

Костянтин Марисюк

Навчально-науковий інститут права та психології
Національного університету “Львівська політехніка”,
доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри кримінального права і процесу
marysyuk@i.ua

МОБІНГ: ПОНЯТТЯ, СУТЬ ТА ПИТАННЯ КРИМІНАЛІЗАЦІЇ

© Марисюк К., 2018

Стаття присвячена аналізу дій, пов'язаних із психологічним (моральним) переслідуванням працівника, тобто з так званим мобінгом. Зазвичай мобінг може мати на меті формування у працівника заниженої оцінки власних професійних навиків, результатом чого може стати фактична неможливість ефективно виконувати свої професійні функції та, часто, або підпорядкування його волі інших (пристосування до ситуації), або й виникнення психічних чи психосоматичних захворювань. На цей час в Україні відсутня спеціальна норма, яка б врегульовувала дії мобера щодо організації чи здійснення переслідування. Саме тому на практиці доводиться застосовувати норми Кримінального кодексу України, які передбачають відповідальність за аналогічні діяння загального характеру. Так, наприклад, якщо наслідком мобінгу є самогубство жертви, за наявності інших ознак складу злочину, відповідальність має наставати за ст. 120 КК України (“Доведення до самогубства”). Не претендуючи на істину в останній інстанції, можемо запропонувати два варіанти вирішення ситуації. Одним із варіантів пропонуємо доповнити розділ V Особливої частини самостійною статтею, перша частина якої передбачала б кримінальну відповідальність за порушення прав працівника шляхом застосування психологічного насилля або інших елементів мобінгу, якщо ці дії спричинили тяжкі наслідки або вчинені службовою особою, а друга – якщо ці дії спричинили особливо тяжкі наслідки. Ще одним із варіантів вирішення ситуації вбачається доповнення ст. 67 КК України “Обставини, які обтяжують покарання” пунктом “вчинення злочину з застосуванням систематичного психологічного притиснення працівника з боку працедавця або інших працівників (мобінгу)”.

Ключові слова: мобінг; злочин; винний; жертва; переслідування.

Константин Марисюк

МОББИНГ: ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ВОПРОСЫ КРИМИНАЛИЗАЦИИ

Статья посвящена анализу действий, связанных с психологическим (моральным) преследованием работника, то есть с моббингом. Обычно моббинг может иметь целью формирование у работника заниженной оценки собственных профессиональных навыков, результатом чего может стать фактическая невозможность эффективно выполнять свои профессиональные функции и, часто, или подчинения его воле другим (приспособление к ситуации), либо возникновения психических или психосоматических заболеваний. В настоящее время в Украине отсутствует специальная норма, которая регулировала бы действия моббера по организации или осуществлению преследования. Именно поэтому на практике приходится применять нормы Уголовного кодекса Украины, предусматривающие ответственность за аналогичные деяния общего

характера. Так, например, если следствием моббинга является самоубийство жертвы, при наличии других признаков состава преступления, ответственность должна наступать по ст. 120 УК Украины (“Доведение до самоубийства”). Не претендуя на истину в последней инстанции, можем предложить два варианта решения ситуации. Одним из вариантов предлагаем дополнить раздел V Особенной части самостоятельной статьей, первая часть которой предусматривала бы уголовную ответственность за нарушение прав работника путем применения психологического насилия или других элементов моббинга, если эти действия повлекли тяжкие последствия или совершенные должностным лицом, а вторая – если эти действия повлекли особо тяжкие последствия. Еще одним из вариантов решения ситуации видится дополнения ст. 67 УК Украины “Обстоятельства, отягчающие наказание” пунктом “совершение преступления с применением систематического психологического принуждения работника со стороны работодателя или других работников (моббинга)”.

Ключевые слова: моббинг; преступление; виновный; жертва; преследование.

Konstantin Marysyuk
Institute of Jurisprudence and Psychology
Lviv Polytechnic National University
Department of Criminal Law and Procedure
Sc. D., Prof.

