

Література:

1. Конституція України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141).
2. Кримінальний процесуальний кодекс України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, № 9-10, № 11-12, № 13, ст. 88).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-501-6-56>

ЩОДО ПРАВА НА ЗАХИСТ ВІД МОБІНГУ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Тихонюк Ольга Володимирівна

*викладач кафедри інформаційного, господарського та
адміністративного права,*

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

м. Київ, Україна

Основою цивілізованого суспільства є повага до гідності і самовираження кожної людини у всіх сферах її життєдіяльності; отже, кожен з нас має рівні права і свободи, а також рівні можливості для їх реалізації [1, ст. 21; 2, ч. 1 ст. 6].

Реалізуючи своє конституційне право на працю, ми схильні вважати, що у трудових відносинах не має місця для дискримінації за статтю, національністю чи якимись іншими ознаками і кожен має право на належні, безпечні, здорові та справедливі умови праці, на гідну заробітну плату; впевнені на 100%, що врівноважений стан, хороший настрій впливають на продуктивність на роботі; а також розуміємо, що психологічно здорове робоче середовище – це безпечне середовище, яке сприяє продуктивній роботі, нашому особистісному зростанню, психічному і фізичному добробуту. Також впевненості додає той факт, що працівники мають право на гідне ставлення з боку роботодавця та інших працівників [1, ст. 43; 3, ч. 2 ст. 2, ч. 1 ст. 2-1].

Звісно, що під час здійснення трудової діяльності між учасниками трудового процесу можуть виникати конфліктні ситуації, але якщо напружена, ворожа атмосфера або виокремлення працівника з колективу чи його ізоляція мають постійний та тривалий характер, то є всі підстави вважати, що мобінг² присутній (наприклад, приниження,

² Тут і далі по тексту курсив мій (Ольга Тихонюк); не є мобінгом (цькуванням) вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником своїх трудових обов'язків, зміна

образи, залякування, обмеження оплати праці або надмірне навантаження можуть бути ознаками мобінгу). Як правило, найчастіше жертвою принижень і цькування на роботі є так звана «біла ворона», яка не схожа на інших, не може сама себе захистити і до того ж часто не знає, куди звертатися по допомогу.

Чинне законодавство про працю України визначає мобінг (цькування) як «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, ворожого, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [3, ч. 1 ст. 2-2].

Зауважу, що до прийняття Верховною Радою України Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці» (16.11.2022) поняття мобінгу не існувало в українському правовому полі³ й, відповідно, покарання за нього не передбачалося, а кваліфікувати ці дії як дрібне хуліганство було досить складно (наприклад, в рішенні Печерського районного суду м. Києва від 26.09.2022 по справі № 757/66751/21-ц так і зазначено, що «поняття «мобінгу» не міститься в жодному нормативно-правовому акті діючого законодавства» і «на час спірних правовідносин не врегульовано на законодавчому рівні» [5]). А тому в судовому порядку потрібно було доводити (або спростовувати), що дії роботодавця по відношенню до співробітників мають виключно дискримінаційний характер в розумінні чинного законодавства України [2, пп. 2-7 ч. 1 ст. 1; 3, ст. 2-1] або підпадають під ч. 3 ст. 38 КЗпП України (в редакції станом до 16.11.2022).

робочого місця, посади працівника, розміру оплати праці якщо це визначено чинним законодавством про працю, колективним або трудовим договором [3, ч. 3 ст. 2-2].

³ Натомість, відповідно до ст. 3 Конвенції Міжнародної Організації Праці № 190 про викорінення насильства та домагань в світі праці *мобінгом* можна вважати насильство та домагання, які виникають «у період роботи, пов'язані з роботою або виникають у зв'язку з роботою, яка виконується»: 1) за *місцем роботи*, включаючи громадські місця та приватні приміщення, коли вони є місцем роботи; 2) у *місцях*, де працівник *отримує заробітну плату, користується перервою на відпочинок або вживає їжу*, або користується *санітарно-побутовими приміщеннями та роздягальнями*; 3) під час *службових відряджень, поїздок, професійної підготовки, заходів або соціальної діяльності*, а також під час *поїздок* на роботу та з роботи; 4) в ході *комунікацій*, пов'язаних із трудовою діяльністю, включаючи ті, що забезпечуються інформаційно-комунікаційними технологіями; 5) у *житлових приміщеннях*, що надаються роботодавцем [4].

Вітчизняна судова практика у трудових спорах щодо проявів мобінгу є доволі широкою, але факти у більшості випадків не доводяться.

