

Карина Гриценко

студентка 3 курсу Полтавського
фахового коледжу Національного
юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Мобінг, як одна з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах*

Проблема мобінгу стала актуальною в останні роки. Це пов'язане зі зростанням конкуренції у сфері трудового права й обмежених пропозицій щодо працевлаштування. Мобінг проявляється по різному це може бути, як звичайні «жарти», так і ізоляція, поширення неправдивих чуток або навіть фізичні погрози. Найчастіше мобінг починається конфліктом, а з часом перетворюється на переслідування які набувають систематичності. У статті 2 закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» є визначення поняття мобінг [1].

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[1].

Основні причини мобінгу – дискримінація. Працівники стають жертвами мобінгу через особисті характеристики такі, як стать, вік, раса, релігійні погляди, сексуальна орієнтація, прояви незалежності у своїх діях, вподобанням одягу й іншими. Така поведінка порушує принципи рівності та поваги до прав людини. І при цьому є розмежування форм. Їх поділяють на : авторитарний – той що здійснюється з боку начальника; зміщений – агресія на жертву авторитарного мобінгу, оскільки такий прояв до агресора є занадто небезпечним (приклад: жарти «чому у тебе зарплата більша ти, що спиш із начальником»). Сексуальний – сексуальне домагання. «Посвята» – поява нового працівника і спроба його тестуванню (приклад: «ти тільки з університету ти хоч знаєш, що таке трудовий договір»). Дисигналізаційний – виявлені негативні факти у колег про які проінформували керівника за що у формі знущання отриують «покарання» (приклад: «ти що така смілива думаєш у тебе немає косяків»). Вибірковий – має на меті підсилити дві форми й змусити особу скоритись і виконувати наявні норми цієї групи [2]. Частіше ці форми це дисигналізаційна у поєднанні із формою «покарання».

У статті 2 Кодексу законів про працю передбачено, що працівник має не лише право на здорові та безпечні умови праці, а й на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників[3]. Якщо працівник потрапляє, під дію мобінгу він втрачає впевненість у собі, розвивається депресія і нав'язливі

* Науковий керівник: - *Віолета Дейнека*, викладачка (PhD) правових фундаментальних та професійно-практичних дисциплін Полтавського фахового коледжу Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

думки, щоб звільнитись. При припиненні трудового договору внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення передбачено виплату вихідної допомоги у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку. У разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, яке набрало законної сили, шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування. У разі, якщо порушення законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу, підтверджено рішенням суду, що набрало законної сили, відшкодування моральної шкоди працівнику надає роботодавець.

У ході дослідження вдалось виявити, що робити якщо особа зазнала мобінгу. Особа може звернутись до органу виконавчої влади, що контролює додержання законодавства про працю або до суду. Якщо є факт мобінгу варто писати письмову скаргу на адресу Державної служби України з питань праці. І направляти докази й скаргу на адресу – dsp@dsp.gov.ua [2].

Важлива частина цього дослідження це судова практика. Знайшовши у єдиному державному реєстрі судових рішень справа № 721/429/23 де в залі суду в смт. Путила Чернівецької області цивільну справу за позовом особи_1 до КНП «Путильської багатопрофільної лікарні», особа_2 про встановлення факту мобінгу та стягнення моральної шкоди. Позивач звернувся до суду про встановлення факту мобінгу та стягнення моральної шкоди. В підготовчому засіданні сторони по справі не заперечували, щодо заявленого клопотання. Заява позивача ухвалена. Провадження по справі за позовом про встановлення факту мобінгу та стягнення моральної шкоди, залишити без розгляду [4].

Отже, мобінг це серйозна проблема, яка порушує права працівників і підриває їхню психологічну та професійну стабільність. Роботодавці та працівники повинні знати свої права та вживати відповідних заходів для протидії мобінгу, включаючи можливість судового захисту та компенсації шкоди. Це допоможе зберегти гідне ставлення на робочих місцях і забезпечити здорові умови праці. Необхідно створювати робочу культуру, де повага до особистості та її прав є ключовими цінностями, а будь-які прояви мобінгу та дискримінації караються належним чином. Тільки так можна досягти комфортного і безпечного робочого середовища.

Література

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню). Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення: 23.09.2024).

2. Протидія мобінгу у трудових відносинах | Безоплатна правнича допомога. Безоплатна правова допомога. URL: <https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/protydiya-mobingu-u-trudovyh-vidnosynah/> (дата звернення: 23.09.2024).

3. Кодекс законів про працю України. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08?find=1>

HYPERLINK "https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08?find=1&text=%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F+24"& HYPERLINK "https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08?find=1&text=%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F+24"amp;text=стаття+24#w2 14 (дата звернення: 23.09.2024).

4. Єдиний державний реєстр судових рішень.
URL: https://revestr.court.gov.ua/Review/112715765 (дата звернення: 23.09.2024).

Юридичний факультет Національного університету
біоресурсів і природокористування України
Інститут права Львівського державного університету
внутрішніх справ
Юридичний факультет Запорізького національного
університету
Юридичний факультет Сумського Національного
аграрного університету
Студентський науковий гурток «Клуб юних теоретиків»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

учасників

ХVІІІ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО- ПРАКТИЧНОЇ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦІЇ «ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ ОЧИМА МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ»

17 жовтня 2024 р.

м. Київ

УДК: 340:167.1:378.2

**Матеріали XVIII Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції
«Проблеми юридичної науки очима молодих науковців»**

П.78

**Проблеми юридичної науки очима молодих науковців : зб. наук. пр. XVIII Всеукр.
наук.-практ. онлайн-конф. (м. Київ, 17 жовтня 2024 р.) / Укладачка: Віра Качур. К.,
2024. 420 с.**

У збірнику подані наукові здобутки учасників, що присвячені
проблемам юридичної науки.

Усі матеріали подаються в авторській редакції.

**За зміст наукових матеріалів відповідальність несуть їх автори та
наукові керівники**