

Південне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці

Мобінг (цькування) – це 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, зокрема такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Типовими ознаками мобінгу (цькування) є:

повторюваність діяння;

наявність сторін – кривдник, потерпілий (жертва мобінгу (цькування)), спостерігачі (за наявності); дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких, зокрема, є заподіяння моральної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого, примушування до зміни місця роботи.

Мобінг проявляється у формі економічного або психологічного тиску.

Економічний тиск:

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.

Психологічний тиск:

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, поширення чуток та неправдивої інформації про працівника, встановлення непосильних або невизначених завдань, підрив авторитету працівника серед колег та керівництва).

Які можливі наслідки мобінгу? Мобінг може мати серйозні наслідки як для постраждалого працівника, так і для роботодавця, так і для організації загалом.

Для працівника:

Психологічне здоров'я: тривожність, депресія, зниження самооцінки, посттравматичний стресовий розлад.

Фізичне здоров'я: головні болі, проблеми зі сном, серцево-судинні захворювання, порушення травлення.

Професійний розвиток: зниження продуктивності, втрата інтересу до роботи, часті лікарняні, звільнення або вимушена зміна роботи.

Соціальні наслідки: проблеми у взаєминах з родиною та друзями, соціальна ізоляція.

Для роботодавця:

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, є підставою для розірвання з ним трудового договору на підставі пункту 1-2 статті 41 Кодексу законів про працю України.

Крім того, за вчинення мобінгу передбачена адміністративна відповідальність для роботодавця (стаття 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення) - накладення штрафу від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин.

Для працівників, що вчиняють мобінг:

!! Працівники, які вчиняють мобінг, несуть дисциплінарну та адміністративну відповідальність.

За вчинення мобінгу працівники можуть бути звільнені з роботи за рішенням роботодавця. Таке звільнення є заходом притягнення до дисциплінарної відповідальності. Адміністративна відповідальність (стаття 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення) передбачає штраф від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин.

Для організації:

Зниження продуктивності: постійне напруження у колективі, часті конфлікти.

Висока плинність кадрів: звільнення кваліфікованих працівників, проблеми з набором та утриманням нових кадрів.

Погіршення репутації: негативний імідж організації на ринку праці.

Фінансові витрати: збільшення витрат на підбір та навчання нових працівників, можливі судові витрати через позови постраждалих.

Механізми захисту працівника:

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.

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.

При припиненні трудового договору внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, мобінгу, цькування (статті 38 і 39) працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

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. 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.

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).

- повторюваність діяння;
- наявність сторін – кривдник, потерпілий (жертва мобінгу (цькування)), спостерігачі (за наявності);
- дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких, зокрема, є заподіяння моральної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого, примушування до зміни місця роботи;

Мобінг проявляється у формі економічного або психологічного тиску.

Економічний тиск:

- 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.

Психологічний тиск:

- 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, поширення чуток та неправдивої інформації про працівника, встановлення непосильних або невизначених завдань, підрив авторитету працівника серед колег та керівництва).

Які можливі наслідки мобінгу? Мобінг може мати серйозні наслідки як для постраждалого працівника, для роботодавця так і для організації загалом .

Для працівника:

1. Психологічне здоров'я: тривожність, депресія, зниження самооцінки, посттравматичний стресовий розлад .
2. Фізичне здоров'я: головні болі, проблеми зі сном, серцево-судинні захворювання, порушення травлення.
3. Професійний розвиток: зниження продуктивності, втрата інтересу до роботи, часті лікарняні, звільнення або вимушена зміна роботи.
4. Соціальні наслідки: проблеми у взаєминах з родиною та друзями, соціальна ізоляція.

Для роботодавця:

1. 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, є підставою для розірвання з ним трудового договору на підставі пункту 1-2 статті 41 Кодексу законів про працю України.
2. Крім того, за вчинення мобінгу передбачена адміністративна відповідальність для роботодавця (стаття 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення) - накладення штрафу від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин.

Для працівників, що вчиняють мобінг:

Працівники, які вчиняють мобінг, несуть дисциплінарну та адміністративну відповідальність .

1. За вчинення мобінгу працівники можуть бути звільнені з роботи за рішенням роботодавця. Таке звільнення є заходом притягнення до дисциплінарної відповідальності.
2. Адміністративна відповідальність (стаття 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення) передбачає штраф від п'ятдесяти до ста

неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин

Для організації:

1. Зниження продуктивності: постійне напруження у колективі, часті конфлікти.
2. Висока плинність кадрів: звільнення кваліфікованих працівників, проблеми з набором та утриманням нових кадрів.
3. Погіршення репутації: негативний імідж організації на ринку праці.
4. Фінансові витрати: збільшення витрат на підбір та навчання нових працівників, можливі судові витрати через позови постраждалих.

Механізми захисту працівника

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.

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.

При припиненні трудового договору внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, мобінгу, цькування (статті 38 і 39) працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

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.

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.

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).