

# Прийнято новий закон щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)

15 грудня 2022

Мобінг – це одна з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах, яка проявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності. На робочому місці від нього потерпають чоловіки і жінки, досвідчені професіонали і молоді працівники. Мобінг існує як у державних установах, так і в приватних фірмах.

Наразі в Україні врегульовано на законодавчому рівні права та гарантії для працівників, які постраждали від проявів мобінгу на робочому місці. 11 грудня 2022 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX (далі — Закон № 2759).

Вказаний закон доповнює Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) новою статтею 2-2 «Заборона мобінгу (цькування)». У статті, зокрема, визначено:

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.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника

на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

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”.

Законом № 2759 також передбачені нові підстави для звільнення. Статтю 38 КЗпП України доповнено частиною третьою:

працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

Законом № 2759 передбачено, що працівнику, який звільняється через вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення гарантовано виплату вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку. Відповідні зміни внесено до статті 44 КЗпП України.

У свою чергу, роботодавець теж має право розірвати трудовий договір зі своєї ініціативи (статті 40 та 41 КЗпП):

з працівником у випадку вчинення ним мобінгу;

з керівником підприємства, установи, організації у випадку вчинення ним мобінгу незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення.

Зауважимо, що такі звільнення можуть відбуватися тільки у разі, коли вищевказані факти мобінгу встановлені судовим рішенням, яке набрало законної сили.

Державою також передбачено адміністративну відповідальність за мобінг (цькування на робочому місці). Верховною Радою України прийнято Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці» від 01.12.2022 № 2557-IX (далі — Закон № 2557).

Так, Законом № 2557 Кодекс про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-Х доповнено новою статтею 173-5 «Мобінг (цькування)». Відповідно до вказаної статті вчинення мобінгу (цькування) – тягне за собою накладення штрафу від ста до ста п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (1700 – 2550 грн) або громадські роботи на строк від 20 до 40 годин.

Вчинення такого діяння групою осіб або повторно протягом року після накладення адміністративного стягнення, – тягне за собою накладення штрафу від двохсот до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (3400 – 5100 грн) або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин.

Більше інформації та відповіді на найактуальніші питання застосування трудового законодавства, зокрема і у воєнний час, можливо отримати на порталі [pratsia.in.ua](http://pratsia.in.ua).

## Що таке мобінг і як його уникнути: практичні поради.



При обговоренні вебінару, присвяченого проблемам [булінгу в школі](#), виникла думка про те, що добре було б поговорити і про схожу поведінку вчителів.

Вас часто і, на вашу думку, безпідставно критикують, ігнорують ваші успіхи, перебільшують прорахунки? Вам здається, що ставлення до вас з боку колег і керівництва є упередженим? Ви часто отримуєте від співробітників необхідну інформацію в останній момент або тоді, коли вона вже неактуальна? Ви відчуваєте себе в ізоляції? Ви є об'єктом пліток, насмішок і образ? Що відбувається?

**Ймовірно, ви – жертва мобінгу!**

**Мобінг** (від англ. to mob – переслідувати, нападати гуртом) – це психологічний терор, тиск, цькування співробітниками свого ж колеги.

Чому виникає мобінг?

Причини можуть бути різними.

- Ви – новий член колективу. Щойно прийшли на роботу і відчуваєте, що тут вам, м'яко кажучи, не раді.
- Можливо, через те, що ви зайняли місце іншої людини, яку любили в колективі й не хотіли її звільнення. У такому випадку негатив від ситуації, що склалася, автоматично переноситься на вас, хоча жодної вашої провини тут немає.
- Або через те, що колеги відчувають ваш потенціал і не хочуть вашого просування по кар'єрних сходах. Хтось хотів обійняти посаду, що дісталася вам, і тепер намагається усіляко довести вашу неспроможність.
- Чи ви не приймаєте правила, встановлені в колективі, й таким чином одразу провокуєте бажання вас позбутися.

Ви давно працюєте в колективі й раптом почали відчувати себе небажаною персоною? Що може бути причиною? Можливо, керівник хоче, щоб ви звільнилися. І мобінг – це спосіб, який дозволить, не застосовуючи офіційних заходів, змусити працівника піти. Ймовірно, ви перешкоджаєте чийомусь кар'єрному зростанню.

Або ви – неординарна особистість, яка своєю зовнішністю чи поведінкою дратує оточуючих, що не готові прийняти того, хто відрізняється від них.