MOBBING: CONCEPT, ESSENCE AND ISSUES OF CRIMINALIZATION

The article is devoted to the analysis of actions related to the psychological (moral) persecution of an employee, that is, from the so-called mobbing. Typically, mobbing may have the purpose of forming an employee underestimating their own professional skills, which may result in the actual inability to effectively perform their professional functions and often subordination of his will to others (adaptation to the situation), or the emergence of mental or psychosomatic illnesses. Currently, there is no special rule in Ukraine that would regulate the actions of a mob in order to organize or prosecute. That is why in practice it is necessary to apply the norms of the Criminal Code of Ukraine, which stipulate responsibility for similar acts of a general nature. For example, if the consequence of mobbing is the suicide of the victim, if there are other signs of the crime, the responsibility should come under Art. 120 of the Criminal Code of Ukraine (“Bringing to Suicide”). Without claiming the truth at the last instance, we can offer two solutions to the situation. One option is to add Section V of the Special Part to an independent article, the first part of which would criminalize the violation of the rights of the employee through the application of psychological violence or other elements of mobbing, if these actions have caused grave consequences or committed by an official, and the second – if these actions caused especially grave consequences. Another option for solving the situation is the addition of Art. 67 of the Criminal Code of Ukraine “Circumstances that impose a punishment” on the point “committing a crime with the systematic psychological pressure of an employee on the part of the employer or other employees (mobbing)”.

Key words: mobbing; crime; guilty; victim; persecution.

Постановка проблеми. Не зважаючи на систематичне доповнення чинного КК України новими нормами та на корегування уже існуючих, деякі суспільні відносини й надалі потребують більш чіткого регулювання, захисту на більш високому рівні. Серед них є й питання, пов’язані з психологічним (моральним) переслідуванням працівника, тобто з т.-зв. мобінгом.

Як вірно зазначає Л. Гаращенко, поняття “мобінг” з’явилося в Україні порівняно недавно і на законодавчому рівні норми щодо заборони мобінгу відсутні [1, с. 95–96].

Аналіз дослідження проблеми. Питання, пов'язані психологічним (моральним) переслідуванням працівника, тобто з т.-зв. мобінгом слугувало предметом розвідок певної кількості медиків, психологів, правників-цивілістів та спеціалістів зі сфери трудового права, таких як, наприклад, Л. Гарашенко, О. Качмар, Н. Чередніченко,

Питання, пов'язані з психологічним (моральним) переслідуванням працівника, тобто з т.-зв. мобінгом, досі фактично не слугували предметом розвідок вітчизняних кримінологів та дослідників кримінального права, у зв'язку з чим фактично вся проблематика у цій сфері потребує глибокого вивчення.

Мета. Усвідомлюючи, що в межах однієї короткої наукової статті вивчити всі питання, пов'язані з задекларованими, не видається можливим, ми звернемо увагу лише на найбільш базові положення, залишивши все інше для подальших наукових розвідок.

Виклад основного матеріалу. Мобінг (мобінг) – систематичне цькування, психологічний терор, форма зниження авторитету, форма психологічного тиску у виді цькування співробітника у колективі, зазвичай із метою його звільнення.

Зазвичай мобінг може мати на меті формування у працівника заниженої оцінки власних професійних навиків, результатом чого може стати фактична неможливість ефективно виконувати свої професійні функції та, часто, або підпорядкування його волі іншим (пристосування до ситуації), або виникнення психічних чи психосоматичних захворювань [2, с. 72]. За загальним правилом мобінг являє собою методичне і цілеспрямоване переслідування одного із працівників всіма іншими членами колективу або керівником, несправедливе до нього ставлення, метою якого є примушування людини до зміни місця праці [3, с. 3].

