ін-т держ. упр. — Х. : Магістр, 2010. — 322 с.

7. **Федорова Д. О.** Проблеми протидії мобінгу в трудових відносинах в Україні та шляхи їх вирішення / Д. О. Федорова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». — 2015. — 231 с.

8. **Шамшиєва А. В.** Моббинг как форма проявления межличностного конфликта в организации / А. В. Шамшиева, Ю. И. Юричка // Психолого-педагогические проблемы личности и общества : Материалы Международной научно-практической конференции (20 февраля 2014 года). — Днепропетровск : Т.К. Середняк, 2014. — С. 112–115.

9. **Чередниченко Н. А.** Моббінг і булінг у трудовому процесі / Н. А. Чередниченко // Право і безпека. — 2012. — № 5. — С. 283–286.

10. Il Codice civile italiano [Risorsa Elettronica] / Dipartimento Facoltà di Giurisprudenza. — URL: http://www.jus.unin.it/cardozo/obiter_dictum/codci/vLib5.htm

11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 45. — Ст. 397.

Анотація

У статті досліджується законодавство деяких зарубіжних країн про заборону мобінгу (психологічного тиску) на робочому місці. Сформульовано висновок, що в інших країнах захист гідності працівника під час трудової діяльності є такою ж важливою складовою, як і інші умови праці. Досвід розвинутих країн необхідно вивчати та запроваджувати в Україні з метою покращення умов праці працівників, у тому числі через створення комфортної психологічної атмосфери та розробки механізму відповідальності осіб, винних у вчиненні мобінгу.

Annotation

In the article there is researched the legislation of some foreign countries about ban of mobbing (psychological pressure) at the workplace. It is concluded that in other countries the protection of the worker's dignity during work is as important component as other work conditions. The experience of the developed countries should be studied and implemented in Ukraine to improve the labor conditions of workers. It also can be done by creating a comfortable psychological atmosphere and by development of the mechanism of accountability for those who are responsible.