Проте завжди слід пам'ятати, що реакція на нашу поведінку є відповіддю на те, що відбувається. Ми власними вчинками можемо провокувати неприйняття. Не так часто жертвою мобінгу стає привітна і доброзичлива людина.

Чим небезпечний мобінг?

Страждають жертви мобінгу. Ізоляція й цькування можуть стати причиною психічних розладів, появи невпевненості в собі, вразливості, тривожності, падіння самооцінки. Працівник постійно перебуває в стресовій ситуації, а це, у свою чергу, може стати причиною головного болю, підвищення або зниження артеріального тиску, безсоння, загострення хронічних захворювань. І навіть після того, як людина змінить місце роботи, згадка про те, що відбулося, буде впродовж багатьох років позначатися на її самопочутті та самооцінці.

Від мобінгу страждає і сам колектив. Продуктивність праці знижується через те, що працівники не контактують і, відповідно, не можуть повноцінно обмінюватися інформацією та ідеями. Вони часто витрачають час і сили на

конфлікти, а не на виконання роботи. Тому знижується і результативність роботи.

Як уникнути мобінгу?

- Шукайте порозуміння з колегами.
- Не демонструйте роздратування. Не будьте різкими.
- Шукайте спільні нейтральні теми для розмов (про погоду, про природу, про літературу).
- Вітайте колег зі святами. Беріть участь у спільних заходах.
- Не уникайте спілкування на перерві.
- Не поширюйте пліток. Не беріть участі в обговоренні вчинків інших.
- Спробуйте побудувати відносини навіть з тими, хто ставиться до вас недоброзичливо.
- Намагайтеся не порівнювати себе з іншими. Крім особистого розчарування, це може призвести ще й до появи претензій (часто невинуватих) до колег.
- Не вдавайтеся до критики без вагомих підстав.

Що робити, якщо ви стали жертвою мобінгу?

- Не поспішайте звільнитися.
- Не мовчіть. Спробуйте поговорити з колективом. Розкажіть про те, чого ви хочете.
- Намагайтесь відстоювати свою позицію. Відповідайте на зауваження. Аргументовано пояснюйте свої вчинки.
- Не дозволяйте принижувати себе. Якщо ви проаналізували ситуацію і зрозуміли, що вашої провини немає, будьте впевнені у собі. Не знижуйте самооцінки. Не закривайтеся.
- Спробуйте знайти позитивні риси в людей, з якими працюєте. Або подумайте про те, що, можливо, ви просто необ'єктивно ставитеся до них.
- Якщо справа у тому, що керівник хоче вас позбутися, відстоюйте свої права – вимагайте службової перевірки, пояснень, офіційно висловлених претензій. Проте, якщо компромісу не вдалося досягнути, можливо, краще звільнитися. Жодна робота, якою б цікавою і престижною вона не була, не варта життя і психічного здоров'я.



Мобінг або цькування на робочому місці: формування судової практики за відсутності правового регулювання в Україні

*Матеріал*

**06 вересня 2022 року Верховна Рада України прийняла за основу Проект Закону про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці № 5749.** Законопроектом пропонується ввести до Кодексу України про адміністративні правопорушення, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та Закону України «Про колективні договори і угоди», визначивши поняття мобінг, передбачити адміністративну відповідальність за систематичне застосування різних форм мобінгу (цькування на робочому місці) до працівника.

У разі набуття чинності Законом, вчинення мобінгу (цькування) буде тягти за собою накладення штрафу від ста до ста п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 1700,00 грн. до 2500,00 грн.) або громадські роботи на строк від двадцяти до сорока годин. У разі, якщо воно вчинене групою осіб або повторно протягом року після накладення адміністративного стягнення, – штраф від двохсот до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 3400,00 грн. до 5100,00 грн.) або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин.

Проект Закону дуже тісно пов'язаний із проектом Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці № 5748 від 12.07.2021 р., який також прийнято за основу у першому читанні. У цьому законопроекті ми можемо знайти визначення мобінгу (цькування), тобто діяння роботодавця або окремих працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його професійної (ділової) репутації у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі, що змушує особу недооцінювати власну професійну

придатність. Мобінг (цькування) може проявлятися в економічному або психологічному тисках, а також шляхом створення напруженої, ворожої, образливої атмосфери або точніше ізоляція працівника від трудового колективу, включаючи зміну місцезнаходження робочого місця, не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник зазвичай має брати участь, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця, застосування інших формально нейтральних процедур для виведення працівника з психологічної рівноваги, негативного виокремлення працівника з колективу, утруднення виконання ним своєї трудової функції, тощо.

