

iMoRe №194. Закон про протидію цькуванню на роботі

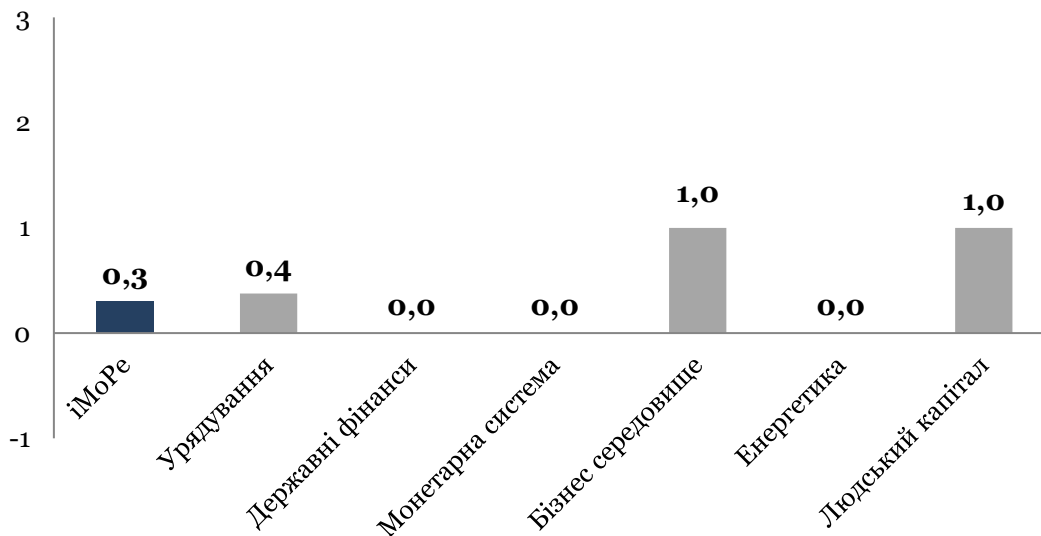
Індекс моніторингу реформ (iMoRe) становить +0,3 бала за період з 5 по 18 грудня 2022 року з можливих значень від -5,0 до +5,0. У попередньому раунді індекс дорівнював +0,3 бала.

Графік 1. Динаміка Індексу моніторингу реформ



Індекс реформ може приймати значення від -5 до +5, значення вище за +2 розглядається як прийнятний темп реформ

Графік 2. Значення iMoRe та його компонентів у поточному раунді оцінювання



Основні події раунду

1. Закон про протидію цькуванню на роботі, +1,0 бал

Наприкінці 2022 року Президент підписав Закон [2759-IX](#) про протидію цькуванню на роботі. Цей закон вводить в українське законодавство поняття «мобінг (цькування)» та визначає можливі форми психологічного та економічного тиску на працівників.

Роботодавці зобов'язані вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників.

У випадку встановлення судом факту мобінгу щодо працівника, останній має право звільнитися з роботи в будь-який момент, не попереджаючи про це за два тижні, як передбачено в інших випадках розірвання трудового договору з ініціативи працівника. У такому випадку роботодавець має виплатити працівнику вихідну допомогу в розмірі не менше тримісячного середнього заробітку. Мобінг по відношенню до колег, встановлений судом, внесений до підстав звільнення працівника з ініціативи роботодавця.

Закон про протидію цькуванню реалізує положення [Європейської соціальної хартії](#), ратифікованої Україною у 2006 році, а [також](#) Директиви ЄС [2000/78/ЄС](#), де зокрема зазначено, що «пряма дискримінація трапляється тоді, коли до однієї особи ставляться менш прихильно, ніж ставляться, ставилися або ставитимуться до іншої особи у порівнянній ситуації, на будь-якій з підстав», і [Директиви ЄС 89/391/ЄС](#), де йдеться про безпечні умови праці.

Коментарі

«Нові норми [щодо захисту працівників](#) від мобінгу (цькування) на роботі є частиною проєвропейського антидискримінаційного законодавства. Вони забороняють мобінг на робочому місці, визначають у яких діях це може проявлятися, а також передбачають зобов'язання роботодавця попереджати такі дії з боку працівників. Власне виконання нововведень покладається безпосередньо на роботодавця.

З точки зору самих роботодавців, це принесе більше роботи для їхніх HR та корпоративних юристів. Певною мірою це також торкнеться українських менеджерів, яким варто буде прискіпливіше ставитися до атмосфери всередині команди.

