

**Лежнєва Т.М.**

*кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри права  
Дніпровського гуманітарного університету*

**Черноп'ятов С.В.**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри права  
Дніпровського гуманітарного університету*

## **ЗАКОНОДАВЧІ ІНІЦІАТИВИ ЩОДО ПРОТИДІЇ МОБІНГУ**

Українська парламентська правотворчість наразі зробила кілька невдалих спроб забезпечити спеціальне правове регулювання протидії мобінгу. Останній законопроект, який ми могли побачити – Проект Закону про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу № 4306 від 02.11.2020 року [1] (далі – Проект 4306) – було знято з розгляду 07.09.2021 року.

Тим не менше, Проект 4306, а так само і його попередники, становлять певний інтерес для оцінки перспектив законодавчої протидії мобінгу.

Проект 4306 передбачає внесення змін до КУпАП [2], Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (далі – Закон № 5207-VI) та КЗпП України [3]. Зміни до КУпАП передбачають запровадження адміністративної відповідальності за мобінг. Зміни до Закону № 5207-VI полягають у визнанні мобінгу формою дискримінації та легальному визначенні поняття мобінгу. Зміни до КЗпП України передбачають трудові заходи запобігання та протидії мобінгу.

Загальною проблемою для всіх трьох напрямків змін є певна неузгодженість термінології та навіть змісту й обсягу поняття мобінгу.

Так, зміни до КУпАП та Закону № 5207-VI передбачають термін «мобінг (цькування)», а зміни до трудового законодавства безладно використовують то «мобінг (цькування)», то «утиск (мобінг)». Звичайно, має бути досягнута єдність у цій термінології. Крім того, початково хибним є використання подвійних термінів мобінг-цькування, мобінг-утиск. Вважаємо, що оптимальним є застосування простого терміну «мобінг».

Далі, зміст поняття мобінгу подано у змінах до КУпАП як формулювання складу адміністративного правопорушення, та у змінах до Закону № 5207-VI як визначення легального терміну.

Пропонована ст. 173-5 КУпАП передбачає відповідальність за «Мобінг (цькування), тобто діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також стосовно осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами або особами, які працюють за

трудоим договором з фізичними особами стосовно інших учасників трудових відносин з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та/або примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи».

Отже, і суб'єкт правопорушення, і потерпіла особа є спеціальними суб'єктами – учасники трудових відносин.

Об'єктивна сторона полягає у психологічному або економічному насильстві (без визначення їх змісту). З огляду на вжиття терміну «діяння» передбачається формалізація об'єктивної сторони як у формі дій, так і у формі бездіяльності.

Вина як елемент суб'єктивної сторони прямо не визначена, однак з огляду на те, що обов'язковими елементами суб'єктивної сторони визначено мету, вина допускається у формі умислу. Що ж до мети, то вона викладена альтернативним способом: а) приниження людської гідності потерпілого за певними ознаками; б) створення стосовно потерпілого напруженої, ворожої, образливої атмосфери; в) примушування потерпілого до зміни місця роботи.

Пропонований п. 8 ч. 1 ст. 1 Закону № 5207-VI передбачає дещо розлогіше визначення. Власне, норма починається із дублювання визначення, яке пропонується включити до КУпАП. Однак далі слідують ще такі положення:

1) «типовими ознаками мобінгу (цькування) є: систематичність (повторюваність) діяння; наявність сторін – кривдник, потерпілий (жертва мобінгу), спостерігачі (за наявності); дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого, примушування до зміни місця роботи». Отже, додатково встановлюються такі ознаки мобінгу як систематичність та наслідки, які відсутні як елементи складу делікту у пропонованій ст. 173-5 КУпАП. Таким чином, створюється невизначеність щодо того, чи є ці додаткові ознаки необхідними для притягнення до адміністративної відповідальності.

2) подаються визначення понять «економічний тиск», «психологічний тиск», «створення нестерпного робочого середовища». Однак перші два вжиті терміни є відмінні від термінології, що вживається у власне дефініції мобінгу (психологічне насильство, економічне насильство). Що ж до третього поняття, то воно взагалі не згадується у власне дефініції мобінгу;

3) подається визначення поняття «цькування» як «приниження гідності працівника, умисні штовхання, пирхання, стусани, удари, нанесення побоїв, тілесних ушкоджень». Мотиви право торця тут взагалі не зрозумілі, адже ані визначення, ані склад мобінгу-делікту не передбачають фізичного насильства (яке, очевидно, має кваліфікуватися за традиційними статтями КК України).

Наступною проблемою, що має методологічний характер, є вибір в якості базового регулятивного закону Закону № 5207-VI, що створює враження про родову належність мобінгу до дискримінації. Однак мобінг не

обов'язково вчиняться з дискримінаційних мотивів, тобто не обов'язково мотивований певними ознаками потерпілого, його належністю до тієї чи іншої групи. Тому в якості базового регулятивного закону варто було б обрати або КЗпП, або окремий закон.

