

УДК 351.83:349.22 (477)

DOI: <https://doi.org/10.23939/dg2023.01.086>**Хаварівська Галина Степанівна**

*кандидат наук з державного управління,
старший викладач кафедри державної політики та врядування
Навчально-наукового Інституту адміністрування,
державного управління та професійного розвитку
Національного університету "Львівська політехніка"*
ORCID: 0000-0001-8675-3828
Halyna.S.Khavarivska@lpnu.ua

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ: ЗАБОРОНА МОБІНГУ

Проаналізовано національне законодавство у сфері захисту трудових прав працівників та державних службовців як працівників зі спеціальним статусом з метою недопущення будь-яких проявів та видів дискримінації у сфері праці. Визначено авторське поняття мобінгу як способу дискримінації трудових прав громадян України, що проявляється через психологічні, економічні та інші способи насильства, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, яка змушує особу-працівника недооцінювати власну професійну придатність. Основними видами мобінгу є вертикальний – керівник-працівник та горизонтальний – колега-колега. Перелічено основні форми прояву, ознаки та способи мобінгу, а також шляхи уникнення та запобігання цькуванню на робочому місці; наведено види та механізми відповідальності за такі негативні дії, розміри штрафних санкцій та процедуру судового захисту.

Ключові слова: державний службовець; законодавство; захист; мобінг; працівник; роботодавець; цькування.

Постановка проблеми та її актуальність. В умовах постійної індустріалізації, економічних гойдалок, тривалої невизначеності в часі війни трудові права працівника залишаються осторонь, оскільки роботодавець, з метою фінансового успіху своєї компанії, часто нехтує робочою силою і забуває про гуманне та ціннісне ставлення до працівника. Захист трудових прав працівників є важливим, особливо у період дії воєнного стану, пов'язаних з цим закриттям підприємств, установ, організацій та відповідно скорочення робочих місць, великої кількості звільнень працівників, несвоєчасної виплати заробітної плати, значних зловживань та порушень трудового законодавства під час оформлення трудових правовідносин. Відтак особливо чутливою сферою залишається психологічний стан працівника, спричинений можливим цькуванням з боку роботодавця чи колег, адже ефективне виконання працівни-

ками будь-якої галузі своїх трудових обов'язків, продуктивність праці наряду залежать від психологічного клімату в колективі та ставлення керівництва. Тому дослідження питання мобінгу на сьогодні є вкрай важливим та актуальним для усіх категорій працюючих, зокрема і державних службовців, які серед своїх основних прав мають право на повагу до своєї особистості, честі та гідності, право справедливого і шанобливого відношення з боку керівника чи колеги по службі та право на належну оплату своєї праці. За статистикою, у країнах Західної Європи мобінгу зазнають майже 51 % працівників, зокрема у державно-службовому секторі такий показник коливається в межах 55–65 % [5].

Мета дослідження та основні завдання для її досягнення – дослідити стан нормативно-правового забезпечення захисту трудових прав працівників, недопущення будь-якої дискримінації у сфері праці, виявити прояви, ознаки, інструменти боротьби з мобінгом, а також відповідальність за такі дії та судовий захист від трудового цькування.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням трудового захисту працівників присвячені численні праці науковців в галузі трудового права України: Е. В. Бабенка, Н. Б. Болотіної, В. Я. Буряка, П. Д. Пилипенка, Л. Ю. Прогонюк, Г. І. Чанишевої та багатьох інших. Однак є чимало праць, присвячених і трудовим правам державних службовців, оскільки діяльність державних службовців, окрім спеціального законодавства, регулюється також і нормами трудового законодавства, і держслужбовці теж можуть піддаватися цькуванню. Дотично ці питання розглянуто у працях Л. В. Апанаскович “Перспективні напрями запровадження в Україні зарубіжного досвіду захисту трудових прав державних службовців”, А. Ю. Бабій “Правовий статус державного службовця в умовах перезавантаження системи управління державною службою”, Л. Ю. Величка “Дія норм трудового права на правове регулювання праці державних службовців”, В. В. Миргород-Карпової, М. В. Старинського “Сучасний стан проблематики мобінгу у сфері державної служби”, М. В. Панченко “Право на захист трудових прав у світлі концепції гідної праці державних службовців”, Т. В. Парпан, В. В. Цветкова та ін. Всі ці питання є надто важливі, зважаючи на те, що до тепер науковці розглядали правовий статус державних службовців як управлінців та як працівників окремо, нерідко протиставляючи ці поняття один одному [1].

Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми: оскільки до цього часу в Україні не було нормативно-правового закріплення терміна “мобінг”, а вперше це здійснено лише наприкінці 2022 р., це дозволило нам проаналізувати його ознаки, різновиди, способи прояву, види відповідальності за такі дії і дослідити теоретичні аспекти

унікнення, запобігання та боротьби з цькуванням у контексті недопущення дискримінації трудових прав працівників усіх категорій.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів. Якщо розглядати нормативно-правове регулювання захисту трудових прав громадян України, то основним документом, який регулює це питання, є Конституція України, за якою, згідно з ст. 43, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [4]. Держава в особі відповідних органів повинна створити умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати усім рівні можливості у виборі своєї професії та роду діяльності, здійснювати завдання з програм професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до запитів суспільства.

Відповідно до трудового законодавства України, забороняються будь-які дискримінаційні дії у сфері праці, зокрема порушення роботодавцем принципу рівності прав і можливостей працівників, пряме чи дотичне обмеження прав працівників залежно від расової, політичної, релігійної приналежності, кольору шкіри, статі, віку, стану здоров'я, наявності інвалідності, соціального, етнічного та іноземного походження, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації. Заборона теж поширюється і на підозри чи наявність у працівника захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейний та майновий стан, сімейні обов'язки, місце проживання, членство у професійній спілці чи будь-якому іншому громадському об'єднанні, участь у страйку, звернення або намір звернення до судових органів за захистом своїх порушених прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення, а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з видом роботи та трудовою функцією працівника.

На сьогодні, коли в Україні триває російсько-українська війна і часто допускаються порушення трудових прав працівників, пов'язанні з правовим режимом воєнного стану, чимало питань було врегульовано прийняттям Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" [10], який роз'яснив детальніші умови процесу укладення та розірвання трудового договору у воєнний час, переведення та звільнення працівників, оформлення простою, призупинення дії трудового договору, що не призводить до припинення трудових правовідносин, відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії, обліку робочого часу, порядку надання відпусток та оплати праці

та ін. Це певною мірою дало змогу врегулювати процес захисту трудових прав під час війни та створило передумови для врегулювання питання трудового цькування. Та не лише цей закон закріпив захист трудових прав громадян, законодавець прийняв і інші нормативно-правові акти у цьому напрямку.

У грудні 2022 р. набув чинності Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)” [8], відповідно до якого роботодавець повинен вживати заходів задля безпеки і захисту фізичного та психічного здоров’я найманих працівників, здійснювати профілактику ризиків та негативної обстановки на робочому місці, проводити навчальні, організаційні та інформаційні заходи щодо уникнення та протидії цькуванню на роботі. Можемо стверджувати, що мобінг розглядається як спосіб дискримінації трудових прав громадян України, що проявляється через психологічні, економічні та інші способи насильства та приниження гідності працівника.

Україна йшла до цього закону кілька років, оскільки схожий законопроект вже розглядався Верховною Радою України у 2019 р., але тоді його не прийняли, і лише тепер мобінг заборонили на законодавчому рівні. В той час коли такі закони давно діють в інших європейських країнах, зокрема, у Німеччині, Польщі, Франції, Італії, Великій Британії, Швеції та ін. Серед європейських документів у цьому напрямку важливе місце посідає Директива Європейського Союзу від 27.10.2000 р. № 2000/78, яка визначає рівність поводження у сфері праці та зайнятості населення та визначає поведінку з метою створення ворожої, принижуючої гідність особи-працівника або образливої обстановки на роботі як переслідування такого працівника, що прирівняне до дискримінації трудових прав. Крім цього, відповідно до ст. 26 Європейської соціальної хартії, держави взяли на себе зобов’язання у сприянні запобіганню систематичним негативним, непорядним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у контексті виконання їх трудової функції. Держави зобов’язуються вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників, держслужбовців від такої поведінки керівників чи колег по роботі з метою недопущення цькування.