Юристам компаній варто буде узгодити всі внутрішні правила з такими змінами: внести корективи у корпоративні документи (т.ч. додати відповідні пункти у письмові трудові договори), передбачити внутрішні тематичні інструкції, ознайомити працівників із новими правилами, а також передбачити проведення тематичних тренінгів всередині команди, а це (в ідеальному варіанті) визначити початкові механізми вирішення спору (конфлікту) всередині команди. На практиці,

дуже ймовірно, ці норми втілюватимуться по-різному: великі компанії матимуть ресурси для організації подібних активностей, у менших це може “обмежитися” зустріччю з юристом та підписами на тематичному документі.

Власне, теоретично для працівника такі зміни виглядають позитивно: передбачаються загальні правові механізми захисту прав із можливістю звернутися до Держпраці, є можливість звільнитися на підставі мобінгу та отримати вихідну допомогу, також передбачена [адміністративна відповідальність](#) за такі дії з боку підприємців та посадових осіб. Крім того працівник може звернутися по відшкодування шкоди, в т.ч. моральної, до суду. Проте ці нововведення ще потребують деяких узгоджень з іншими тематичними нормами українського законодавства.

Водночас звільнити працівника, який практикує мобінг на робочому місці, компанія теж може лише на підставі рішення суду. Це потребує для роботодавця створення алгоритму дій для власного HR та юридичного департаменту: як діяти з моменту зафіксованого факту мобінгу всередині компанії, щоб забезпечити дотримання норм закону та інтересів усіх працівників. З точки зору бізнесу є багато ризиків, в т.ч. репутаційних, які за законом покладаються саме на роботодавців.

Загалом нововведення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) мають переважно попереджувальний характер. Головне – не потонути в “паперових” формальностях, які потребують чіткіших механізмів і можуть не працювати коректно (або створювати можливості для зловживань) на практиці».

Оксана Купер, юристка, бізнес-консультантка

«Тривалий час наше законодавство було позбавлене юридичних механізмів регулювання мобінгу та відповідальності за нього. Але на практиці працівники часто потерпали та потерпають від різноманітних форм утисків на робочому місці, які мають абсолютно різні прояви – від словесних образ з боку колег чи директора до позбавлення премій, або ж взагалі примушування до звільнення. Оскільки працівник є слабшою стороною у відносинах з роботодавцем, то зазвичай мобінг завершується звільненням саме працівника, який не може терпіти образи на робочому місці.

Саме тому ухвалення закону щодо протидії мобінгу та відповідальності за нього є першим важливим кроком задля того аби працівники мали необхідні та правові способи захисту своїх прав, якщо їх піддають мобінгу на робочому місці.

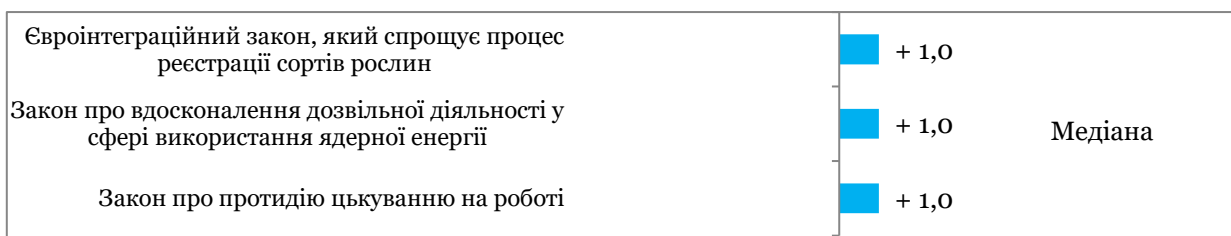
У свою чергу роботодавець тепер зобов'язаний: вживати заходів для забезпечення безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників; здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці; проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

Для того аби закон працював та на робочих місцях дійсно була створена атмосфера неупередженого ставлення, рекомендуємо також включати назви конкретних заходів протидії мобінгу у колективні договори на підприємствах.

Як працівнику довести факт мобінгу? Факт доведення мобінгу – справа непроста. Доказами можуть бути електронне листування, листування в месенджерах, свідчення колег або ж накази керівника, наприклад, про позбавлення премії. Досить часто до працівника можуть вчинятись погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження (психологічний тиск), а колеги, які були свідками відмовляються це підтвердити, або ж ситуація з психологічним тиском вчиняється наодинці. Як довести мобінг у таких випадках, закон відповіді не дає. Тому важливо, щоб факт доведення у суді лежав на стороні, яка вчиняє мобінг, тобто обов'язок доведення відсутності факту мобінгу має лежати на стороні, яка захищається (необхідно закріпити відповідні положення у процесуальному законодавстві)».