У зв'язку із цим вважаємо недосконалим формулювання мети делікту у ст. 173-5 КУпАП як «припинення людської гідності потерпілого за певними ознаками». Адже таке цілеспрямоване припинення цілком може зумовлюватися іншими, аніж дискримінаційні, мотивами (корисливий, хуліганський, особиста неприязнь, помста тощо).

Так само зазначимо, що альтернативна мета – «примушування потерпілого до зміни місця роботи» – також сформульовано незадовільно. Як правило, правопорушнику скоріше буде цікаво, аби потерпілий саме звільнився, не обов'язково змінюючи місце роботи, або іншим чином був вимушений скористатися, чи навпаки не скористатися своїми трудовими правами і свободами. Тому таку мету доцільно було б сформулювати як «примушування потерпілого до дій, спрямованих на виникнення, зміну чи припинення трудових правовідносин, іншого використання та розпорядження своїми трудовими правами та інтересами всупереч дійсній волі потерпілого».

Найменш суперечливими видаються зміни до трудового законодавства, які передбачають: 1) покладення на роботодавця обов'язку протидіяти мобінгу; 2) включення відповідних положень до колективного договору; 3) покладення на роботодавця обов'язку із часткового відшкодування шкоди; 4) встановлення мобінгу однією з підстав для пільгового розірвання трудового договору працівником (ст.ст. 38, 44 КЗпП України); 5) встановлення вчинення мобінгу як однієї з додаткових підстав для звільнення керівника підприємства (ст. 41 КЗпП України). Втім, і ці трудо-правові заходи могли б бути досконалішими. Так, доцільно було б, зокрема: 1) встановити мобінг як окремий поіменованний дисциплінарний проступок, який сам по собі є достатньою підставою для дисциплінарного звільнення будь-якого працівника; 2) встановити конкретні гарантії захисту потерпілих працівників у вигляді конкретних заходів, які унеможливають мобінг, застосування яких мав би право вимагати працівник (зміна підлеглих, переміщення, переведення, корегування робочого часу тощо) – із відшкодуванням роботодавцем такому працівникові всіх втрат у заробітку та інших втрат, які можуть впливати із застосування таких заходів.

Що стосується підвищеної відповідальності керівника підприємства, то модно було б розглянути питання включення вчинення мобінгу керівником підприємства до грубих порушень законодавства про працю, за яке передбачена кримінальна відповідальність (ст. 172 КК України [4]).

Таким чином, наявні законотворчі ініціативи щодо протидії мобінгу потребують суттєвого доопрацювання, в тому числі і передусім на основі чіткої методології правової рефлексії цього явища.

***Список використаних джерел:***

1. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу : Проект Закону України від 02.11.2020 р. № 4306. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/4487> (дата звернення 15.12.2021)

2. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 р. № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення 18.12.2021)

3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 05.01.2022)

4. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення 07.01.2022)

**Мосейко Анжела Геннадіївна**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри права  
Дніпровського гуманітарного університету*

**ПРОБЛЕМИ ХАРАСМЕНТУ У ВИЩІЙ ОСВІТІ ТА ЗАСОБИ  
ПРОТИДІЇ**

Жодна із демократичних правових держава на сьогодні не може не брати до уваги проблеми захисту прав людини, зокрема, жінки. Захист прав жінок настільки тісно пов'язаний із захистом загальної гідності та честі людини, що забезпечення захисту прав жінок є неодмінною ознакою демократичної держави. Проте на сьогодні Україна перебуває у доволі складних умовах щодо захисту прав жінки: агресія РФ, негативні зміни, які відбуваються у зв'язку із цим в Українському суспільстві, можуть призводити до збільшення проявів харасменту – сексуальних домагань, переслідувань, інших форм сексуальної дискримінації.

Ті чи інші питання протидії харасменту аналізували такі дослідники як А. О. Ведернікова [1], В. В. Корсунська [3], А. О. Стариченко [22, с. 41–45], О. Г. Стрельченко та І. Г. Бухтіярова [12], О. В. Харитонова [13, с. 179] та інші. Проте, вирішення проблем харасменту у вищій освіті та розробка засобів його протидії все ще лишаються актуальними.

Світовою практикою такі негативні явища як харасмент, булінг, мобінг, ейджизм, гендерний мейнстримінг та інші у закладах вищої освіти визнані одними із тих вагомих чинників, які ставлять людину, насамперед, жінку, у залежне негативне становище, наносять їй психічну, моральну, фізичну та іншу шкоду, є перепорою до досягнення гендерної рівності.

Загальні права та засади, на яких базуються основні сучасні заходи протидії сексуальної дискримінації, закріплені у загальнолюдських міжнародних документах. Більш детально протидія харасменту ґрунтується на