Термін “мобінг” вперше було використано шведським вченим Х. Леманом у 80-х рр. ХХ ст. Вчений говорив про понад 40 різновидів мобінгу: погрози, поширення чуток, глузування, необгрунтована критика, наклеп, приховування інформації тощо. Мобінг створює навколо людини ворожу, образливу та напружену атмосферу, яка змушує особу-працівника недооцінювати власну професійну придатність.

Звісно, що державні службовці теж можуть підпадати під прояви мобінгу адже правовідносини державних службовців у сфері праці належать до сфери дії трудового права. Державний службовець виконує свою трудову функцію особисто й зобов'язаний дотримуватись службової дисципліни, спеціальних правил, які встановлені як на державному, так і на локальному рівнях. Під час використання праці держслужбовців звісно ж виникають трудові правовідносини, але з урахуванням специфіки їх роботи та обов'язків, адже державний службовець тією чи іншою мірою зачіпає як публічні, так і приватні інтереси. Державний службовець як учасник адміністративних правовідносин уповноважений на здійснення державного управління, а як учасник трудових правовідносин – стає членом трудового колективу, підлягаючи правилам внутрішнього трудового розпорядку, дотримуючись трудової дисципліни, отримуючи заробітну плату, та підлягає соціальному захисту. Державні службовці у трудових правовідносинах наділені спеціальним правовим статусом. Питання цькування державних службовців неодноразово обговорювалися в останні роки на круглих столах, семінарах у Генеральному департаменті з питань управління персоналом на державній службі Національного агентства з питань державної служби. Тодішній голова НАДС К. Ващенко звертав увагу на випадки, коли формально закон не порушується, але державні службовці зазнають тиску. На цій проблематиці наголошувала і колишня директор Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі НАДС Наталія Алюшина (теперішня голова НАДС), однак законодавчого закріплення це питання набуло лише згодом.

Так, від грудня 2022 р. Кодекс законів про працю було доповнено окремою статтею 2-2, згідно з якою мобінг – це 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, зокрема 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, зокрема такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [2].

Відтак, згідно з цим тлумаченням, до основних форм психологічного та економічного тиску на працівника належать:

– створення навколо особи-працівника напруженої, образливої, ворожої атмосфери (висміювання, образи, наклеп, певні погрози, зне-

важливі зауваження, залякуюча, принизлива, загрозлива поведінка або інші способи виведення працівника із психологічної стійкості);

– нерівність у отриманні можливостей для професійного навчання та кар'єрного зростання;

– безпідставне, неправомірне негативне виділення працівника з трудового колективу або його ізоляція (до прикладу, це може бути не запрошення на офіційні зустрічі та наради, в яких працівник, відповідно до посадових інструкцій та інших документів, має брати участь, перешкоди у виконанні ним своєї трудової функції, недопущення працівника на його робоче місце або перенесення такого робочого місця в непристосовані для роботи місця);

– необґрунтований непропорційний розподіл роботодавцем навантаження і службових завдань між працівниками, що мають однакову кваліфікацію та продуктивність праці і які виконують рівноцінну роботу;

– нерівна оплата праці, що виконується працівниками однакової кваліфікації та посади, незаконне та безпідставне позбавлення особи-працівника певних виплат (премій, бонусів та інших матеріальних заохочень);

– надмірна прискіпливість до колеги або роботодавця до працівника, “гострі” слова у бік потерпілої особи;

– аморальні дії, тобто небажана поведінка з сексуальним контентом;

– донесення керівництву на певного працівника;

– завдання матеріальної шкоди та збитків для потерпілого.

