

# ЦИВІЛЬНЕ І ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 342.7:349.2

Л. П. Гаращенко,  
кандидат юридичних наук, доцент

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАБОРОНИ МОБІНГУ В ЗАКОНОДАВСТВІ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

*Досліджується законодавство деяких зарубіжних країн про заборону мобінгу (психологічного тиску) на робочому місці. Сформульовано висновок, що в інших країнах захист гідності працівника під час трудової діяльності є такою ж важливою складовою, як і інші умови праці. Досвід розвинутих країн необхідно вивчати та запроваджувати в Україні з метою покращення умов праці працівників, у тому числі через створення комфортної психологічної атмосфери та розробки механізму відповідальності винних осіб.*

**Ключові слова:** мобінг, булінг, психологічний тиск, психологічне насильство.

### **Л. П. Гаращенко**

*Правовое регулирование запрета моббинга в законодательстве зарубежных стран*

*Исследуется законодательство некоторых зарубежных стран о запрете моббинга (психологического давления) на рабочем месте. Делается вывод о том, что в других странах защита достоинства работника во время трудовой деятельности является такой же важной составляющей, как и другие условия труда. Опыт развитых стран необходимо изучать и внедрять в Украине с целью улучшения условий труда работников, в том числе через создание комфортной психологической атмосферы и разработки механизма ответственности виновных лиц.*

**Ключевые слова:** моббинг, буллинг, психологическое давление, психологическое насилие.

### **L. Garashchenko**

*Legal Basis of the Ban of Mobbing in the foreign Countries*

*The article examines the legislation some foreign countries banning psychological pressure in the workplace. The author concludes that in other countries the protection of the employee's dignity during the course of employment is as important component as other conditions of work. The experience of developed countries should be studied and implemented in Ukraine to improve working conditions for employees, including through creating a comfortable psychological atmosphere and developing mechanism of accountability of guilty persons.*

**Key words:** mobbing, bullying, moral harassment, psychological harassment.

### **Постановка проблеми та її актуальність.**

Право на повагу честі й гідності належить до цивільних немайнових прав, що нерозривно пов'язані з особою носія: не можуть відчужуватися або передаватися іншим способом іншим особам ні на яких підставах. У трудовому законодавстві не передбачено механізму захисту честі й гідності працівника.

Однією з проблем в контексті реалізації працівником свого права на гідність, тобто

забезпечення умов, що сприяють нормальній трудовій активності, є проблеми психологічного тиску або «мобінгу». Під мобінгом слід розуміти систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету та психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення.

Поняття «мобінг» з'явилося в Україні порівняно недавно і на законодавчому рівні

норми щодо заборони мобінгу відсутні. Вказаний феномен став предметом наукових досліджень та врегульований нормативними актами у багатьох країнах. Тому дослідження законодавства цих країн у окресленій сфері стане науковим підґрунтям для удосконалення трудового законодавства України в контексті захисту гідності працівника під час виконання ним трудової функції. Крім того, актуальність даного дослідження полягає в тому, щоб розробити дієвий механізм захисту працівників від різних проявів психологічного тиску на робочому місці.

**Мета** даної статті полягає в тому, щоб провести дослідження законодавства деяких зарубіжних країн щодо заборони мобінгу та визначити особливості його застосування.

**Виклад основного матеріалу.** У сучасному законодавстві зарубіжних країн можемо зустріти різноманітні терміни, які є власне синонімами терміну «мобінг»: «моральне переслідування» («moral harassment»), якому відповідає французький термін «*le harcèlement moral*», власне «мобінг» (mobbing - тиск) – більш уживаний у Швеції, Німеччині та Італії, «знущання на робочому місці» («workplace bullying») – США, Великобританія, та «психологічне переслідування» («psychological harassment») – у Квебеку. Інші синоніми: жорстокість на робочому місці, психологічне насильство. Указані терміни характеризують два явища – зловживання на робочому місці та погане ставлення на роботі [1].

Заборона мобінгу на законодавчому рівні була запроваджена у скандинавських країнах: Данії (1975 р.), Швеції та Норвегії – з 1977 року [2]. Зокрема, 21 вересня 1993 р. у Швеції був прийнятий окремий нормативний акт, спрямований на боротьбу з мобінгом на робочому місці (набув чинності 31 березня 1994 року) [3]. У параграфі першому вказаного нормативного акту визначено правову дефініцію мобінгу, яка включає різні форми негативної поведінки до працівника з боку роботодавця або його представників. Серед таких форм виділено: залякування,

психологічне насильство, соціальне відчуження, домагання, включаючи й сексуальні домагання.