До прикладу, позивачка звернулась до суду з позовом про визнання протиправним та скасування наказу про звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 41 КзпП України, поновлення на роботі, стягнення суми середнього заробітку за час вимушеного прогулу (постанова ВС від 09.11.2022 у справі № 524/3625/20). Позивачка стверджувала, що її звільнення з роботи проведено внаслідок загальної оцінки її поведінки, що, на думку відповідача, полягало в неетичній поведінці з учнями, колегами, застосуванні сили до учнів, однак такі факти не підтверджені належними, допустимими та достатніми доказами. Обставини можливого вчинення нею аморального проступку та його сумісності із продовженням роботи на займаній посаді не були досліджені у повному обсязі відповідачем при з'ясуванні питання про необхідність її звільнення з посади. Натомість насилля, образ та інших неприпустимих як для педагога дій стосовно учнів гімназії вона не вчиняла. Окрім цього, позивачка наполягала на існуванні мобінгу з боку керівництва щодо себе у формі *психологічного тиску*⁴, але не змогла підтвердити фактичними доказами наявність такого тиску [6]. У справі № 523/904/20 (постанова Одеського апеляційного суду від 18.11.2021) керівництво відповідача намагалося примусити ОСОБА_1 начебто добровільно звільнитися, однак, зрозумівши, що позивач не має такого наміру, до нього почалось застосування ряду негативних практик та акцій. Даний факт виявився у тому, що: 1) позивача ізолювали від колективу; 2) заблокували корпоративні засоби зв'язку; 3) почали не визнавати його професійні досягнення та формувати відносно нього негативну суспільну думку; 4) ігнорувати будь які форми діалогу з позивачем та постійно приховували від нього корисну інформацію. Додатково позивач зазначив, що у період його знаходження на лікарняному, роботодавець, з метою здійснення на нього психологічного тиску змінив місцезнаходження Одеського офісу компанії, але його як співробітника цього офісу будь-яким чином повідомлено не було. Однак, за результатом розгляду справи усі докази було визнано неналежними, а апеляційну скаргу позивача залишено без задоволення [8]. У справі №

⁴ За логікою норми ст. 237-1 КзпП України позивач повинен довести факт того, що він зазнав моральних страждань через дії роботодавця або інших співробітників. Але проблема в тому, що при визначенні компенсації моральної шкоди складність полягає у неможливості її обчислення за допомогою будь-якої грошової шкали чи прирівняння до іншого майнового еквіваленту. Тому грошова сума компенсації моральної шкоди є лише ймовірною, і при її визначенні враховуються характер правопорушення, глибина фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступінь вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, інші обставини, які мають істотне значення, вимоги розумності і справедливості [7].

404/3987/23 (постанова Кіровоградського апеляційного суду від 06.02.2024) позивачка у позовній заяві і в апеляційній скарзі зазначила, що зазнає мобінгу (цькування) від роботодавця, натомість суд акцентував увагу на тому, що матеріали справи не містять належних і допустимих доказів на підтвердження цього факту, суд а отримання позивачкою для виконання наказу керівника від 10.02.2023 «Про визначення технічного стану» не можна розцінювати як мобінг роботодавця щодо працівника [9].

Конституція України наголошує на тому, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» [1, ч. 1 ст. 3], акцентуючи увагу на тому, що «кожен має право на повагу до його гідності» [1, ч. 1 ст. 28] і що «ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню» [1, ч. 2 ст. 28]. Отже, робимо висновок, що держава гарантує кожному з нас захист від посягань на гідність з боку третіх осіб (наприклад, працівникові гарантується захист його гідності від протиправних дій (бездіяльності) з боку роботодавця та інших працівників [1, ст. 55; 3, п. 7 ч. 1 ст. 5-1]. До того ж, згідно Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.09.1996, Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими пп. 1, 2 ст. 26 «Право на гідне ставлення на роботі», в якій йдеться про забезпечення Сторонами ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі [10].

Література:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141 (в редакції від 01.01.2020). URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/ed20120906#Text>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 (станом на 01.01.2025). *Відомості Верховної Ради України*. 1971. (Додаток до № 50). Ст. № 375. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top>
4. Про викорінення насильства та домагань в світі праці: Конвенція МОП № 190 та додаткова Рекомендація до неї № 206. URL: <https://www.ilo.org/>
5. Рішення Печерського районного суду м. Києва від 26.09.2022 по справі № 757/66751/21-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106475366>
6. Постанова Верховного Суду від 09.11.2022 у справі № 524/3625/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107532785>

7. Про судову практику у справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: *Постанова Пленуму Верховного Суду України* від 31.03.1995 № 4 (в редакції від 27.02.2009). URL: Про судову практику в справах про ... | від 31.03.1995 № 4

8. Постанова Одеського апеляційного суду у справі № 523/904/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101421242>

9. Постанова Кропивницького апеляційного суду у справі № 404/3987/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117405741>

10. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996: *Закон України* від 14.09.2006. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418. URL: Європейська соціальна хартія (переглянь... | від 03.05.1996 (rada.gov.ua))

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-501-6-57>

ВІД АДМІНПРАВОПОРУШНИКА ДО ПОТЕРПІЛОГО: ЗАХИСТ ПРАВ ГРАВЦІВ У НЕЗАКОННІ АЗАРТНІ ІГРИ

Топорецька Зоряна Миколаївна

доктор юридичних наук, доцент,

головний науковий співробітник наукової лабораторії № 1

науково-організаційного центру,

Національна академія Служби безпеки України

м. Київ, Україна

Починаючи з 2021 року в Україні розпочали діяльність перші легалізовані оператори азартних ігор та гральні заклади. Проте норми статті 181 Кодексу України про адміністративні правопорушення, яка передбачає адміністративну відповідальність за участь в організованих незаконних азартних іграх, залишаються незмінними з 2009 року. Щороку українські суди розглядають сотні адміністративних справ, у межах яких гравців притягують до відповідальності. У більшості випадків особи, що притягуються до адміністративної відповідальності, належать до соціально вразливих категорій населення: вони не мають стабільного працевлаштування, достатньої професійної кваліфікації чи належного рівня освіти. Для таких осіб участь в азартних іграх часто є способом задоволення особистісної потреби в азарті або ж – спробою вирішення фінансових труднощів шляхом сподівання на можливий виграш.

Так, у 2023 році в судах перебувало 660 справ за ст. 181 КУпАП, з яких 590 розглянуто: до адміністративного стягнення притягнуто