Маємо розуміти, що обидва законопроекти мають пройти обов'язково друге читання. Станом на даний момент мобінг (цькування) не визначено в українському законодавстві. Разом з тим, у Єдиному державному реєстрі судових рішень наявно 101 судове рішення, де є згадка про мобінг у контексті інших порушень роботодавця, а є і окремі позови про визнання факту мобінгу.

**Спробуємо розібратися:** чи можна вже зараз подавати позови до суду та на які докази і обставини потрібно звертати увагу суду, якщо мобінг був на робочому місці.

У постанові від 07.12.2021 р. у справі № 753/7130/20 (провадження № 22-ц/824/11292/21) Київський апеляційний суд взяв до уваги визначення «мобінгу», яке зазначено у Міжнародній організації праці, а саме, що це є образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе поведіння з окремою особою або групою працівників, що охоплює колективний пресинг або мобінг проти обраного працівника, який стає об'єктом психічного тиску. Однак, така практика є дуже рідкісною, де є посилання саме на визначення Міжнародної організації праці. Однак, загалом нам усім потрібно розуміти, що наразі є чинними Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці та Рекомендація МОП № 260. Чи є згадки про ці нормативно-правові акти МОП у решті 100 рішень? На жаль, ні. Однак, маємо надію, що ситуація зміниться після прийняття українського законодавства і це нам демонструють інші рішення судів.

13 травня 2021 року Донецький окружний адміністративний суд прийняв рішення у справі №200/2386/21-а, де однією із вимог було визнати факт мобінгу (протиправних дій) та порушення прав викривача корупції. Як встановлено в обставинах цієї справи, ОСОБА\_2, у період виконання обов'язків керівника Головного управління Держпраці у Донецькій області, чинила відносно позивача мобінг, який полягав у наступному:



наданні значної кількості доручень із встановленням необґрунтованого короткого строку їх виконання, які неможливо було виконати одночасно та вчасно;

необґрунтованого заниження результату щорічної оцінки;

відкриття одночасно трьох дисциплінарних проваджень;

безпідставного заниження заробітної плати шляхом позбавлення заохочувальних виплат; позбавлення заробітної плати шляхом безпідставного відсторонення від посади.

Тому, на думку позивача, всі ці дії ОСОБА\_2 свідчать про мобінг відносно нього та порушення його прав як викривача корупції. Крім того, позивач вказує на те, що у період з 10 грудня 2020 року по 08 лютого 2021 року йому не виплачується заробітна плата, середня заробітна плата за час щорічної основної відпустки та додаткової відпустки, матеріальна допомога на вирішення соціально побутових питань, матеріальна допомога до щорічної основної відпустки, що на думку позивача, призводить до порушення його прав на оплату праці та соціальне забезпечення. За результатом розгляду матеріалів справи, Донецький окружний адміністративний суд встановив, що правове поняття «мобінгу» на час спірних правовідносин не врегульовано на законодавчому рівні. Враховуючи вищенаведене, суд зазначає, що в межах Кодексу адміністративного судочинства України суд не наділений повноваженнями встановлювати факти, які не визначені законодавством та враховуючи відсутність встановлених Національним агентством з питань запобігання корупції порушень прав позивача як викривача корупції, суд дійшов висновку, що позовні вимоги в частині визнання факту мобінгу та порушення прав викривача з боку корупції ОСОБА\_2 задоволенню не підлягають. Вирішуючи питання про те, чи містили дії відповідача ознаки мобінгу стосовно ОСОБА\_1 суд враховує, що нормативне визначення цього терміну відсутнє, але під ним прийнято розуміти діяння роботодавця або окремих працівників трудового колективу, які спрямовані на пониження гідності та честі працівника, його професійної (ділової) репутації у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі що змушує особу недооцінювати власну професійну придатність.

Варто зазначити ще про рішення Жовтневого районного суду м. Харкова від 04.12.2020 р. у справі №639/5899/19 (№2/639/287/20), де суд зазначив, що у ч.3 ст. 38 КЗпПУ як підстава для розірвання трудового договору «мобінг» не передбачена, а конкретні факти, які б підтверджували невиконання відділом

освіти законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору – не зазначені.

Як бачимо із аналізу рішень Донецького окружного адміністративного суду від 13.05.2021 р. у справі №200/2386/21-а та Жовтневого районного суду м. Харкова від 04.12.2020 р. у справі № 639/5899/19, прийняття проектів законів № 5748 та № 5749 має вирішити проблеми правозастосування.

