

**ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВЧОЇ ТА
СУДОВОЇ ПРАКТИКИ ЩОДО ПРОТИДІЇ МОБІНГУ**

«MOBING»

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
Розділ 1. Теоретичні аспекти явища мобінгу в трудових колективах	6
1.1. Мобінг: поняття, суть, різновиди та особливості	6
1.2. Наслідки мобінгу для трудового колективу.....	12
Розділ 2. Проблеми протидії мобінгу в трудових відносинах в Україні та шляхи їх вирішення	17
2.1. Проблеми та перспективи формування законодавчої та судової практики в Україні	18
2.2. Міжнародний досвід запобігання мобінгу та перспективи для України	22
ВИСНОВОК	26
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	29

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В Україні все частіше говорять про випадки цькування на робочому місці, проте конкретних судових спорів немає. Причиною цього є те, що мобінг не врегульований на законодавчому рівні, а тому й відсутня відповідальність за його вчинення. Мобінг являє собою суспільно-небезпечне явище, оскільки його наслідки можуть завдати шкоди як моральному, так і фізичному здоров'ю людини.

Проблемним питанням є саме встановлення факту знущань над особою, тому що за відсутності спеціального закріпленого на державному рівні акту, неможна точно з'ясувати чи є у діяннях суб'єкта ознак мобінгу. У країнах з розвиненим демократичним суспільством для вирішення цієї проблеми законами, локальними актами та іншими нормативно-правовими актами чітко визначено поняття «мобінгу» та його ознаки. Одним із основних способів боротьби з цим явищем у країнах Європи є впровадження превентивних заходів, тобто тих, що попереджуватимуть створення умов, в яких можливе цькування працівників. Україна прямує до інтеграції у європейське суспільство, а тому повинна трансформувати законодавство відповідно до стандартів ЄС, а особливо у сфері захисту прав людини.

В Україні, в основному, проблема мобінгу у трудових відносинах розглядається лише в теорії, у наукових працях вітчизняних вчених. Саме тому, детальне дослідження цього питання у контексті можливої імплементації норм міжнародного прав, надасть можливість вдосконалити українське законодавство, що дозволить захистити права суб'єктів трудових відносин від будь-яких посягань в Україні.

Ступінь наукової розробки. Проблему законодавчого регулювання мобінгу в Україні досліджували у своїх працях багато науковців, серед яких: О. Кравченко, А.І. Маренич, Л. Луць, К.В. Батаєва, О.В. Сорока, В.О. Євдокимов, Н.А. Чередніченко, Т.А. Коляда, А.В. Шамшиєва, І.В. Лагутіна, Л.П. Гаращенко, Ю.В. Конотопцева, А.О. Трюхан та інші.

Метою науково-дослідної роботи є дослідження питання правового регулювання мобінгу в Україні, а також аналіз міжнародного досвіду у цій сфері, з метою подальшого розвитку української законодавчої бази, що регулює питання захисту прав людини від будь-якої дискримінації у трудових відносинах.

Поставлена мета зумовила виконання у процесі дослідження ряду завдань:

- Визначити поняття «мобінгу», його види та особливості;
- Проаналізувати наслідки мобінгу для окремого індивіда та для трудового колективу;
- Визначити проблеми на шляху формування спеціального законодавства у сфері протидії мобінгу в Україні;
- Дослідити судову практику зарубіжних країн;
- Проаналізувати міжнародний досвід запобігання мобінгу, з перспективою його імплементації в законодавство України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері формування законодавчої та судової практики щодо детермінації та регулювання мобінгу в Україні.

Предметом дослідження є нормативно-правові акти, норми яких регламентують таке явище як мобінг; відповідне законодавство зарубіжних країн, а також науково-теоретичні дослідження у цій сфері.

Методи дослідження. У ході дослідження використано дві групи методів наукового пізнання: загальнонаукові (метод аналізу, метод індукції та дедукції) та спеціальні методи дослідження (порівняльно-правовий).

За допомогою аналізу було визначено поняття «мобінгу», досліджено його причини та наслідки, а також охарактеризовано законодавство України та зарубіжних країн у сфері протидії цьому явищу.

Метод індукції дозволяє отримати загальні висновки, а метод дедукції дозволяє дійти до конкретних висновків. Використовуючи ці методи, ми сформували загальний висновок на основі отриманих результатів дослідження.

Порівняльно-правовий метод було застосовано при аналізі зарубіжного законодавства, що регулює мобінг та нормативно-правової бази України. Ми визначили переваги та недоліки вітчизняних нормативно-правових актів, що регулюють це питання, а також запропонували імплементувати норми міжнародного права в українське законодавство.

Апробація результатів дослідження.

Кордунян І.В., Кисельова О.І. Мобінг як різновид дискримінації у трудових відносинах в Україні та зарубіжних країнах. *Правові горизонти*. 2019. № 18 (31). С. 56–60.