Законодавець чітко визначає, що вчинення мобінгу (цькування) в Україні заборонено. Якщо особи-працівники вважають, що вони зазнали цькування з боку роботодавця, то вони мають право звернутися із скаргою до: 1) центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства; 2) суду.

Мобінг – це вид цькування, який може застосовуватися до працівника у вигляді приниження на роботі і зазвичай проявляється як психологічне (або економічне) знуцання над колегою (групою) або безпосередньо самим керівництвом. Тобто, цей термін застосовується лише у трудових правовідносинах, на відміну, скажімо, від булінгу, теж як виду цькування щодо неповнолітніх. Мобінг може бути як вертикальний (цькування роботодавця щодо працівника), так і горизонтальний (цькування колеги проти колеги). Науковці у сфері захисту трудових прав виділяють також мобінг вибіркового (виділення потерпілого з групи працівників), дискримінаційний (потерпілим стає той, хто відрізняється

в колективі), сексуальний (сексуальні домагання), десигналізаційний (застосовується до осіб, які викрили негативні факти про колег), авторитарний (деструктивний стиль керівництва), зміщений (спрямований на третю особу) та ін.

Типовими ознаками мобінгу на роботі є:

- 1) повторюваність дій;
- 2) наявність сторін – потерпілий, кривдник та, за наявності, спостерігач;
- 3) бездіяльність чи дії кривдника, які призводять до приниження, заподіяння моральної шкоди, страху, тривоги або навіть спричинення соціальної ізоляції потерпілого на роботі, примушування змінити місце роботи [7].

Варто зазначити, що не належать до проявів мобінгу вимоги керівника щодо ефективного виконання працівником своїх професійних обов'язків, зміна посади, робочого місця або розміру заробітної плати, встановлених у трудовому або колективному договорі.

На нашу думку, способами уникнення мобінгу дорослих працівників на роботі можуть бути: увага до керівництва (чи не з їх боку ініціатива таких дій); увага до співпрацівників (розпізнати, з якого боку ініціатива цькування); спроби порозумітися, чого виникають претензії і що чи хто стоїть за цим у трудовому колективі; зниження авторитету кривдника у власних очах; консультації у юриста чи психолога (за потреби – лікування заспокійливими засобами); виведення власної свідомості на позитивне русло вдома (мелодійна та релакс-музика, хобі, прогулянки, позитивні зустрічі, розпитування тих, хто перебував у тій же ситуації, використання їхнього позитивного досвіду); звільнення і пошук нового робочого місця, якщо Ви не почуваетесь безпечно на робочому місці (життя і здоров'я – найбільша цінність, а роботу можна і варто часом змінювати). Для уникнення мобінгу у пригоді стануть також такі правила:

1. Не слід мовчати, а потрібно відповідати на закиди або образи на Вашу адресу, слід також використовувати “Я – звернення” та уникати переходу на особистості.

2. Залучити на підтримку свідків (особливо у випадку вертикального мобінгу).

3. Чітко фіксувати отримані завдання та результати роботи, щоб не було маніпуляцій. 4. Використовувати уточнювальні запитання (“Що Ви маєте на увазі?”, “Не могли би Ви пояснити конкретніше?”, “Що саме мені потрібно зробити?”...).

5. Не брати участі в обговоренні вчинків інших.

6. Абстрагуватися від колективу та нагадати про власні переваги та позитивні робочі якості, не втрачаючи віру в свої сили. Хоча зараз законодавство і передбачає адміністративну відповідальність за мобінг, це такі прості правила-прийоми, що дадуть змогу зменшити або уникнути проявів цькування працівників.

З 1 грудня 2022 р. також внесено зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення, якими передбачається адміністративна відповідальність за такий вид цькування на роботі. Так, ст. 173-5 передбачає, що вчинення мобінгу працівника призводить до накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і 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 [9]. Якщо ж такі дії вчинені групою осіб або особою, яка протягом року вже вчиняла таке діяння, то штраф від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин, якщо це фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, або посадові особи – штраф від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи від сорока до шістдесяти годин за таке правопорушення.