Стосовно доказової бази варто згадати про позицію, яку озвучив Щорський районний суд Чернігівської області від 21.07.2022 р. у справі № 749/88/22 (провадження №2/749/127/22). Системний та логічний аналіз матеріалів справи та показів свідків, на думку суду, не свідчить про наявність мобінгу стосовно ОСОБА\_1 зі сторони роботодавця, оскільки дії роботодавця не направлені на приниження гідності та честі Зінченка, його професійної (ділової) репутації. Дійсно неявка ОСОБА\_1 на зміну о 4 годині 45 хвилин може створювати стосовно нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери з боку інших працівників, які змушені замінити його, проте таке напруження створюється не завдяки роботодавцю, а завдяки власній, свідомій волі працівника ОСОБА\_1, який невірно розтлумачив положення Правил внутрішнього трудового розпорядку та помилково вважає, що повинен заступати на зміну о 7 годині 45 хвилин, що суперечить попереднім графікам змінності за листопад та грудень місяць 2021 року. Фактично без існування правового визначення мобінгу та його ознак, Щорський районний суд Чернігівської області оцінив ситуацію на предмет існування цькування в колективі, що нам усім показує необхідність детальної підготовки до таких видів справ. Факт існування мобінгу потрібно детально доказувати через причинно-наслідковий характер.

Також хотілось би зазначити ще про одну постанову Одеського апеляційного суду від 18.11.2021 р. у справі № 523/904/20 (провадження № 22-ц/813/7520/21), в обставинах справи якої зазначено, що керівництво ТОВ «Луї Дрейфус Компані Україна», як по відношенню до позивача, так і до інших працівників, систематично практикує мобінг та такий його різновид як босінг, а саме – застосовує психологічне насильство до працівників з метою їх подальшого звільнення. А саме, керівництво відповідача намагалось примусити ОСОБА\_1 начебто добровільно звільнитися, однак, зрозумівши, що позивач не має такого наміру, до нього почалось застосування ряду негативних практик та акцій. Даний факт виявився у тому, що:

позивача ізолювали від колективу;

заблокували корпоративні засоби зв'язку;

почали не визнавати його професійні досягнення та формувати відносно нього негативну суспільну думку;

ігнорувати будь які форми діалогу з позивачем та постійно приховували від нього корисну інформацію.

Також, позивач вказує на те, що у період його знаходження на лікарняному, роботодавець, з метою здійснення на нього психологічного тиску змінив місцезнаходження Одеського офісу компанії, але його як співробітника цього офісу будь – яким чином повідомлено не було.

Однак, за результатом розгляду справи усі докази було визнано неналежними, а апеляційну скаргу позивача залишено без задоволення. Тож, напрошується висновок, що булінг потрібно обґрунтувати детально не лише на словах, а у зв'язку з негативними наслідками для кожного конкретного працівника та надавати докази, які би свідчили про цькування на робочому місці зі сторони роботодавця або зі сторони працівників чи можливо колективу.

Прикладами використання доказів для доведення мобінгу можна назвати рішення від 28.07.2022 р. по справі №949/175/21, у якому Дубровицький районний суд Рівненської області встановив та взяв до уваги той факт, що відносно позивача відбувався мобінг. На підтвердження доказів даного явища в колективі, позивачка надала суду копії її звернень до Дубровицького ВП Сарненського ВП ГУНП в Рівненській області, Дубровицьку районну державну адміністрацію.

У деяких постановках і рішеннях суду поняття «мобінг» вживається для підсилення або спростування інших позовних вимог, де були певні порушення прав працівника, але не є окремою вимогою (про встановлення факту мобінгу).

Судова практика ще на етапі формування і прийняття проектів законів № 5748 та № 5749 має допомогти усім учасникам судового спору зрозуміти про порядок застосування доказів та обґрунтування причинно-наслідкового характеру. Однак, у разі прийняття вказаних проектів законів нам важливо також згадувати і про міжнародне регулювання, а саме про Конвенцію МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, Рекомендацію МОП № 206, Європейську соціальну хартію та Директиву Європейського Союзу № 89/391/ЄС. Окрім того, для зменшення цього явища у колективі доцільно додатково зазначити про заборону мобінгу (цькування) у локальних нормативно-правових актах, де також згадати про порядок розслідування мобінгу на робочому місці та ймовірно і про санкції за мобінг у колективі.

**Матеріал підготувала Вікторія Поліщук, адвокат, медіатор, Голова Комітету з трудового права НААУ, член Комітету з питань**

**альтернативного врегулювання спорів та Комітету з питань гендерної політики, що діють в складі НААУ.**

**В Україні запрацювали штрафи за мобінг: кого каратимуть**

24 грудня, 2022, 13:27Роздрукувати

ПОДІЛИТИСЬ З ДРУЗЬМИ

[Коментувати](#)

Твітнути

Відправити

Відправити

Три місяці триватиме перехідний період, поки органи влади приведитимуть свої нормативні акти у відповідність із законом.



