

Опольська Н. М.,
*доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри публічно-правових дисциплін
Вінницького державного педагогічного
університету імені Михайла Коцюбинського*

ЗМІНИ У ЗАКОНОДАВСТВІ ЩОДО ПРОТИДІЇ МОБІНГУ: НЕВІДПОВІДНІСТЬ ПРАВОВИХ НОРМ

Гідність людини є фундаментом системи прав і свобод людини, основоположною концепцією, яка глибоко проникла в зміст міжнародних правових актів та потребує більш рельєфного відображення в національному законодавстві.

Забезпечення права на повагу до гідності людини є передумовою реалізації всіх інших прав і свобод. В процесі адаптації законодавства України до законодавства ЄС необхідно відобразити значущість гідності людини, як основи фундаменту усієї системи її основоположних прав і свобод.

Закріплення на законодавчому рівні поняття мобінгу та визначення відповідальності за такі дії є додатковою гарантією права працівника на повагу до його гідності, як найвищої соціальної цінності.

Право працівника на повагу його гідності відображено в Директиві Європейського Союзу від 27.10.2000 №2000/78/ЄС, яка визнає поведінку з метою створення ворожої, принижуючої гідність людини або образливої обстановки як переслідування працівника та дискримінацію його трудових прав.

З метою забезпечення права людини на гідність у трудових відносинах стаття 2 Кодексу законів про працю України (далі КЗпПУ) до трудових прав працівників відносить право на гідне ставлення на роботі. Такі зміни внесено Законом України (далі ЗУ) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» 16 листопада 2022 року [1].

Стаття 2-2 КЗпПУ визнає мобінгом (цькуванням) 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 [1].

Разом з тим, слід зазначити, що у визначення мобінгу законодавець заклав словосполучення «...умисні дії...у формі тиску», не визнаючи їх проявом насильства. Зважаючи на те, що психологічний чи економічний вимір насилля у науковому дискурсі залишається питанням дискусійним, мусимо погодитись з таким визначенням. Однак, слід зауважити, що мобінг – це складне соціально-психологічне явище, що являє собою тривалий процес цькування та має суспільно-небезпечні наслідки. Якщо його розглядати виключно як одну із форм дискримінації, то це може призвести до недієвості форм захисту працівника від мобінгу.

Поняття утиску, як форми порушення права на повагу до гідності людини, визначено ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Пункт 7 частини 1 статті 1 вказаного закону передбачає, що утиск – це небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери [2]. Відповідно до статті 4 ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» сфера його дії поширюється на трудові відносини. У статті 14 закону передбачено «особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися із скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом. Особа, яка зазнала матеріальної та моральної шкоди унаслідок дискримінації має право на її відшкодування» [2].

Відповідно до ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» у статті 2-2 КЗпП визначено, що «Вчинення мобінгу (цькування) заборонено. Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду» [1].

Отже, в ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначене широке коло суб'єктів протидії дискримінації, тоді як у ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» механізм захисту від мобінгу зведено до двох суб'єктів: центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та суду.

Слід відмітити, що механізм захисту, який визначено в ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», містить ряд недоліків та не відповідає ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» в частині визначення суб'єктів протидії дискримінації.

Частиною першою статті 51 КЗпПУ визначено: «правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили» [1].

Обмежене коло суб'єктів, які уповноважені частиною 1 статті 51 КЗпП визнавати та усувати факти мобінгу, дискримінації суперечить статті 14 ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Крім того, визначаючи

способи захисту працівника від мобінгу у КЗпП, законодавець не передбачив можливість використання усіх інструментів для відновлення свого порушеного права, припинення його порушення та відшкодування шкоди.

Недоліком вказаного закону є також і те, що законодавець не прописав такий інструмент запобігання, протидії та припинення мобінгу як медіація. Застосування процедури медіації з метою припинення мобінгу може бути достатньо ефективним. Крім того, останній етап медіації може завершитися підписанням угоди, в якій сторони можуть домовитися і про відповідну компенсацію відшкодування завданої шкоди добровільно, а не лише на підставі судового рішення, яке набрало законної сили, як вказано частиною 1 статті 51 КЗпПУ.

Також, інструментом захисту працівника від мобінгу може бути і профспілка, яка повинна протидіяти проявам мобінгу на робочому місці шляхом звернення до роботодавця, однак в прийнятому законі такий механізм захисту також не зафіксовано. Інструментом захисту від мобінгу, який також не закріплено в законі, є звернення зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Отже, закріплення на законодавчому рівні заборони мобінгу є додатковою гарантією права працівника на повагу до його гідності, як найвищої соціальної цінності. Однак коло суб'єктів, які наділені повноваженнями щодо визнання фактів мобінгу та їх усунення, має бути розширено.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України № 5748 від 16.11.2022. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні): Закон України № 5207 від 06.09.2022. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>

Остапенко О. Є.,

*кандидат юридичних наук, старший викладач
кафедри публічно-правових дисциплін
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського*

Ковальчук О. О.,

*здобувачка вищої освіти СВО магістра
факультету права, публічного управління та адміністрування
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського*

РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ ЗАДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ

Відповідно до ст. 6 Конституції України, державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову. В системі органів державної влади особлива роль належить органам виконавчої влади, оскільки саме вони здійснюють виконавчо-розпорядчу та організаційну діяльність, тобто організовують реальне виконання, втілення в життя законів.

Органи виконавчої влади є частиною державного апарату, яка має власну структуру та штат службовців і в рамках своєї компетенції здійснює підзаконне адміністративно-правове регулювання в сфері суспільних відносин.

До основних цілей виконавчої влади належать: забезпечення безпеки громадян, суспільства, держави; створення умов, що сприяють благополуччю громадян, суспільства, держави; створення умов для реалізації громадянами і організаціями їхніх прав і свобод, для вільного політичного, економічного, соціального та духовного життя суспільства [1].

Фактично реформа системи органів виконавчої влади розпочалася 8 грудня 2004 року - із прийняття Конституційним Судом України Рішення щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України "Про внесення змін до Конституції України" від N2222-IV (справа про додержання процедури внесення змін до Конституції України) від 30 вересня 2010 р. N20. Цим законом було передбачено зміну конституційної моделі організації системи виконавчої влади.