Причини мобінгу можуть бути надзвичайно різними. Так, наприклад, Н. Ларченко до них відносить такі причини: 1) жага помсти з боку мобера; 2) особиста озлобленість; 3) заздрість не лише ініціатора утисків, але й інших переслідувачів (наприклад, до одягу, статків, молодості, розуму, професійного успіху); 4) вчинення переслідування з нудьги; 5) вчинення переслідування у зв'язку з особистими (сімейними) проблемами переслідувача; 6) бажання принизити конкретну особу (наприклад, задля розваги, задоволення або самоствердження); 7) особисті якості жертви, як позитивні, так і негативні, які не влаштовують її переслідувачів; 8) самовпевнена поведінка жертви; 9) жертва – добрий спеціаліст і ефективний працівник, а її переслідувачі мають значно нижчу кваліфікацію і не можуть примиритися з тим, що хтось є розумнішим за них, працює краще, отримує більшу заробітну плату та ін.; 10) нова посада жертви; 11) влаштоване особисте життя жертви (особливо це характерне для жіночого колективу); 12) бажання помститися за робочий конфлікт; 13) невміння залагоджувати конфлікти як з боку переслідувача, так і з боку жертви; 14) внутрішня агресія, незадоволення собою, антипатія до оточуючих з боку мобера; 15) бажання зашкодити особистому або професійному життю жертви з мотивів заздрості; 16) бажання підпорядкувати собі суб'єкта переслідування і самоствердитись завдяки цьому; 17) боротьба з-поміж персоналу за кращих клієнтів; 18) кризова ситуація на підприємстві; 19) велика кількість претендентів на одне престижне місце; 20) страх за власне благополуччя; 21) страх перед розкриттям старих “гріхів”; 22) неприйняття “чужинців”; 23) нав'язування натопком свого способу життя; 24) неоднозначно окреслене коло ділових обов'язків співробітників; 25) погана організація праці; 26) відсутність потрібної мотивації у співробітників; 27) прагнення керівництва звільнити того або іншого працівника; 28) відсутність зворотного зв'язку у взаємовідносинах; 29) не звернення уваги на любителів інтриг та закулісних ігор з боку керівництва; 30) розмиті межі відповідальності і службових обов'язків працівників; 31) надміру мале завантаження колективу; 32) відсутність системи кадрового просування і можливості кар'єрного зростання; 33) значне перевантаження окремих спеціалістів і наявність вільного часу у інших [3, с. 5–6].

Дещо інший підхід до цього питання пропонує Г. Єнджеек, відносячи до причин мобінгу:

1) безробіття; 2) відсутність особистої культури і професійних навиків мобера; 3) неправильну систему організації роботи персоналу; 4) негативні переконання і негативні стереотипи поведінки; 5) переконаність у необхідності абсолютного підпорядкування працівника волі працедавця; 6) амбіційні та активні працівники часто потрапляють під мобінг з боку менш

успішних колег та керівництва; 7) наявність чітко встановлених ієрархічних відносин всередині колективу [4, с. 35].

Видами (способами) мобінгу можуть виступати, наприклад, приховування необхідної інформації від жертви, соціальна ізоляція жертви, наклеп, плітки чи поширення необґрунтованих пліток, безперервна критика, висміювання, бойкот, насмішки, поширення неправдивої інформації, доноси, різноманітні знущання [3, с. 10]. До подібної думки доходить й Н. Чередніченко, підтримуючи висловлену ще у 80-х рр. ХХ ст. Х. Лейманом позицію щодо того, що мобінг полягає “у цькуванні, чварах, підсиджуванні, плітках, інтригах, хамстві, емоційному насильстві, сексуальному домаганні, тощо” [5, с. 285].