© [depositphotos/undrey](#)

В Україні 23 грудня набрав чинності закон [№ 2806-IX](#), яким встановлюється адміністративна відповідальність за мобінг (цькування та приниження працівників на роботі).

Так, згідно із законом Кодекс про адміністративні правопорушення було доповнено статтею 173–5 такого змісту:

- Вчинення мобінгу (травлі) працівника тягне за собою накладення штрафу на громадян **від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин** та накладення штрафу на фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб — **від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин.**
- Дія, вчинена групою осіб або особою, яка протягом року була піддана адміністративному стягненню за таке ж порушення, тягне за собою накладення штрафу на громадян **від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин** та накладення штрафу на фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб — **від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадських робіт на строк від сорока до шістдесяти годин.**

Кабінет Міністрів України протягом трьох місяців з дня набрання чинності даним законом повинен буде привести свої нормативно-правові акти у відповідність, а також забезпечити приведення міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

Читайте також: [Маразматичне начальство, заздрісні колеги: Верховна Рада готує покарання за створення нездорової робочої обстановки в колективі](#)

Нагадаємо, неоподаткований мінімум для адміністративних правопорушень (при застосуванні штрафів, адміністративних стягнень різними державними органами, податкових порушень, фінансових санкції тощо), прив'язаний до неоподаткованого мінімуму доходів громадян. Його сума у 2022 році дорівнює 17 гривням.

Термін "мобінг" застосовують для визначення недобррозичливих чи ворожих міжособистісних відносин на роботі. Це психологічний терор, переважно груповий, який проявляється у цькуванні працівників з боку колег, підлеглих або керівництва. Таке цькування включає в себе постійні негативні висловлювання на адресу працівника, його соціальну ізоляцію всередині організації, або ж поширення образливих пліток.

RELATED VIDEO

Play Video

Саме це підступне явище провокує звільнення з роботи, судові процеси, неврози, суїциди і матеріальні втрати, обчислювані в мільярдах. На робочому місці від нього потерпають чоловіки і жінки, досвідчені професіонали і молоді працівники. Мобінг процвітає як у державних установах, так і в приватних фірмах. Читайте про це на [ZN.UA](http://ZN.UA) в матеріалі психолога [Марії Кириленко](#) - "[Мобінг](#)".

ЗА МАТЕРІАЛАМИ: [ZN.UA](http://ZN.UA) Підготував/ла : [Лія Ільченко](#)

Ухвалено Закон, який захищає працівників від мобінгу

опубліковано 22 листопада 2022 року о 11:42

---

16 листопада 2022 року Верховна Рада ухвалила Закон (проект № 5748) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) (законопроект за реєстр. №5748).».

Відповідний законопроект опрацьовувався Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів у якості головного.

Своїм рішенням парламент встановив, що 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 є порушенням українського законодавства. Психологічний та економічний тиск, ворожа та образлива атмосфера щодо людини – неприпустимі в цивілізованому суспільстві нашої країни.

Закон зобов'язує роботодавця вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, провадити інформаційні, навчальні та організаційні заходи із запобігання та протидії мобінгу (цькування).

Прийнятий Закон України запроваджує адміністративну відповідальність за систематичне застосування різних форм мобінгу до працівника. Передбачаються умови, за яких роботодавець має відшкодувати моральну шкоду працівнику, який зазнав відповідного цькування.

Працівникові, який вирішив звільнитися через мобінг, Закон гарантує виплату вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку за рахунок роботодавця.

Сьогодні в більшості країн світу на законодавчому рівні регулюється протидія такому явищу як мобінг.

Слід виокремити, Директиву Європейського Союзу від 27.10.2000 № 2000/78/ЄС, яка встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, принижуючої гідність людини або образливої обстановки як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав.

Відповідно до статті 26 Європейської соціальної хартії, держави взяли на себе зобов'язання сприяти запобіганню систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців.

Реалізація положень Закону України забезпечить можливість захисту учасників трудових відносин в Україні від різних форм мобінгу, дозволить врегулювати питання захисту працівників від психологічного тиску на робочому місці, сприятиме підвищенню продуктивності праці.

Поділитися [LinkedIn](#) [Твітнути](#) [Надрукувати](#)

[Попередня](#)