

# **РОЗДІЛ 5**

## **ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У ПРИВАТНОПРАВОВІЙ СФЕРІ**

**О. В. Байло**

*к.ю.н., доц.*

### **ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ЙОГО ГІДНОСТІ**

Відповідно до ст. 28 Конституції України кожен має право на повагу до його гідності. Ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню. Зазначеному праву кореспондує обов'язок держави не тільки утримуватися від посягань на гідність людини і громадянина, але й забезпечити ефективний захист кожному від посягань на гідність з боку третіх осіб.

У трудових правовідносинах цей обов'язок держави виражається у забезпеченні права працівника на захист його гідності від протиправних дій (бездіяльності) з боку роботодавця та інших працівників.

Ратифікувавши Законом від 14 вересня 2006 року Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 року, Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими пункти 1, 2 статті 26 «Право на гідне ставлення на роботі», в якій йдеться про забезпечення Сторонами ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі.

Право працівника на захист гідності є комплексним за своєю структурою і включає право працівника на захист від мобінгу, право на захист персональних даних і право на захист недоторканості приватного життя.

16.11.2022 р. було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», яким власне було закріплена дефініція

поняття мобінг, 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, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [1].

Безумовно, вчинення мобінгу у будь-якій формі будь-яким суб'єктом трудових правовідносин заборонено. Серед новел законодавства варто відзначити про те, що вчинення мобінгу тягне накладання адміністративних стягнень як на працівника, який вчинив мобінг, так і на фізичну особу – підприємця, що використовує найману працю, так і на посадову особу юридичної особи; визначено обов'язок роботодавця здійснювати інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу; відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться в тому числі внаслідок мобінгу.

Вивчення судової практики щодо забезпечення права працівника на захист його гідності свідчить про недосконалий механізм реалізації. Перш за все, варто відзначити про те, що «за оцінками фахівців, принаймні 53,03 % від загальної кількості європейських працівників бодай один раз стикались із мобінгом протягом свого професійного життя (до вибірки належить і Україна) [2]. Проте в межах нашої держави статистика щодо фіксування випадків мобінгу не ведеться.

Попри доволі високий рівень залученості суб'єктів трудових правовідносин у мобінг спостерігається доволі низький рівень звернення до судового захисту.

Так, відповідно до положень КЗпП «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» [3, ст. 2<sup>2</sup>]. Серед способів захисту від мобінгу можна визначити такі як визнання такого факту та його усунення та відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу.

Відсутність належного галузевого захисту трудових прав викликає низку труднощів для працівників. Так, серед судових рішень по справі про визнання факту вчинення мобінгу в більшості випадків прослідковується думка про недоведеність позовних вимог у зв'язку із відсутністю судового рішення, що набрало законної сили, про притягнення за ст. 173–5 Кодексу України про адміністративні правопорушення до адміністративної відповідальності.

У літературі зустрічаються погляди і про доцільність посилення адміністративної відповідальності за мобінг та криміналізації таких діянь. Так, на думку Т. В. Михайліної та Л. П. Амелічевої варто «доповнити Кримінальний кодекс України нормою, частина 1 якої встановлювала б кримінальну відповідальність за «мобінг (цькування), якщо ці дії спричинили тяжкі наслідки, або вчинені службовою особою, або вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за порушення, передбачене частиною 2 статті 173–5 Кодексу України про адміністративні правопорушення». Частиною 2 цієї статті доцільно встановити кримінальну відповідальність за «ті ж самі діяння, якщо вони спричинили особливо тяжкі наслідки» [3, с. 231].

Отже, ефективність позитивних змін у національному законодавстві у сфері праці, які спрямовані на детермінізм мобінгу та боротьбу із ним в Україні, може бути дискредитована недосконалістю механізму реалізації права працівника на захист його гідності, в тому числі від мобінгу.

#### *Список використаної літератури*

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n8>
2. Mobbing and harassment: staffordshire university. URL: <https://www.staffs.ac.uk/students/support/equality-diversity-inclusion/equalityissues/bullying-and-harassment>
3. Кодекс законів про працю України : затверджено Законом УРСР від 10.12.1971, № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50 (Додаток). С. 375.
4. Михайліна Т. В., Амелічева Л. П. Новели юридичної відповідальності за мобінг у контексті прав людини на особисте життя та належні безпечні і здорові умови праці. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. 2023. Вип. 36. С. 225–233.