

Юніна Марина Петрівна

к.ю.н., доцент кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ЩОДО КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ДІЇ, ЩО ПІДПАДАЮТЬ ПІД ПОНЯТТЯ «МОБІНГ»

Конституція України у статті 3 визнає людину, її життя та здоров'я, честь та гідність найвищою соціальною цінністю. Вказане означає, що кожен громадянин нашої держави має право на повагу честі та гідності, на безпеку та недоторканність, як фізичну, так і психологічну. Однак наразі складні соціальні умови, економічна криза, погіршення умов життя для більшості населення підвищують рівень соціальної напруги у суспільстві, що визначається збільшенням кількості соціальних конфліктів, зокрема, у колективних відносинах.

Під мобінгом розуміють психологічне насилля в колективі. При чому мобінг є характерним як для дитячих колективів, так і для будь-яких дорослих колективів. Міжнародна організація праці (МОП) визначає мобінг як образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе поводження з окремою особою або групою працівників, що охоплює колективний пресинг або мобінг проти обраного працівника, який стає об'єктом психічного тиску. Мобінг передбачає постійну негативну увагу або критику, ізоляцію особи від суспільних контактів, поширення неправдивої інформації[3].

За статистикою, мобінгу, як довготривалому відторгненню дитини більшістю членів класу чи групи, в нашій країні піддавались 44 відсотки дітей у віці 11-12 років і 27 відсотків 15-літніх підлітків. Що стосується дорослих, то у Західній Європи жертвами мобінгу стають майже 20 % працівників. В Україні ця цифра сягає 40 % [1]. Підставами вказаного є, на наш думку, кризові явища у сучасній економіці та зростаючий рівень безробіття.

Підстави для мобінгу можуть бути найрізноманітнішими: від недоліків в організації трудового процесу до дій та зовнішнього вигляду самого працівника. До найбільш поширених з них можна віднести невдале керівництво робочим процесом, непомірні навантаження роботою або її недостатність, непропорційна або несправедлива оплата праці або розподіл обов'язків, а також зовнішній вигляд працівника, його фізичні дані, що відрізняють його від інших членів колективу, або нестандартна поведінка у робочих ситуаціях. Іноді причиною мобінгу може стати антипатія до працівника з боку колег (працівник, на їх думку, зайняв «чийсь» місце) або керівництва (працівник не приховує негативне ставлення до політики керівництва).

Мобінг класифікується у науковій літературі за різними критеріями. Так, за сферою дії виділяють вертикальний та горизонтальний мобінг[6]. Ініціатором вертикального мобінгу стає керівник, тобто це психологічний тиск з боку керівництва. Горизонтальний мобінг – це психологічний тиск колективу на одного з колег, його цькування та ігнорування[7, с. 286].

В залежності від форми виділяють відкритий (чорний) мобінг та прихований (білий) мобінг. При відкритому мобінгу ініціатор провокує жертву на від-

криті конфлікти, після чого до нього приєднуються інші члени колективу. Латентний (прихований) мобінг характеризується прихованим психологічним тиском з боку колег, тобто жертву виживають з роботи при вдаваному зовнішньому благополуччі у трудовому колективі[4, с. 35].

Метою такого виду мобінгу є звільнення працівника, на якого спрямовані такі дії, з роботи.

Однією з найбільш жорстких видів мобінгу, на нашу думку, є булінг як психологічна агресія, що полягає у агресивній поведінці по відношенню до жертви, приниженні, переслідуванні, безпідставному звинуваченні у некомпетентності.

Всі види мобінгу тягнуть за собою дуже важкі наслідки для особи, на яку спрямовані вказані дії. Такими наслідками може стати неадекватне сприйняття власної індивідуальності (занижена самооцінка, комплекс неповноцінності); тривога, стрес, депресії, неврози; суїцидальна поведінка; формування залежностей: алкогольної, тютюнової, наркотичної.

