

АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА МОБІНГ ТА ТРУДНОЩІ ЇЇ ЗАСТОСУВАННЯ

А. Чуйко, А. Краковська

Анотація. У цьому дослідженні розглянуто проблему мобінгу та адміністративну відповідальність, передбачену статтею 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Проведено аналіз ефективності чинних правових норм у сфері запобігання та протидії мобінгу і на основі отриманих результатів запропоновано можливі шляхи вдосконалення правового регулювання мобінгу та адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу.

Ключові слова: мобінг, адміністративна відповідальність, цькування, право на честь та гідність, стягнення.

Вступ. Права на честь і гідність є фундаментальними та невід’ємними для кожної людини, гарантованими як державою, так і міжнародною спільнотою. Вони закріплені на конституційному рівні, де зазначено, що життя, здоров’я, честь і гідність людини є найвищою соціальною цінністю (ч. 1 ст. 3), а також що кожен зобов’язаний поважати права, свободи, честь і гідність інших (ч. 1 ст. 68) [1].

Додатковий захист цих прав передбачений статтею 2 Європейської конвенції з прав людини, яка гарантує дотримання основоположних прав і свобод, зокрема права на честь і гідність, усіма сторонами Конвенції [2].

Та на жаль, проблема з порушенням цих базових прав нікуди не зникла, а лише поширюється в найрізноманітніших формах як у вигляді булінгу між дітьми та підлітками, так і у вигляді мобінгу дорослих на робочих місцях.

Проблема мобінгу дуже поширена як в Україні, так і в усьому світі, впливаючи на емоційний стан працівників, продуктивність праці та корпоративну культуру. Саме тому важливо впроваджувати та розвивати механізми боротьби зі цькуванням на роботі не лише у вигляді обізнаності людей, а й на законодавчому рівні, зокрема у вигляді адміністративно-правової відповідальності.

Варто зазначити, що мобінг є відносно новою проблемою в правовому полі України. На відміну від булінгу, який уже детально досліджений і проаналізований, мобінг поки що майже не вивчений з правового погляду та практики застосування законодавства.

За останні кілька років з’явилося більше наукових праць щодо проблеми мобінгу, зокрема роботи юристів-науковців А. Г. Дудко, О. Г. Стрельченко [3], Д. О. Тінін [4], О. В. Ярощук [5], В. В. Гончарук [6], М. В. Ковальова, І. І. Божук [7], які висвітлюють декі аспекти цього питання. Однак в Україні все ще бракує наукових праць щодо мобінгу, оскільки це порівняно нова правова проблема, яка лише нещодавно отримала законодавче визначення. До того ж відсутність напрацьованої судової практики та недостатня увага до цього питання в суспільстві ускладнюють його ґрунтовне дослідження. Саме через недостатню кількість досліджень з цієї теми необхідно здійснювати більше наукових напрацювань для подальшого нормативного врегулювання.

Метою статті є дослідження поняття «мобінг» та аналіз адміністративної відповідальності за нього в Україні, зокрема крізь призму статті 173-5 КУпАП.

Основний розділ. В умовах, коли вже третій рік в Україні триває повномасштабна війна, а у світі панує невизначеність, відповідно зростає психологічне напруження з агресією серед суспільства. Можливо, стикаючись із великими фінансовими труднощами, але часто працівники стають жертвами психологічного насильства з боку колег чи керівників. Хоча проблема цькування на робочому місці є доволі давньою, але на законодавчому рівні не було закріплено ані відповідних термінів, ані санкцій.

Частково завдяки тому, що в європейських країнах порушують такі важливі теми на усіх рівнях, наша держава також намагається забезпечити право на повагу до гідності та честі особи. Одним із таких кроків стало прийняття Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» у листопаді 2022 р., завдяки чому на законодавчому рівні закріплено поняття «мобінг» [8].

Відповідно до ст. 2-2 Кодексу законів про працю (далі КЗпП): 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 [9].

