



# АПАРАТ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

## Головне науково-експертне управління

01008, м.Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.:255-40-25, 255-45-01; факс: 255-41-86

До реєстр. № 5748 від 12.07.2021  
Народні депутати України  
Ю. Гришина та інші

### ВИСНОВОК

#### **на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці»**

Метою законопроекту, як це визначено у пояснювальній записці до нього, є «захист учасників трудових відносин від різних форм мобінгу і встановлення адміністративної відповідальності за такі дії» (п. 2). Для її досягнення у проекті пропонується Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) та Закон України «Про колективні договори і угоди» доповнити: визначенням змісту понять «мобінгу (цькування)», (а також його типових ознак), «економічний та психологічний тиск», «створення напруженої, ворожої, образливої атмосфери»; включенням до гарантій забезпечення права на працю правового захисту від «мобінгу (цькування) працівників, дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, гендерно обумовленого насильства, захист власної гідності під час здійснення трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення, а також відшкодування шкоди»; правом працівника у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган чинив мобінг (цькування) до працівника, або не вживав заходів щодо його припинення тощо.

Проект на момент підготовки висновку не включений до Плану законопроектної роботи Верховної Ради України на 2021 рік, затвердженого постановою Верховної Ради України від 02.02.2021 № 1165-IX.

За результатами аналізу поданого законопроекту Головне управління вважає за необхідне висловити такі зауваження та пропозиції<sup>1</sup>.

1. У проекті пропонується доповнити КЗпП новою ст. 2<sup>2</sup>, у якій визначити поняття мобінгу та його ознаки. У цьому зв'язку зауважимо, що:

1.1. Насамперед, слід звернути увагу, на необхідність узгодження запропонованого у цій статті визначення змісту поняття «мобінг (цькування)» як

---

<sup>1</sup> - Частина положень проекту збігається за змістом з відповідними положеннями проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» (реєстр. № 4306 від 02.11.2020). У зв'язку з цим вважаємо за доцільне ще раз звернути увагу на зауваження до цих положень, які були висловлені у висновку Головного управління від 31.08.2021 на проект реєстр. № 4306 від 02.11.2020.

«діяння роботодавця або окремих працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його професійної (ділової) репутації.... створення стосовно нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери....» з положеннями Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», який є базовим для регулювання суспільних відносин у цій сфері і який (згідно з преамбулою) «визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина». Зокрема, йдеться про визначення співвідношення поняття «мобінг» з поняттям «утиск», зміст якого визначений у п. 7 ч. 1 ст. 1 цього Закону, згідно із яким під «утиском» розуміється «небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є *приниження їх людської гідності* за певними ознаками або *створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери*».

1.2. Назва статті «Заборона мобінгу (цькування)» не відповідає її змісту, оскільки в ній надається лише визначення самих понять мобінгу (цькування) та його типових ознак, «економічного та психологічного тиску», «створення напруженої, ворожої, образливої атмосфери» і не передбачається заборона вказаних дій.

1.3. Запропоноване у проекті поняття «мобінг (цькування)» як «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», вимагає доопрацювання з огляду на таке.

За своєю суттю мобінг – це складне соціально-психологічне явище, що являє собою тривалий процес цькування (свідоме систематичне здійснення насильства). Особливою ознакою мобінгу є довготривале «відторгнення» працівника трудовим колективом або керівництвом. Розрізняють емоційний, фізичний, економічний, сексуальний, кібермобінг, який передбачає цькування через соціальні мережі, та інші види мобінгу, що мають різні ступені суспільної шкідливості та наслідки для жертви. У проекті також не враховано поділ явища мобінгу на горизонтальний та вертикальний (стаффінг), адже вертикальна модель мобінгу передбачає будь-які відносини підпорядкованості у колективі, а не лише відносини між працівником та безпосередньо власником (уповноваженим ним органом, особою, підприємства, установи, організації), які мають різні цілі, наслідки та, відповідно, вплив на особистість того, кого цькують<sup>2</sup>.

Неприйнятним, на наш погляд, є визначення мобінгу як «діяння роботодавця або окремих працівників трудового колективу», адже без конкретної вказівки в законі, діяння передбачає як умисну, так і необережну

---

<sup>2</sup> - Трюхан О.А. Захист працівників від мобінгу на робочому місці: теоретико-правовий аспект URL: [http://apnl.dnu.in.ua/4\\_2017/12.pdf](http://apnl.dnu.in.ua/4_2017/12.pdf)

форму вини. У той же час, у процесі мобінгу здійснення цькування може бути виключно умисним. Крім цього, не враховується, що «мобінгом» може займатися також як один працівник, так і весь трудовий колектив.

З урахуванням вищевикладеного зауважимо також, що наведена дефініція містить ознаки відсутності правової визначеності, а, отже, не відповідає конституційному принципу верховенства права (у частині забезпечення правової визначеності, ясності і недвозначності норм, як складових цього принципу) (детальніше див. Рішення Конституційного Суду України від 22 вересня 2005 року № 5-рп/2005). Це зауваження стосується й інших запропонованих у проекті визначень, зокрема, «психологічний тиск» та «створення напруженої, ворожої, образливої атмосфери», в яких перелік дій, які складають зміст вказаних термінів, не є вичерпним, що може призвести до довільного тлумачення відповідних положень у практиці їх застосування.

2. У змінах до ч. 1 ст. 38 КЗпП працівнику надається право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган чинив мобінг (цькування) до працівника, або не вживав заходів щодо його припинення тощо. Проте, при цьому, не враховується, що згідно із запропонованим у новій ст. 2<sup>2</sup> визначенням «мобінгу (цькування)» ним можуть займатися не лише власник або уповноважений ним орган, а й інші працівники.

3. Згідно з новою ч. 2 ст. 158 КЗпП на роботодавця пропонується покласти обов'язок «розробити *процедуру надання психологічної допомоги і підтримки* постраждалим від мобінгу *особам*». Водночас, на нашу думку, навряд чи всі роботодавці (зокрема, малі підприємці) здатні розробити «процедуру надання психологічної допомоги». Крім цього, у вказаному приписі доречно уточнити, які особи належать до постраждалих від мобінгу, щодо яких роботодавець зобов'язаний розробити відповідну процедуру.

4. Такою, що звужує права працівника, вважаємо пропозицію виокремити умови відшкодування заподіяної здоров'ю працівника шкоди, причиною якої став мобінг, «у розмірі понесених витрат, пов'язаних з лікуванням» (нова ч. 2 ст. 173 КЗпП), на відміну від чинної норми, яка передбачає, що «школа, заподіяна працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, відшкодовується у встановленому законодавством порядку». За такого формулювання працівник позбавиться можливості на відшкодування витрат на реабілітацію, медичні препарати, недоплаченої заробітної плати (внаслідок економічного тиску, зокрема).

Керівник Головного управління

С. Тихонюк

Вик.: Л. Демчук



САС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: ТИХОНЮК СВІТЛАНА АНДРІЙВНА  
Сертифікат: 2B6C7DF9A3891DA104000000733B4200C444CE01  
Дійсний до: 12.11.2021 23:59:59

Апарат Верховної Ради України  
№ 16/03-2021/278112 від 06.09.2021



632376