Тобто, ми бачимо, які реальні штрафи чекатимуть на кривдників осіб-працівників: за перше правопорушення, пов'язане з цькуванням, – штраф 850–3400 грн або 20–40 годин громадських робіт; за друге та кожне наступне порушення протягом року (або вчинене групою осіб) – штраф 1700–6800 грн або 30–60 годин громадських робіт. Суми начебто і не такі великі, та все ж це адміністративна відповідальність і це дасть змогу працівнику хоч якось захистити свою гідність та свої трудові права. А кривдникам це спричинить додаткові матеріальні стягнення і “підірвану” репутацію.

Для того, щоб негативні дії щодо працівника визнати мобінгом та покарати кривдника, необхідно його зафіксувати (зробити запис розмови на диктофон, зберегти електронне листування, зберегти копії розпоряджень про преміювання). Потім слід написати скаргу та разом із відповідними доказами відправити її до ЦОВВ, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, яке призначить потрібну перевірку, додатково зафіксує докази та випише протокол. Це все надішлють до суду, який має встановити наявність мобінгу та призначити штраф кривднику [6].

Законодавство також дозволяє потерпілому клопотати про відшкодування матеріальної або навіть моральної шкоди (тут потрібно надати суду докази такої необхідності: чеки про оплату консультацій з психологом або купівлю ліків для усунення негативних наслідків трудового цькування).

Звісно ж, найдієвішим способом захисту свої трудових прав є звернення до суду. При цьому строк такого звернення до суду – три місяці з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, у нашому випадку – матеріального або психологічного цькування (мобінгу) працівника. Для осіб, які звільняються з причини вчинення мобінгу або невжиття заходів щодо його припинення, виплачується вихідна допомога – не менше тримісячного заробітку.

Трудове законодавство передбачає випадки відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику, що здійснюється у разі, якщо порушення його законних прав, зокрема внаслідок дискримінації та (або) мобінгу працівника, факт якого підтверджено відповідним рішенням суду, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань працівника, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Процес відшкодування такої моральної шкоди визначається окремим законодавством України.

Якщо ж ми говоримо про міжнародно-правову регламентацію захисту трудових прав працівників, то ключова роль тут відводиться Міжнародній організації праці (МОП), її нормотворчій діяльності та Європейському суду з прав людини. Постійна правова діяльність МОП забезпечує врегулювання питань захисту трудових прав працівників, особливо важливу роль серед яких відіграють акти, які є ефективним засобом проти зловживань з боку роботодавця. До прикладу, Конвенція МОП № 158 “Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця” визначає перелік того, що є незаконним для припинення трудових правовідносин, а саме: членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час або ж намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників, подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення до компетентних адміністративних органів, раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження; відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству [3] (соціальні відпустки). Тобто, йдеться про заборону дискримінації у трудовій сфері як передумову до можливого, потенційного цькування з боку роботодавця.

Лише після того, як були використані усі внутрішні (національні) засоби юридичного захисту, працівник, трудові права якого порушено, має право подавати заяву до Європейського суду з прав людини і лише протягом шести місяців з дати винесення остаточного рішення. А також варто наголосити, що, подаючи заяву, потрібно керуватися Регламентом Суду [11], в якому прописано вимоги до заяви та порядок її подачі. Відтак судовий захист є найефективнішим способом захисту порушених прав, а судові органи мають більше дієвих механізмів забезпечення винесення обґрунтованого рішення у справі.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Таким чином, ми можемо стверджувати, що держава повинна гарантувати усім категоріям працівників (зокрема і державним службовцям) правовий захист від мобінгу, упередженого ставлення у трудових відносинах, проявів дискримінації, захист честі та гідності працівника під час виконання своїх трудових обов'язків. У разі проявів цькування законодавство України забезпечує можливість звернення до спеціального органу із захисту трудових прав або до суду (без припинення працівником трудової діяльності на час розгляду справи) та відшкодування завданої матеріальної та навіть моральної шкоди, якщо це призвело до психологічних страждань, до втрати нормальних життєвих контактів для організації свого побуту. Викладені у роботі положення дадуть змогу працівникам краще розумітися у питаннях трудового цькування, розрізняти такі дії та вміти захиститись у разі їх вчинення, що загалом сприятиме кращому регулюванню захисту трудових прав працівників на службі у держави. Перспективою подальших розвідок можуть бути інструменти, механізми захисту трудових прав громадян України та протидії трудовому цькуванню, правові механізми боротьби з мобінгом на державній службі.