Сьогодні існує безліч різновидів цькування на робочому місці, але якщо виділяти основні, то можна визначити:

- *горизонтальний мобінг* – це психологічні утиски чи цькування однієї особи з боку колег по роботі;

- *вертикальний мобінг* – вид мобінгу, за якого ініціатором психологічного цькування стає безпосередній керівник, його також називають босингом; босинг може проявлятися в багатьох формах, наприклад, неконструктивна критика; публічне приниження, гостинг (раптове припинення контакту без будь-яких пояснень або постійне ігнорування зі сторони керівництва), гіперконтроль, неповага до особистих кордонів (перевтома, дзвінки у неробочий час, використання прізвищ або зменшувально-пестливих звернень до працівника, хоча він цього не дозволяв), постійні погрози звільненням, крики та образи, газлайтинг;

- *відкритий мобінг* – це крайня ступінь мобінгу, під час якого використовуються всі засоби – знущання, відкрите глузування, образи, навмисне псування речей / майна (це можуть бути важливі робочі документи або якісь особисті речі);

- *латентний мобінг* передбачає розвиток подій, за якого психологічний тиск відбувається в прихованій формі, працівнику «вставляють палиці в колеса», показуючи всіма способами, що він – небажана персона, порожнє місце, і найкращим виходом залишається піти з цієї роботи; прийшовши на роботу, працівник може відчуті ізоляцію, інформаційний вакуум навколо себе, неформальне спілкування різко зводиться до мінімуму, а колеги починають цуратися, звертаючись виключно по справі;

- *вертикальний латентний мобінг* може проявлятися в тому, що начальник не буде помічати результатів праці, даватиме найбільш непотрібну роботу, буде проводити за відсутності працівника важливі наради, ігнорувати будь-яку ініціативу, блокуючи в такий спосіб можливості просування по кар’єрних сходах [10].

Такі цькування можуть призвести до серйозних наслідків для психічного здоров’я жертви, включно з депресією, тривожністю, а також фізичними захворюваннями, як-от головні болі, проблеми з серцем та інші.

За вчинення мобінгу в Україні передбачено адміністративну відповідальність, що визначена статтею 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП), яка встановлює адміністративні стягнення за мобінг. У статті закріплюється адміністративна відповідальність за цькування працівника у вигляді 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 [11]. Однак у статті 173-5 КУпАП не закріплюється самого поняття мобінгу та його форм, які є у статті 2-2 КЗпП.

На цю проблему звертають увагу і науковці. Так, В. І. Теремецький та Н. В. Фастовець у своїй науковій роботі говорять про проблему відсутності чітких та коректних термінів у КУпАП щодо мобінгу. Також вони зазначають, що визначення мобінгу, яке надано в КЗпП, є надто «перенавантаженим» і не має чіткого розмежування між різними видами психологічного насильства. Це може призвести до юридичної плутанини та ускладнити процес правозастосування, особливо для осіб, які безпосередньо стикаються з цією проблемою. Таке нечітке формулювання може викликати труднощі під час визначення, що саме є мобінгом, а що є ін-

шим проявом негативної поведінки в трудових відносинах [12]. Одним із варіантів вирішення цієї проблеми є внесення узгодженої та лаконічнішої дефініції мобінгу як до КЗпП, так і до КУпАП, що забезпечить єдність формулювання в обох кодексах. У майбутньому внесення змін до визначення мобінгу також має бути одночасним в обох нормативно-правових актах.

Через відсутність чіткого визначення термінів виникає ще одна проблема, пов'язана з санкціями. Зокрема, наявні стягнення у вигляді штрафу та громадських робіт не гарантують, що особи, які вчинили мобінг, не продовжать свою агресивну поведінку. Тому навіть після виконання постанови про накладення адміністративного стягнення вони можуть знову почати цькування, можливо, з більшою інтенсивністю. У зв'язку з цим одним із варіантів удосконалення санкцій могло б бути введення позачергових перевірок організацій, що здійснюються працівниками Державної служби з питань праці. Цю ідею також висловлюють вищезгадані автори у своїй науковій праці.

З юридичного погляду, доведення систематичності цькування є однією з найбільших проблем під час застосування норм, що регулюють мобінг. Мобінг, за своєю суттю, полягає в повторюваних і усвідомлених діях, спрямованих на моральне приниження особи в межах трудових відносин. Тому щоб факт цькування був визнаний, необхідно довести, що це не одноразова чи випадкова ситуація, а постійна та цілеспрямована кампанія морального переслідування.

Збирання доказів щодо систематичності також є проблематичним. Наприклад, якщо жертва мобінгу не фіксувала порушення одразу або не зверталася до роботодавця чи правоохоронних органів у процесі здійснення цькування, це значно ускладнює доведення повторюваності випадків. Або у випадку, коли цькувальником є сам керівник, і будуть необхідні свідчення колег, але ті не зможуть їх дати, наприклад, через погрози втратити посаду або ж роботу. Судові органи можуть вимагати документальних доказів (наприклад, записів, свідчень чи офіційних звернень до керівництва або профспілки), яких може й не бути в достатній кількості.

