https://zakonst.rada.gov.ua/images/gerb.gif

***ЗАКОН УКРАЇНИ***

**Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)**

**м. Київ**  
**16 листопада 2022 року**  
**№ 2759-IX**

Верховна Рада України **постановляє**:

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У [Кодексі законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08" \t "_blank) (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375):

1) друге речення [частини другої](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08" \l "n24" \t "_blank) статті 2 після слів "право на здорові і безпечні умови праці" доповнити словами "на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників";

2) доповнити статтею 2**-2** такого змісту: "**Стаття 2-2**. Заборона мобінгу (цькування)

Мобінг (цькування) - 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, у тому числі 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, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар’єрного росту;

нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов’язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду";

3) [частину першу](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08" \l "n38" \t "_blank) статті 5**-1**доповнити абзацом восьмим такого змісту:

"правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили";

4) [частину другу](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08" \l "n78" \t "_blank) статті 13 доповнити абзацом тринадцятим такого змісту:

"заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав";

5) [частину третю](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08" \l "n221" \t "_blank) статті 38 викласти в такій редакції:

"Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили";

6) [частину першу](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08" \l "n232" \t "_blank) статті 40 доповнити пунктом 12 такого змісту:

"12) вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили";

7) [частину першу](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08" \l "n248" \t "_blank) статті 41 доповнити пунктом 1**-2** такого змісту:

"1**-2**) вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили";

8) [частину першу](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08" \l "n300" \t "_blank) статті 44 після слів "внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору" доповнити словами "вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення";

9) [статтю 141](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08" \l "n824" \t "_blank) після слів "правил охорони праці" доповнити словами "здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)";

10) [статтю 158](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08" \l "n899" \t "_blank) доповнити частиною другою такого змісту:

"Роботодавець зобов’язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і 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)";

11) [статтю 173](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08" \l "n955" \t "_blank) доповнити частиною другою такого змісту:

"У разі ушкодження здоров’я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування";

12) [частину першу](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08" \l "n1269" \t "_blank) статті 237**-1** викласти в такій редакції:

"Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв’язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя".

2. У [Законі України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12" \t "_blank) "Про колективні договори і угоди" (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 36, ст. 361; 1997 р., № 11, ст. 89; 2008 р., № 25, ст. 240; 2013 р., № 32, ст. 412, № 47, ст. 659):

1) [частину другу](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12" \l "n47" \t "_blank) статті 7 після абзацу дванадцятого доповнити новим абзацом такого змісту:

"заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав".

У зв’язку з цим абзац тринадцятий вважати абзацом чотирнадцятим;

2) у [статті 8](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12" \l "n66" \t "_blank): частину першу після абзацу десятого доповнити новим абзацом такого змісту:

"заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав".

У зв’язку з цим абзац одинадцятий вважати абзацом дванадцятим;

частину другу після абзацу дев’ятого доповнити новим абзацом такого змісту: "заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав".У зв’язку з цим абзац десятий вважати абзацом одинадцятим.

II. Прикінцеві положення

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

2. Кабінету Міністрів України протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

**Президент України**

**В. ЗЕЛЕНСЬКИЙ**

# Мобінг: поняття, різновиди, причини, відповідальність

## *Нормативна база*

* [Європейська соціальна хартія](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300)
* [Директива Ради Європейських Співтовариств від 12 червня 1989 року № 89/391/ЄЕС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров’я працівників на роботі](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text)
* [Директива Ради Європейського Співтовариства від 27 листопада 2000 року № 2000/78/ЄC про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості й професійної діяльності](http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=67418)
* [Кодекс законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08)
* [Закон України від 16 листопада 2022 року № 2759-IX "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text)
* [Закон України від 01 грудня 2022 року № 2806-ІХ «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці»](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-IX#Text)

## *Загальна інформація*

Працівники, зокрема мають право на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників (частина друга статті 2 [Кодексу законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08)).

Відповідно до пункту 7 частини першої статті 1 [Закону України "Про засади протидії та запобіганні дискримінації в Україні"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#n6) **утиск** - 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.

В свою чергу поняття ***утиск*** має більш широке юридичне застосування і розповсюджується на багато видів юридичних правовідносин, що ж стосується дискримінаційних дій під час виконання трудових обов'язків то в такому випадку застосовується визначення ***мобінг***. [Стаття 2-2 Кодексу законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text) визначає поняття цькування наступним чином:

**Мобінг (цькування)** - систематичні тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі 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, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

*Мобінг може бути:* латентним і відкритим; індивідуальним і груповим, а також хронічним. Виживши одного колегу, мобер приймається за нову жертву, трапляються також булери-вампіри, яких цікавить переважно процес цькування, а зовсім не результат у вигляді звільнення колеги або підлеглого.

## Причини виникнення мобінгу та його ознаки

***Причини винекнення мобінгу можна поділити на зовнішні та внутрішні:***

* **зовнішні*причини «на рівні соціуму загалом і групи зокрема» –*** це причини пов‘язані з життєвим циклом колективу, законами існування груп, культурою, мораллю, тобто вони не залежать від індивідуальності особистості. Виділяються наступні зовнішні причини мобінгу: - розподіл статусів в колективі, - примітивні реакції у спілкуванні, - успадкований стадний інстинкт, - вікові особливості розвитку, - низька загальна культура і мораль, - відсутність реально діючого правового механізму тощо.
* ***внутрішні* причини «на рівні особистості»** – це причини, які зумовлені особливостями психіки, життєвого досвіду, світогляду, переконань окремого індивіда. Проте основну роль в появі мобінгу відіграють внутрішні причини в той час як зовнішні лише сприяють процесу.