У Норвегії, на відміну від Швеції, не було прийнято спеціального нормативного акту щодо заборони мобінгу, існуюче законодавство було удосконалене шляхом внесення змін до нього, а саме до Закону про захист робочого середовища, який був прийнятий ще у 1977 році. Так, 24 червня 1994 р. було включено окрему статтю (п. 41) [4]. Стаття 12 вказаного нормативного акту наголошує на тому, що працівники не повинні підлягати впливу несприятливих фізичних або психічних факторів та не повинні зазнавати переслідувань або підпадати під інший негативний вплив. Вказується також на те, що робота має бути організована таким чином, щоб не принижувати гідність працівника.

Заборона мобінгу запроваджена також у Франції. Згідно статті L.1152-1 Трудового кодексу Франції «жоден працівник не повинен страждати через численні випадки психологічного тиску проти нього, які спрямовані на погіршення умов праці та можуть порушувати його права і гідність та можуть негативно впливати на його фізичне та психічне здоров'я або перешкоджати його професійному майбутньому» [5].

Трудовий кодекс Франції містить також й інші норми по запобіганню психологічного тиску, а саме стаття L.1152-2, згідно з якою роботодавець повинен вжити всіх необхідних заходів для запобігання поведінки знущань, стаття L.4121-1, яка закріплює обов'язок роботодавця вжити необхідних заходів по забезпеченню безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників.

Ці заходи включають в себе:

- 1) профілактику професійних ризиків і напруги на робочому місці;
- 2) інформаційні та навчальні заходи;
- 3) проведення організаційних та інших заходів.

Роботодавець повинен забезпечити адаптацію цих заходів з метою врахування мінливих обставин і спрямованих на поліпшення існуючих ситуацій. Здійснення

цілого ряду профілактичних заходів роботодавцем по запобіганню психологічного тиску та конкретизація профілактичних принципів визначені у статті L.4121-2 Трудового кодексу Франції.

У Німеччині відсутній окремий нормативний акт, присвячений забороні мобінгу або психологічного переслідування працівників, відсутнє також законодавче визначення мобінгу. Однак, окремі нормативні акти так чи інакше регулюють це питання. Крім того, багато підприємств Німеччини на рівні локального регулювання встановлюють правила щодо запобігання мобінгу та боротьби зі стресами на роботі.

У правовій системі Італії захист від мобінгу врегульовано конституційним та цивільним законодавством. Так, ст. 32 Конституції Італії встановлює право на захист здоров'я як одне з основних прав людини. Стаття 35 Конституції Італії захищає працю у всіх її формах і проявах. Здійснення приватної господарської діяльності не повинне суперечити суспільним потребам та не повинне шкодити безпеці, свободі та людській гідності.

В юридичній лексиці Італії термін «мобінг» вперше було застосовано в судовій практиці. У 1999 році судом м. Турін було розглянуто справу найманого працівника, яка звернулася з вимогою відшкодувати шкоду, яку вона отримала внаслідок біологічного пошкодження (депресії), що стала наслідком тяжких умов праці та безперервного й цілеспрямованого переслідування і приниження її з боку керівника відділу. Працівник був змушений працювати у вузькому і замкненому середовищі та у повній ізоляції від колег.

В Італії терміном «мобінг» позначаються явища психологічного тиску, погане ставлення, вербальна агресія. Вживається також терміни «психологічний тиск», та «психологічний тероризм». У цій країні захист працівника від мобінгу будується на широкому судовому тлумаченні необхідності захисту особистості працівника (ст. 2087 Цивільного кодексу Італії) [6]. Мета боротьби з мобінгом – це забезпечення захисту гідності працівника.

Аналіз судової практики дозволяє зробити висновок про те, що італійські суди під мобінгом розуміють протизаконну поведінку, що відповідає таким ознакам: наміри ворожої поведінки, повторюваність образливих дій, спрямованість на переслідування працівника, шкідливий вплив на його психічне і фізичне здоров'я, як результат, наявність причинного зв'язку між шкодою, яка заподіяна здоров'ю працівника та незаконною поведінкою. Головна особливість італійського підходу до захисту працівника від мобінгу полягає в тому, що у таких справах працівник повинен довести факти, що свідчать про домагання, шкоду здоров'ю і причинний зв'язок між ними.