Список використаної літератури

1. Бабій А. Ю. Правовий статус державного службовця в умовах перезавантаження системи управління державною службою // Трудове право; право соціального забезпечення. 2022. Вип. 3. С. 23–27. DOI: <https://doi.org/10.32782/chern.v3.2022.4>.
2. Кодекс законів про працю : Закон України № 322-08 в редакції від 27.01.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 27.01.2023).
3. Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 р. № 158 URL : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_005 (дата звернення 27.02.2023)
4. Конституція України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 31.01.2023).
5. Миргород-Карпова В. В., Старинський М. В. Сучасний стан проблематики мобінгу у сфері державної служби // Юридичний науковий електронний журнал. 2021. № 11. С. 297–300. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-11/74>.

6. Мобінг на роботі – це серйозно. Як захистити себе та яке покарання чекає на кривдників. URL : <https://vikna.tv/dlia-tebe/roboata/mobing-shho-cze-take-oznaky-pokarannya-ta-yak-zahystyty-sebe/> (дата звернення: 30.01.2023).

7. Мобінг на роботі: що це і яке покарання чекає на кривдників. URL : <https://tsn.ua/ukrayina/mobing-na-roboti-scho-ce-i-yake-pokarannya-chekae-na-krivdnykiv-2218063.html> (дата звернення: 29.01.2023).

8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України № 2759-IX від 16.11.2022 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n8> (дата звернення: 29.01.2023).

9. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України № 2806-IX від 01.12.2022 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text> (дата звернення: 29.01.2023).

10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України № 2136-IX від 15.03.2022 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 02.02.2023).

11. Регламент Європейського суду з прав людини від 04.11.1998 р. URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/980_067 (дата звернення: 27.02.2023).

Halyna Stepanivna Khavarivska

*Candidate of Sciences in Public Administration,
Senior Lecturer of Department of Public Policy and Governance,
Public Administration, Governance and Professional Development Institute,
Lviv Polytechnic National University
ORCID: 0000-0001-8675-3828
Halyna.S.Khavarivska@lpnu.ua*

LEGAL AND REGULATORY FRAMEWORK OF LABOR RIGHTS PROTECTION OF THE CITIZENS OF UKRAINE: PROHIBITION OF MOBBING

Problem setting. In the conditions of constant industrialization, economic fluctuations, continuous uncertainty during the war, the labour rights of the employee are left aside, since the employer often neglects the labour force and forgets about the humane and valuable attitude towards the employee in search of the financial success of his/her company. The psychological state of an employee remains a particularly sensitive area as it is influenced by possible constant harassment or bullying by the employer or colleagues. After all, the effective performance of the labour duties by employees of any sphere, as well as labour productivity directly depends on the psychological climate in the team and the attitude of management. Therefore, the study of the mobbing issue today shall be extremely important and relevant for all categories of employees, including public officials, who, among their fundamental rights, have the right to respect for their personality, honour and dignity, the right to a fair and respectful attitude from the management or colleagues and the right to adequate remuneration for their work.

Recent research and publications analysis. Numerous works of scientists in the field of labour law of Ukraine are devoted to issues of labour protection of employees, namely:

E. V. Babenko, N. B. Bolotina, V. Ya. Buriak, P. D. Pylypenko, L. Yu. Prohoniuk, H. I. Chaynsheva et. al. However, there are many works devoted to the labour rights of public officials, since the activities of public officials, in addition to special legislation, shall be also governed by the norms of labour legislation, and public officials may also be subjected to bullying and harassment. These issues were relevantly considered in the works of L. V. Apanskovych, A. Yu. Babii, L. Yu. Velychko, V. V. Myrhorod-Karpova, M. V. Panchenko, T. V. Parpan et al.

