

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
до проекту Закону України
Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні
правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці

1. Обґрунтування необхідності прийняття акта

Законопроект пов'язаний із проектом Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці». Вперше явище мобінгу в трудових відносинах було докладно описане Г.Леманном і А. Густафссоном в опублікованому в 1984 р. у The National of Occupational Safety and Health звіті щодо результатів дослідження, проведеного впродовж 1982-1983 рр. у Швеції. Г.Леманн наголошував, що застосовує поняття «мобінг» для визначення різновиду психологічних міжособистісних відносин, що складаються на робочому місці між працівником і роботодавцем щодо реалізації завдань (службових обов'язків) та проявляються в недоброзичливому (ворожому) ставленні до працівника його колег або керівників.

Сьогодні в більшості зарубіжних країн знають, що таке мобінг, і на законодавчому рівні регулюється протидія цьому явищу. 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. Крім того, 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.

В літературі мобінг визначається як психологічний терор, переважно груповий, цькування щодо будь-кого з працівників з боку його колег, підлеглих або керівництва, що включають в себе постійні негативні висловлювання на адресу працівника, його соціальну ізоляцію всередині організації, поширення про працівника завідомо неправдивої інформації.

В трудовому законодавстві деяких європейських держав поняття «мобінг» знайшло своє закріплення (Польща, Франція, Швеція та ін.), в деяких розглядається

як прояв дискримінації або як прояв психологічного насилля.

Таким чином, мобінг розглядається як одна з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах, яка проявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності підлеглих та найманих працівників з боку керівництва за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи.

Тобто, явище «мобінг» є однією з форм дискримінації прав людини і пов'язане саме з трудовими відносинами.

Оскільки в Україні поняття мобінг з'явилося порівняно нещодавно, на законодавчому рівні питання протидії та заборони мобінгу залишається не врегульованим. Саме тому, даний законопроект покликаний привести норми українського законодавства у відповідність до європейського законодавства та забезпечити захист від дискримінації й психологічного тиску в трудовому колективі.

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 до працівника.

2. Мета і завдання прийняття акта

Метою і завданням законопроекту є захист учасників трудових відносин від різних форм мобінгу і встановлення адміністративної відповідальності за такі дії.

3. Загальна характеристика і основні положення проекту акта

Законопроектом передбачено встановлення адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу, шляхом внесення відповідних змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення.

4. Стан нормативно-правової бази в цій сфері правового регулювання

Основними нормативно-правовими актами у цій сфері правового регулювання є Конституція України, Кодекс України про адміністративні

правопорушення, Кодекс законів про працю та Закон України «Про колективні договори і угоди».

Прийняття законопроекту не потребує внесення змін до інших Законів України.

5. Фінансово-економічне обґрунтування

Реалізація положень законопроекту не потребує видатків із Державного бюджету України.

6. Прогноз соціально-економічних та інших наслідків прийняття акта

Прийняття проекту акта сприятиме забезпеченню захисту учасників трудових відносин від різних форм мобінгу.

Народні депутати України



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: ГРИШИНА ЮЛІЯ МИКОЛАЇВНА
Сертифікат: 2B6C7DF9A3891DA10400000005780B00B7582D02
Дійсний до: 31.03.2022 23:59:59

Апарат Верховної Ради України
№ 428д9/1-2021/221851 від 06.07.2021



573682