Суттєвою особливістю є те, що в деяких європейських країнах створені окремі організації для боротьби з мобінгом. Так, в Німеччині 12 грудня 1995 р. була створена Асоціація по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом (*Gesellschaft gegen psychosozialen Streß und Mobbing e.V.*) [7]. Згідно позиції цієї організації, мобінг означає знуцання, конфлікт на робочому місці, який здійснюється у прямій або в опосередкованій формі протягом тривалого періоду, тобто систематично.

В Італії така асоціація була створена у 1996 році [8]. Головною метою такої організації є:

- а) сприяння, підтримка і координація наукових досліджень, консультаційних досліджень, публікацій і семінарів по темі мобінгу;
- б) підвищення обізнаності, тобто інформаційні послуги;
- в) профілактика, догляд та фізична і психологічна реабілітація особам постраждалим від мобінгу як у соціальному, так і професійному середовищі, у тому числі проходження стаціонарного лікування.

**Висновки.** Таким чином, теоретична та правова база захисту працівника від мобінгу в європейських країнах має давню історію. За цей час були проведені наукові дослідження, спочатку це були представники медицини та психології, зокрема психології праці, а з часом,

коли в багатьох європейських країнах була сформована законодавча база, спрямована, головним чином, на заборону мобінгу на робочому місці, проблемами мобінгу почали опікуватися і юристи.

Головною рисою законодавства країн, що досліджувались, є захист гідності працівника, профілактика і захист від стресу і психологічного тиску.

Необхідно відмітити, що в Європі дуже велике значення приділяється проблемам мобінгу, адже саме на роботі людина проводить багато часу. Тому будь-який постійний психологічний терор, емоційний стрес, цькування на робочому місці протягом навіть короткого періоду часу залишають негативний відбиток у людській психіці, а при тривалому впливі переходять у реальні фізичні захворювання і можуть закінчуватися трагічно. У 1998 році Міжнародна організація праці поставила мобінг на один щабель поруч із згвалтуванням і вбивством, що ще раз підкреслює руйнівні, негативні наслідки мобінгу для людини.

Досвід європейських країн необхідно вивчати та використовувати в Україні з метою покращення умов праці працівників, у тому числі через створення комфортної психологічної атмосфери та захист гідності працівника.

### *Література / References*

1. Rachel A. Yuen. Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec [Text] / Rachel A. Yuen // Cornell International Law Journal. – 2005. – 2. – P. 625-648.

2. Guerrero, M. I. S. The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation

[Electronic Resource] / Maria Isabel S. Guerrero // Boston College International and Comparative Law Review, Vol. 27, Issue 2. Interrelationships: International Economic Law and Developing Countries, Pp. 477-500; Boston College Law School. – URL: <http://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1135&context=iclr>.

3. *Kränkande särbehandling i arbetslivet* / Arbetskyddsstyrelsens Författningssamling, AFS 1993:17, Utkom från trycket den 26 oktober 1993, beslutad den 21 september 1993 [Elektronisk Resurs] / Arbetsmiljöverket. – URL: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/krankande-sarbehandling-i-arbetslivet-foreskrifter-afs1993-17.pdf>.

4. Act No. 4 of 4 February 1977 respecting workers' protection and the working environment, as amended to Act No. 2 of 6 January 1995 [Electronic Resource] / International Labour Organization. – URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/13291/64814/E95NOR01.htm>.

5. Code du travail. Version consolidée au 10 août 2016 [Ressource Electronique] / Légifrance. – URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900818&cidTexte=LEGITEXT000006072050>.

6. *Il Codice civile italiano* [Risorsa Elettronica] / Dipartimento Facoltà di Giurisprudenza. – URL: [http://www.jus.unitn.it/cardozo/obiter\\_dictum/codici\\_v/Lib5.htm](http://www.jus.unitn.it/cardozo/obiter_dictum/codici_v/Lib5.htm).

7. *Gesellschaft gegen psychosozialen Streß und mobbing e.V.* [Elektronische Ressource] / VPSM. — URL: <http://www.vpsm.de>.

8. *Associazione Italiana contro Mobbing e stress psico-sociale* [Risorsa Elettronica] / Prima – Associazione italiana contro mobbing e stress psico-sociale. – URL: [http://www.mobbing-prima.it/chi\\_siamo-associazione.html](http://www.mobbing-prima.it/chi_siamo-associazione.html).