Наведена вище думка не є єдиною чи навіть домінуючою у науці. Загалом же твердити про наявність одноставності у таких складних питаннях буде помилкою. Так, наприклад, О. Качмар вважає, що основними соціальними формами вияву мобінгу є: посягання на соціальні стосунки, а саме: припинення спілкування, заборона розмовляти із собою (тобто суб’єкт мобінгу забороняє об’єкту звертатися до нього); переміщення робочого місця в окрему кімнату, подалі від колег; ставлення до суб’єкта як до “порожнього місця”, заборона колегам розмовляти із суб’єктом, його бойкот; посягання на соціальний авторитет, тобто негативне оцінювання, насміхання чи поширення пліток; підозри в психічних розладах, натяки на необхідність психіатричного обстеження; насміхання над фізичними вадами, особистим життям; напади на політичні або релігійні переконання; насміхання над національністю; доручення робіт, які принижують почуття власної гідності; несправедливе й образливе оцінювання роботи; карикатурне копіювання ходи, голосу чи жестів; сумніви в рішеннях суб’єкта; викрикування навздогін непристойностей чи інших образливих висловлювань [6, с. 59].

Зазвичай правовий вплив на моберів здійснюється у рамках трудового законодавства, проте, очевидно, у випадках, коли наслідки переслідування спричиняють чи можуть спричинити особі значної шкоди, згаданого вище впливу явно недостатньо. Яким же чином врегулює згадане питання вітчизняне кримінальне законодавство?

Сьогодні в Україні відсутня спеціальна норма, яка б врегулювала дії мобера за межами організації чи здійснення переслідування. Саме тому на практиці доводиться застосовувати норми Кримінального кодексу України, які передбачають відповідальність за аналогічні діяння загального характеру. Так, наприклад, якщо наслідком мобінгу є самогубство жертви, за наявності інших ознак складу злочину, відповідальність має наставати за ст. 120 КК України (“Доведення до самогубства”).

У випадку мобінгу для захисту своєї честі і гідності винного може бути притягнуто до кримінальної відповідальності за настання фактичних наслідків, наприклад, за умисні тілесні ушкодження (ст. 121, 122, 125 КК України) та ін.

Аналізуючи наведену вище ситуацію можна дійти до висновку, що вона не є юридично правильною, оскільки відповідальність настає лише за фактичними наслідками діяння, тоді як факт переслідування особи як необхідна передумова згаданих наслідків залишається поза юридичною оцінкою, навіть не обтяжуючи кримінальної відповідальності. Деякі ж діяння, пов’язані з мобінгом, взагалі не є криміналізованими.

Врегулювати згадану ситуацію спробували у законопроекті № 7005 “Про внесення змін до деяких законів України (щодо попередження мобінгу)”, зареєстрованому у Верховній Раді України 25 липня 2017 р. Автори останнього серед іншого пропонують викласти ч. 1 ст. 172 КК України “Грубе порушення законодавства про працю” у такій редакції: “Систематичне порушення прав працівника, шляхом застосування психологічного насилля та інших елементів мобінгу, а також незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв’язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України “Про засади запобігання і протидії корупції” іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю” [7, с. 4].

Загалом схвально ставлячись до ідеї встановлення кримінальної відповідальності за досліджуване діяння, все ж вважаємо, що у нинішньому вигляді згадана законодавча пропозиція кардинально ситуації не вирішить.

Виходячи зі змісту законопроекту, пропонується криміналізувати будь-яке систематичне порушення прав працівника шляхом застосування психологічного насилля та інших елементів мобінгу, незалежно від того, настали фактичні наслідки чи ні, тобто конструюється формальний

склад злочину. Як видається, такий підхід є не до кінця виправданим. Навряд чи просте (хоч і систематичне) порушення прав працівника може вважатись суспільно-небезпечним діянням. Очевидно, тут радше мова має йти виключно про суспільну шкідливість. І лише за наявності певних обтяжуючих обставин (в першу чергу, настання відповідних наслідків або вчинення діяння спеціальним суб'єктом) зазначене діяння може повною мірою вважатись злочинним.

До того ж, виходячи із розташування ст. 172 КК України у структурі кодексу, остання не може повною мірою врегулювати всі питання, пов'язані з криміналізацією мобінгу, у зв'язку з чим, для повноцінної кваліфікації діяння часто вимагатиме доволі складних конструкцій.