Пасивність (бездіяльність) роботодавців у запобіганні мобінгу є одним з порушень їхніх обов'язків щодо забезпечення нормальних умов праці для своїх працівників, зокрема, безпеки їх психічного здоров'я. Стаття 173-5 КУпАП передбачає адміністративну відповідальність за мобінг, але часто роботодавці не мають чітких процедур для запобігання такому явищу, що може призвести до безкарного ігнорування проблеми.

Якщо мобінг не запобігається або не усувається в межах підприємства, установи, організації, органу, це може бути підставою для притягнення роботодавця до відповідальності за неналежає виконання обов'язків. Наприклад, якщо керівництво не проводить навчання працівників з питань боротьби з психологічним насильством на робочому місці або не реагує на скарги, органи праці повинні ініціювати позапланові перевірки і накладати штрафи на такі підприємства, установи, організації, органи. Однак наразі немає санкцій щодо бездіяльності роботодавця щодо мобінгу, що вимагає розширення і вдосконалення механізмів адміністративного впливу, щоб забезпечити належний захист прав працівників.

За результатами аналізу судової практики щодо мобінгу за період з моменту введення адміністративної відповідальності і до 30.03.2025 можна стверджувати, що лише незначна кількість таких справ доходить до вирішення в судовому порядку. З десяти справ тільки три за формою судочинства віднесені до адміністративної, а сім – за формою судочинства віднесені до цивільних справ (причому більшість із них – це вже апеляційна інстанція). Невелика кількість таких судових справ свідчить про те, що люди або не обізнані про наявність законодавчих механізмів захисту від мобінгу та передбачену за нього адміністративну відповідальність, або не мають довіри до ефективності судового захисту, побоюючись складнощів судового процесу та можливих негативних наслідків для себе.

Висновки. Узагальнюючи викладене, можна стверджувати, що мобінг є серйозною проблемою, яка потребує чіткого правового врегулювання та додаткових механізмів впливу. Сьогодні адміністративна відповідальність за цькування на робочому місці не є достатньо ефективною для запобігання або подолання цієї проблеми. Для покращення правового регулювання адміністративної відповідальності за мобінг варто внести такі зміни до наявного законодавства:

- доцільно закріпити узгоджене та лаконічне визначення мобінгу як у КЗпП, так і в КУпАП, забезпечивши єдність формулювання в обох кодексах (це сприятиме правовій визначеності);

- впровадити обов’язкові позапланові перевірки підприємств, установ, організацій, органів Державною службою з питань праці у випадку надходження заяв щодо мобінгу;
- доповнити статтю 173-5 КУпАП окремою санкцією, яка б передбачала адміністративну відповідальність до осіб, які знали про факти мобінгу, але не вжили жодних заходів для його припинення (наприклад, адміністративні штрафи або громадські роботи до локального керівництва, яке не реагує на скарги підлеглих, а також для колег, які сприяють створенню токсичної атмосфери на робочому місці).

Abstract. This study examines the problem of mobbing and administrative liability provided for in Article 173-5 of the Code of Ukraine on Administrative Offenses. An analysis of the effectiveness of current legal norms in the field of preventing and combating mobbing was conducted and, based on the results obtained, possible ways to improve the legal regulation of mobbing and administrative liability for committing mobbing are proposed.

Keywords: mobbing, administrative liability, harassment, right to honor and dignity, penalty.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
2. Європейська конвенція з прав людини: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004
3. Дудко А. Г., Стрельченко О. Г. Адміністративно-правова характеристика поняття «мобінгу». *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2022. Вип. 74, ч. 2. С. 60–65. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/273441>
4. Тінін Д. О. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 1. С. 171–176. URL: <https://er.dduvs.edu.ua/handle/123456789/6576>
5. Ярошук О. В. Форми мобінгу як елементу адміністративного правопорушення. *Київський часопис права*. 2024. № 1. С. 213–218. URL: <https://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/article/view/426>
6. Гончарук В. В. Протидія мобінгу у трудових правовідносинах. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2020. № 3(90). С. 70–77. URL: <https://visnyk.univd.edu.ua/index.php/VNUAF/article/view/307>
7. Ковальова М. В., Божук І. І. Адміністративна відповідальність за мобінг: перспективи внесення змін до законодавства України. *Актуальні проблеми правознавства*. 2020. Вип. 4. С. 35–42. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/41961>
8. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цитуванню): Закон України від 01.12.2022 № 2806-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#n6>
9. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
10. Види мобінгу. *Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці*. 01.12.2023. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/vydy-mobinhu/>
11. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80732-10#top>
12. Теремецький В. І., Фастовець Н. В. Правове регулювання адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу в Україні. *Наукові записки. Серія: Право*. 2023. Вип. 14. С. 84–89. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/25496>