Список використаних джерел:

1. Скільки військових та цивільних загинули в ході конфліктів після Другої світової війни. Слово і діло. Аналітичний портал. 31 жовтня 2022 р. URL: https://www.slovoidilo.ua/2022/10/31/infografika/suspilstvo/skilky-vijskovyx-ta-cyvilnyx-zahynuly-xodi-konfliktiv-pislya-druhoyi-svitovoyi-vijny.
2. Стратегія подолання бідності, затв. Указом Президента України від 15 серпня 2001 року №637/2001. Урядовий кур'єр.-18.08.2001 р. №149.
3. Стратегія подолання бідності, затв. Розпорядженням Кабінету Міністрів України 16 березня 2016 р. № 161-р. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/248898080.
4. Підтримка на всіх рівнях: ВР проконтролює, як виконують Стратегію подолання бідності. URL: Вечірній Київ. 29 липня 2021р. https://vechirniy.kyiv.ua/news/55010/.

УДК 349.22
Orcid 0000-0002-9167-4072

Колєснік Тетяна Володимирівна,
завідувач кафедри цивільного, трудового права
та права соціального забезпечення
Донецького державного університету внутрішніх справ
доктор юридичних наук, професор
t.v.kolesnik23@gmail.com

МОБІНГ: ФОРМУВАННЯ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Феномен мобінгу, що узагальнює психологічне, фізичне, економічне цькування учасників трудових правовідносин властивий для будь-якої держави, включаючи й Україну. Це негативне явище стає причиною істотного зниження економічної ефективності як приватних кампаній так і державних структур де майже кожен двадцятий працівник, зазнає мобінгу на новому робочому місці. Відповідно кількість працівників, які під час подальшої трудової діяльності стали жертвами такого явища, у десятки разів більше. Сьогодні одним з першочергових завдань на національному рівні є правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівників під час здійснення ним трудової діяльності, що є об'єктивною необхідністю в умовах розвитку ключових векторів правової, демократичної, соціальної держави.

Важливим кроком у сфері захисту трудових прав працівників стало прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» № 2759-IX (*далі – Закон № 2759*) [1], що доповнює Кодекс законів про працю України (*далі – КЗпП*) [2] новою статтею 2^2 – про заборону мобінгу (цькування). Ключовою метою і завданням Закону № 2759 є імплементація в українське

законодавство міжнародного та європейського принципу рівного ставлення в сфері праці та захист учасників трудових відносин від цькування (мобінгу) через встановлення адміністративної відповідальності за такі дії.

Принагідно відзначити, що в судовій практиці позивачі у справах, предметом яких є трудові спори, вже оперували поняттям «мобінг», про що свідчить ціла низка судових рішень, а саме: №№ 200/2/21-а, 757/60645/21-ц, 757/66751/21-ц, 200/2386/21-а, 565/1113/21, 755/16619/20, 212/853/22, 643/14471/19, 949/175/21, 490/8513/21, 420/6989/20 та ін. Позови у цих справах були задоволені повністю або частково. Беззаперечним є той факт, що надання терміну мобінг законодавчого тлумачення на законодавчому рівні і визначення його форм та способів - суттєво збільшує шанси працівника на належне доказування та доведення своєї позиції в суді. Оскільки, Закон № 2759 скоригований на посилення правових гарантій права на працю.

Окремо слід сказати й про судову практики ЄСПЛ, яка застосовується судами України, в судових спорах щодо дискримінації. В рішенні ЄСПЛ від 21 лютого 1997 року у справі «Ван Раалте проти Нідерландів» (Van Raalte v. the Netherlands), п. 39, Reports 1997-I), зазначено, що відмінність у ставленні є дискримінаційною, якщо вона не має об’єктивного та розумного обґрунтування, іншими словами, якщо вона не переслідує легітимну ціль або якщо немає розумного співвідношення між застосованими засобами та переслідуваною ціллю [3]. У справі «Вілліс проти Сполученого Королівства» (Willis v. the United Kingdom), заява № 36042/97, n. 48, ECHR 2002-IV) визначено, що дискримінація означає поводження з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування у відносно схожих ситуаціях [4].

Сьогодні, національна судова практика у спорах проти дискримінації та мобінгу на етапі становлення, наразі вона буде формуватися в залежності від дієвості норм головного антидискримінаційного Закону № 2759, перекладаючи весь тягар доказування на позивача. Якщо намагатись зберегти об’єктивність, то більшість справ, де встановлюється факт мобінгу в контексті інших порушень роботодавця не містить доказів таких фактів, що й спричинює небажання судів розбиратись в правовій природі мобінгу і призводить до використання судами його лише як підсилюючої ознаки при кваліфікації інших порушень зі сторони роботодавця.

Щодо використання доказів для доведення мобінгу принагідно акцентувати увагу на судове рішення від 28.07.2022р. по справі №949/175/21, у якому Дубровицький районний суд Рівненської області встановив та взяв до уваги той факт, що відносно позивача відбувся мобінг. На підтвердження доказів даного явища в колективі, позивачка надала суду копії звернень до Дубровицького ВП Сарненського ВП ГУНП в Рівненській області, Дубровицького району державну адміністрацію. Слід зауважити, що у деяких постановах 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.

Враховуючі окреслені тенденції розвитку судової практики, вкрай важливою є робота правників щодо підготовки доказової бази у справах про мобінг – це використання електронних доказів, переписок в месенджерах, листування електронною поштою. При цьому, враховуючи певні моральні та психологічні страхи втратити роботу жертва мобінгу не завжди наважиться про це розповісти та звернутися за допомогою через, табуювання мобінгу на рівні колективу та відсутності служб психологічної підтримки. Про такі ситуації також може повідомити хтось із небайдужих колег і тоді така особа стає викривачем мобінгу. Слід зауважити, що Закон № 2759 не передбачає захист цієї особи від реакції суб'єкта мобінгу та колективу чи системи будь-яких гарантій. Отже, в цій частині є простір для законотворчості та вдосконалення.

Враховучи викладене слід зазначити, що судова практика ще на етапі формування але прийняття Закону № 2759 безумовно сприятиме тому щоб учасники судового спору чітко виокремлювали доказову базу та надавали обґрунтування причинно-наслідкового характеру факту мобінгу. На наше переконання для зменшення цього явища доречно використати позитивний досвід Європейськиїх країни і додатково зазначити про заборону мобінгу (цькування) у локальних нормативно-правових актах, де виокремити положення про порядок розслідування мобінгу на робочому місці та про санкції за мобінг у трудовому колективі.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. UPL: https: //zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text (дата звернення: 17.02.2023).

2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08 (дата звернення: 17.02.2023).

3. Van Raalte v. the Netherlands п. 39, Reports 1997-I. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_984#Text

4. Рішення ЄСПЛ у справі Willis v. the United Kingdom. Заява № 36042/97, n. 48, ECHR 2002-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_170#Text