Highlighting previously unsettled parts of the general problem. Since the term “mobbing” at the legislative level was introduced in Ukraine only at the end of 2022, so far, its manifestations, signs, types, methods of prevention and types of liability have not yet been mentioned, and this allowed us to consider all these issues profoundly in our research.

Paper main body. It has been determined that mobbing shall mean a type of harassment that can be applied to an employee through humiliation at work and usually manifests itself as a psychological abuse by a colleague (group of colleagues) or directly by management. Mobbing can be either vertical (harassment of an employer against an employee), or horizontal (harassment of a colleague against a colleague). There are also selective mobbing (singling out a victim from a group of employees), discriminatory (a victim is one who is different in the team), sexual (sexual harassment), revelatory (applied to persons who exposed negative facts about colleagues), authoritarian (destructive style of a management), displaced (directed to a third party), etc.

It was found that public officials may also fall under the manifestations of mobbing, as legal relations of public officials in the labour sphere are covered by labour law. When using the labour of public officials, labour relations definitely arise, but taking into account the specifics of their work and duties, as a public official to some degree affects both public and private interests. Public officials have special legal status in labour relations.

It has been researched that if employees have experienced harassment by the employer, then they have the right to file a complaint with: 1) the central executive body implementing the state policy in the field of supervision and control over compliance with labour legislation; 2) the court.

The article indicates ways to avoid mobbing and the amount of penalties for the latter.

Conclusions of the research and prospects for further studies. Thus, we may argue that the state shall guarantee all categories of employees (including public officials) legal protection against mobbing, prejudice in labour relations, manifestations of discrimination, protection of the honour and dignity of the employee in the performance of his/her duties. In case of manifestations of harassment, the legislation of Ukraine provides for the possibility of applying to a special body for the protection of labour rights or to the court and compensation for the material and moral damage caused, if this led to psychological suffering, to the loss of normal life contacts for arrangement the person’s life. The provisions outlined in the research shall improve the regulation of the public administration system in the field of protecting the labour rights of employees in the service of the state.

Key words: public official; legislation; protection; mobbing; employee; employer; harassment.

References

1. Babii, A. (2022). Pravovyi status derzhavnoho sluzhbovtsia v umovakh perezavantazhennia systemy upravlinnia derzhavnoiu sluzhboiu. *Labor Law; Social Security Law*, Issue 3, pp. 23–27.
2. Kodeks zakoniv pro pratsiu. No. 322-08 (2023).
3. Konventsiiia pro pryypynennia trudovykh vidnosyn z initsiatyvy robotodavtsia. No. 158. (1982).
4. Konstytutsiia Ukrainy. (1996).
5. Myrhorod-Karpova, V., Starynskyi, M. (2021). Suchasnyi stan problematyky mobinhu u sferi derzhavnoi sluzhby. *Legal Scientific Electronic Journal*, Issue 11, pp. 297–300.
6. Mobinh na roboti: shcho tse i yake pokarannia chekaie na kryvdnykiv. URL : <https://vikna.tv/dlia-tebe/roboata/mobing-shho-cze-take-oznaky-pokarannya-ta-yak-zahystyty-sebe/>.
7. Mobinh na roboti: shcho tse i yake pokarannia chekaie na kryvdnykiv. URL : <https://tsn.ua/ukrayina/mobing-na-roboti-scho-ce-i-yake-pokarannya-chekaye-na-krivdnykiv-2218063.html>.
8. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo zapobihannia ta protydii mobinhu (tskuvanniu). Zakon Ukrainy No. 2759-IX vid 16.11.2022 r.
9. Pro vnesennia zmin do Kodeksu Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia shchodo zapobihannia ta protydii mobinhu (tskuvanniu). Zakon Ukrainy No. 2806-IX vid 01.12.2022 r.
10. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu. Zakon Ukrainy No. 2136-IX vid 15.03.2022 r.
11. Rehlament Yevropeiskoho sudu z prav liudyny. (1998).