Не претендуючи на істину в останній інстанції, можемо запропонувати два варіанти вирішення ситуації. Одним із варіантів пропонуємо доповнити розділ V Особливої частини самостійною статтею, перша частина якої передбачала б кримінальну відповідальність за порушення прав працівника шляхом застосування психологічного насилля або інших елементів мобінгу, якщо ці дії спричинили тяжкі наслідки або вчинені службовою особою, а друга – якщо ці дії спричинили особливо тяжкі наслідки.

Ще одним із варіантів вирішення ситуації вбачається доповнення ст. 67 КК України “Обставини, які обтяжують покарання” пунктом “вчинення злочину з застосуванням систематичного психологічного притиснення працівника з боку працедавця або інших працівників (мобінгу)”.

Висновки. Підсумовуючи викладене вище, можна дійти до висновку, що криміналізація діянь, пов'язаних з психологічним (моральним) переслідуванням працівника, тобто з т. -зв. мобінгом, зможе забезпечити належне врегулювання суспільних відносин у цій сфері, заповнить прогалини у чинному КК України та слугуватиме меті попередження потенційних діянь такого типу у майбутньому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гаращенко Л. *Правове регулювання заборони мобінгу в законодавстві зарубіжних країн*. Юридичний вісник. 2016. № 3 (40). – С. 95–98. 2. Kuć M. *Wiktytologia*. Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck, 2000. – 175 s. 3. Ларченко Н. *Моббинг или психологическое насилие в трудовом коллективе*. Волгоград: Волгоградский областной центр медицинской профилактики, 2015. – 25 с. 4. Jędrejek G. *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*. – Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, 2004. – 200 s. 5. Чередніченко Н. *Моббінг і буллінг у трудовому процесі. Право і безпека*. 2012. – № 5. – С. 283–286. 6. Качмар О. *Мобінг як різновид психологічного насильства у трудовому колективі. Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. – Вип. 14. – С. 58–61. 7. *Порівняльна таблиця до проекту Закону України про внесення змін до деяких Законів України (щодо запобігання мобінгу) від 25 липня 2017 р.* [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62371.

REFERENCES

1. Garashchenko L. *Pravove reguliuvannia zaborony mobingu v zakonodavstvi zarubizhnykh krain* [Legal regulation of the prohibition of mobbing in the legislation of foreign countries], Iurydychny visnyk, 2016, vol. 3 (40), pp. 95–98. 2. Kuć M. *Viktytologia* [Victimology], Warsaw, C. H. Beck Publ., 2000. 175 p. 3. Larchenko N. *Mobbing ili psihologicheskoye nasiliye v trudovon kollektive* [Mobbing or psychological violence in the work collective], Volgograd, Volgogradskiy oblastnoy tsentr meditsinskoj proffilaktiki, 2015. 25 p. 4. Jędrejek G. *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbing* [Civil law responsibility for the use of mobbing], Warsaw, LexisNexis, 2004. 200 p. 5. Cherednichenko N. *Mobing i bulling u trudovomu protsesi* [Mobbing and bouling in the labor process], Pravo i suspil'stvo, 2012, Vol. 5, pp. 283–286. 6. Kachmar O. *Mobing iak riznovyd psykhologichnoho nasylstva u trudovomu kolektyvi* [Mobbing as a kind of psychological violence in the work team], Aktualni problemy filosofii ta siciologii, 2016, Vol. 14, pp. 58–61. 7. *Porivnialna tablytsia do proektu Zakonu Ukrainy pro vnesennia zmin do deyakykh Zakoniv Ukrainy (shchodo zapobigannia mobingu) vid 25 lypnia 2017* [Comparative table for the Draft Law of Ukraine on amendments to some Laws of Ukraine (on preventing mobbing)] // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62371

Дата надходження: 13.02.2018 р.