В розвинутих країнах Європи протидії мобінгу приділяють значну увагу на законодавчому рівні. Так, на законодавчому рівні заборона мобінгу та його проявів існує у Німеччині, Норвегії, Італії Великобританії, Франції, Данії, Швеції. Також на рівні ЄС прийнято декілька нормативних актів, що забороняють поведінку з метою принижуючої гідності людини та дискримінацію. Основними з них є Директива ЄС № 89/391/ЄС від 12.06.89 року «Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи», Директива ЄС № 2000/78/ЄС від 27.11.2000 року «Про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості й професійної діяльності», Хартія ЄС «Про основні права» від 07.12.2000 року, Європейська Соціальна Хартія від 18.10.61 року. Останній нормативний акт був ратифікований Україною у 2006 році, при цьому Україна зобов'язалась виконувати статтю 26 Хартії, яка закріплює право на гідне ставлення на роботі.

Однак наразі питання протидії та відповідальності за дії, що підпадають під поняття «мобінг», в нашій державі залишається не врегульованим. Саме тому у Верховній Раді України був зареєстрований законопроект від 25.07.2017 № 7005 про внесення змін до деяких законів України щодо запобігання мобінгу. Як вказували розробники вказаного законопроекту, він покликаний привести норми українського законодавства у відповідність до європейського та забезпечити захист від дискримінації й психологічного тиску в трудовому колективі. Законопроектом пропонується ввести до Кодексу законів про працю України, Закону України "Про зайнятість населення" та Кримінального кодексу України поняття мобінг, визначити права та гарантії для працівників, які постраждали від проявів мобінгу на робочому місці, а також передбачити кримінальну відповідальність за систематичне застосування елементів мобінгу до працівника, наслідком чого є його звільнення[3]. Розробники законопроекту під мобінгом пропонують розуміти форму психологічного насилля, яка полягає в тривалому та систематичному цькуванні працівника в колективі, сексуальному домаганні, психологічному тиску на нього з метою подальшого звільнення.

Також розробники законопроекту пропонують криміналізувати мобінг, встановивши заходи відповідальності за дії, що підпадають під поняття «мобінг». Так, пропонується за систематичне порушення прав працівника, шляхом застосування психологічного насилля та інших елементів мобінгу, а також не-

законне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю, карати штрафом від 2 тисяч до 3 тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років, або виправними роботами на строк до двох років.

Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, караються штрафом від 3 тисяч до 5 тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців [2].

Внесення вказаних змін до чинного законодавства, на думку розробників законопроекту, забезпечить гідні умови праці та гарантії захисту прав працівників від психологічного насильства на робочому місці.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що мобінг, як різновид морального насильства, набуває все більшого розповсюдження. Однак в Україні наразі не існує ефективного правового механізму захисту від дій, що підпадають під поняття «мобінг». Саме тому запозичення позитивного досвіду провідних країн Європи у частині гідного ставлення до працівників та заборони психологічного та фізичного насильства, метою якого є створення для працівників несприятливих умов праці, внесення змін у чинне законодавство в частині встановлення відповідальності за мобінг стало нагальною потребою у сучасних соціально-економічних умовах.

1. В Україні 40% офісних працівників потерпають від несправедливої критики на роботі. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://news.finance.ua/ua/news/-/304403/v-ukrayini-40-ofisnyh-pratsivnykiv-poterpayut-vid-nespravedlyvoyi-krytyky-na-roboti>.

2. За психологічне цькування на роботі пропонують передбачити штраф та арешт. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrainepravo.com/news/ukraine/zapsikhologichne-tskuvannya-na-roboti-proponuyut-peredbachiti-shtraf-ta-aresht/>.

3. Пояснювана записка до проекту Закону України про внесення змін до деяких Законів України (щодо запобігання мобінгу). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/GH5EL00A.html.

4. Сорока О.В. Сутність, наслідки і профілактика мобінгу в трудових колективах / О.В. Сорока // Матеріали науково-практичної конференції «Сучасні наслідки наукових і практичних досліджень – 2013». – Одеса. – 2013. – Вип. 1 Т. 32. – С. 32-38.

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

6. Федорова Д.О. Проблеми протидії мобінгу в трудових відносинах в Україні та шляхи їх вирішення / Д.О. Федорова // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Вип. 2. Т. 2. – С. 88-92. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.lj.kherson.ua/2015/pravo02/part_2/19.pdf

7. Чередніченко Н.А. Мобінг і булінг у трудовому процесі / Н.А. Чередніченко // Право і безпека. – 2012. – № 3 (45). – С. 285-288.