## *Форми мобінгу та способи його прояву*

**За загальним правилом мобінг може набувати таких форм:**

– **авторитарний мобінг** – здійснюється з боку начальника, який застосовує деструктивний стиль керування;

– **зміщений мобінг** – агресія спрямовується на третю особу, оскільки прояв її по відношенню до справжнього джерела є занадто небезпечним, а рівень розчарування ситуацією перейшов допустимі межі і рамки боротьби з проблемою, може бути реакцією на авторитарне знущання;

– **мобінг «посвяти»** – маємо справу з ним в ситуації, коли в колективі з‘являються нові члени, які піддаються спробам «тестуванню» старшими стажем;

– **дискримінаційний мобінг** – його жертвою стають особи, які відрізняються від загального колективу з точки зору цінностей важливих для його членів або особи, які не схвалюють встановлених в колективі норм;

– **десигналізаційний мобінг** – різновид дискримінаційного, застосовуваний по відношенню до особи, яка виявила негативні факти про своїх колег, інформуючи про них всередині організації (тобто керівників) або її оточення, за що у формі знущань отримує «покарання» від співпрацівників;

– **сексуальний мобінг** – сексуальне домагання є особливою формою даного явища, а в випадку групи може бути різновидом дискримінаційного мобінгу, де проявлення зацікавленості протилежною статтю або тією самою, залежно від преференції, не зустрічається схваленням;

– **відбірковий мобінг** – його метою є позбавлення даної особи з групи, дії стають щораз жорстокішими, поки мета не буде досягнута. Слід звернути увагу, що три вище згадані форми: «посвяти», дискримінаційний і відбірковий пов‘язані з етапами переходу працівника через організацію: вхід-трансфер-вихід, а головною метою кожного з них є нав‘язування працівнику правил поведінки даної групи і примус виконання існуючих всередині норм.

**В свою чергу відповідно до**[**Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text)**" та статті 2-2**[**КзпП України**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text)**формами прояву мобінгу є:**

***- Психологічний утиск;***

***- Економічний утиск.***

***За способами прояву мобінг(цькування) встановлюється наступним чином:***

1. Створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);
2. Безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);
3. Нерівність можливостей для навчання та кар’єрного росту;
4. Нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;
5. Безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);
6. Необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.
7. Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов’язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

## Права постраждалих від цькування та юридичні наслідки за вчинення мобінгу

В свою чергу працівникові, який став жертвою утисків під час виконання трудових обов'язків відповідно до положень статті 5-1 [КзпП України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text) гарантовано правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення за захистом своїх прав.

***У разі вчинення мобінгу працівник має право:***

*1. Звернутись з скаргою до Управління Державної служби з питань праці, яке реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.*

*2. Звернутись з позовною заявою до суду щодо визнання фактів цькування та їх усунення (без подальшого припинення працівником трудової діяльності на період розгляду провадження у справі).*

*3. Отримати відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу у розмірі витрат, які понесла особа під час лікування.*

***Увага*! в*ідшкодування шкоди, заподіяної внаслідок заподіяння мобінгу можливе у разі підтвердження факту його вчинення на підставі судового рішення, що набрало законної сили.***

*4. Розірвати трудовий договір у визначений ним строк розірвати трудовий за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору та продовжує чинити мобінг.*

В яких би формах не проявлялись наслідки мобінгу, вони є тяжкими як для самого працівника, так і для колективу і підприємства в цілому як в психологічному аспекті так і в юридичному. Серед наслідків психологічного переслідування, що відображаються на людині, (зростання незадоволення, знервованості чи байдужості; часте порушення працівником встановлених правил, або занадто строге слідування їм; зниження працездатності; часті випадки стресових ситуацій та ослаблення імунітету на стрес, часом з травматичними нервовими кризами; фізіологічні патології) матеріальні збитки, які особа несе за лікування та відновлення особистого пошкодженого майна.

***Психологічні наслідки, що відображаються на трудовому колективу в цілому****:*

– зниження ефективності і продуктивності праці;

– не поважаються правила, які встановлені на підприємстві, та зростає критика щодо роботодавця та керівників;

– відбувається поступовий, але неухильний спад довіри між колегами та до керівництва, знижується почуття безпеки;

– збільшується кількість випадків відсутності працівників на роботі через хвороби та відпустки за свій рахунок;

– часті звільнення призводять до відтоку професіоналів, зростає загроза плину кадрів;

– спадає імунітет до стресу та погіршуються симптоми незадоволення;

– встановлюється чітка тенденція бачити великі проблеми там, де їх немає, тобто «робити з мухи слона»;

– колектив постійно шукає «жертву» – винуватця в ситуації, що склалась.

### *Адміністративна відповідальність за вчинення мобінгу*

Відповідно до статті 173-5 [Кодексу України про адміністративні правопорушення](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text) вчинення мобінгу (цькування) працівника -

тягне за собою 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.

Діяння, передбачене частиною першою цієї статті, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, -

тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п’ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб - від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин.

## Корисні посилання

* [Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206 Короткий огляд](http://employers.org.ua/news/id2190)
* [Мобінг](http://www.nusta.edu.ua/wp-content/uploads/2016/11/%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B3.pdf)
* [Вебінар "Дискримінація в трудових відносинах: мобінг"](https://www.youtube.com/watch?v=CcnsAKUaTx0)