Катерина Швець, юристка ГО «Трудові ініціативи»

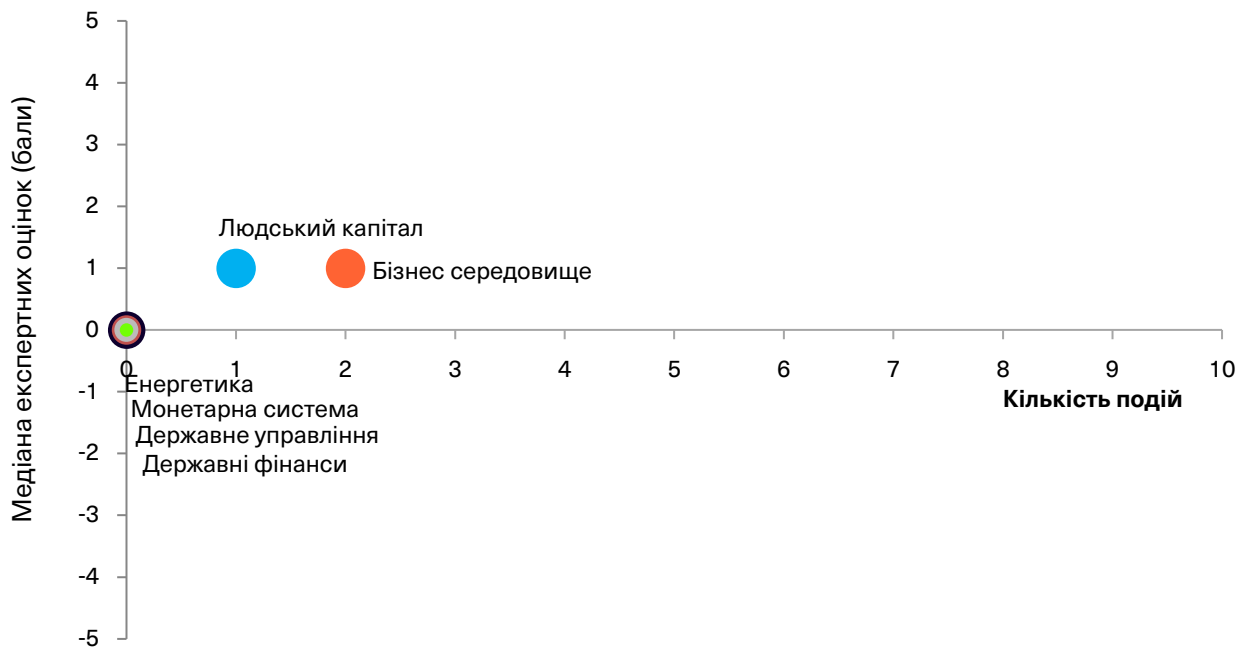
Графік 3. Події, що визначали значення індексу, оцінка події є сумою її оцінок за напрямками, тому вона може перевищувати +5, або бути меншою за -5



Таблиця 1. Оцінки всіх подій та прогресу реформ за напрямками

| | |
|--|-------------|
| Державне управління | 0,0 |
| Державні фінанси | 0,0 |
| Монетарна система | 0,0 |
| Бізнес середовище | +1,0 |
| Євроінтеграційний закон, який спрощує процес реєстрації сортів рослин | +1,0 |
| Закон про вдосконалення дозвільної діяльності у сфері використання ядерної енергії | +1,0 |
| Енергетика | 0,0 |
| Людський капітал | +1,0 |
| Закон про протидію цькуванню на роботі | +1,0 |

Графік 4. Значення окремих компонентів Індексу та кількість подій



(Див. графіки та таблиці на сайті http://imorevox.in.ua/?page_id=577, http://imorevox.in.ua/list_rounds.php)

Довідкова інформація: Індекс Моніторингу Реформ (ІМоРе) VoxUkraine призначений надавати комплексну оцінку зусиллям влади України зі впровадження економічних реформ. Індекс базується на експертних оцінках змін у регуляторному середовищі за п'ятьма напрямками:

1. Державне управління
2. Державні фінанси
3. Монетарна система
4. Бізнес середовище
5. Енергетика

Детальніше про Індекс та методологію розрахунку можна дізнатись на сайті imorevox.org.

VoxUkraine - це ініціатива, створена групою міжнародних та вітчизняних економістів, присвячена реформам та економічному розвитку України. Цілями VoxUkraine є поширення науково обґрунтованого аналізу та коментарів щодо економічних та суспільно-політичних подій в Україні, підвищення рівня дискусії та формулювання системного підходу до реформ, а також інтеграція України в світову мережу економістів та діячів, відповідальних за економічну політику.