Структура роботи. Науково-дослідна робота на тему «Проблеми та перспективи формування законодавчої та судової практики щодо протидії мобінгу» складається зі вступу, двох розділів, кожен з яких має по два підрозділи, висновків та списку використаних джерел (25 найменувань). Загальний обсяг роботи складає 31 сторінку, з яких основного тексту – 26 сторінок.

Розділ 1. Теоретичні аспекти явища мобінгу в трудових колективах

1.1. Мобінг: поняття, суть, різновиди та особливості

Відповідно до ст. 2-1 Кодексу законів про працю України у сфері праці забороняється будь-яка дискримінація, що проявляється у порушенні принципу рівності прав і можливостей, а також пряме та непряме обмеження прав працівників [1].

Згідно з п. 26 ч. 1 Європейської соціальної хартії усі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі [2].

Під дискримінацією мається на увазі будь-які прояви психологічного чи фізичного тиску у трудовому колективі. Поняття «мобінг» є новим в Україні, оскільки воно не закріплене на законодавчому рівні, проте з його проявами все частіше зустрічаються суб'єкти трудових відносин. Отже, мобінгом є особливий вид дискримінації, характерний саме для трудових відносин. Загальною ознакою цього явища є несприятливий морально-психологічний клімат у колективі, а саме дії, що мають характер психологічного впливу на учасника трудового колективу з боку керівництва чи колег.

У 1991 році визначення «мобінгу» надав шведський психолог Хайнц Лейманн у своїй праці «Мобінг: переслідування на роботі», відповідно до якого під цим явищем розуміються психологічні утиски, переслідування однієї особи іншою групою осіб на робочому місці.

Марі Ірігоєн під мобінгом розуміє будь-які дії, що зачіпають словами, жестами, поглядами чи усно, які неодноразово або систематично зачіпають особистість, її честь, особисту фізичну чи психічну недоторканність, а також поведінка, яка загрожує роботі або погіршує атмосферу на робочому місці [21].

Христоф Сейдл визначає мобінг як індивідуальний і неофіційний антисоціальний процес, в якому одна або декілька людей систематично стають жертвами протиправних несприятливих дій у своїй організації [21].

В Україні мобінг почав активно обговорюватися після подання до Верховної Ради України трьох суміжних законопроектів:

1) Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» від 01.03.2019 № 10118 (далі – Проект № 10118) [3];

2) Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії мобінгу» від 18.03.2019 № 10118-1 (далі – Проект № 10118-1) [13];

3) Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії цькуванню (мобінгу) та іншим проявам упередженого ставлення в сфері праці» від 19.03.2019 № 10118-2 (далі – Проект № 10118-2) [4].

Метою зазначених актів є забезпечення захисту працівникам від будь-яких проявів дискримінації. В аналізованих законопроектах пропонується внести зміни до основних законодавчих актів, що регулюють трудові відносини, а саме до: Кодексу законів про працю України, Кодексу України про адміністративні правопорушення та Закону України «Про колективні договори і угоди».

Автори цих проектів визначають два основних способи попередження мобінгу:

- детермінація поняття «мобінг», яке буде містити його ознаки;
- встановлення відповідальності, а саме адміністративної.

Відповідно до Проекту № 10118 мобінг – це діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами або такою особою стосовно інших учасників трудових відносин з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи [3].

У Проекті № 10118-2 «мобінг» визначено як діяння, що полягає (окремо чи водночас) у тиску на працівника, погрозах, висміюванні, наклепі, ізоляції, створенні ворожої, образливої атмосфери, нестерпних умов праці, в тому числі з використанням формально нейтральних процедур [4].

Важливим доповненням є те, що адміністративні протоколи за фактом вчинення дій, що мають характер мобінгу, може складати правовий інспектор праці профспілки або їх об'єднання відповідно до Проекту № 10118 та № 10118-2.

Мобінг як суспільне явище має свої передумови та наслідки. Передумови мобінгу можуть бути зовнішні та внутрішні.

Зовнішні передумови пов'язані із впливом суспільства та його груп на суб'єкта мобінгу. До таких причин належать: відсутність організованості трудового процесу; неповага у колективі; розподіл працівників на групи та встановлення так званих «законів індивідуальних груп»; низький рівень культури та моралі; базою при вирішенні суперечок є стадний інстинкт.

Внутрішні передумови залежать від індивідуальних рис особистості (досвід, світогляд, культура поведінки та ін.). Внутрішні причини переважають над зовнішніми, оскільки у кожному колективі є лідер групи, який підштовхує інших до вчинення певних дій.

Британський активіст у боротьбі з дискримінацією у трудових відносинах Тім Філд визначав три етапи мобінгу: 1) ізоляція; 2) контроль; 3) елімінація (ліквідація) [20].

На кожному з етапів суб'єкт мобінгу вчиняє певні дії для того, щоб вплинути на об'єкт. Ізоляція може характеризуватися наступним:

- працівник зазнає постійної критики з боку роботодавця, яка є необґрунтованою або прямо безпосередньо не стосується роботи;
- вклад працівника у роботу не оцінюється;
- керівник намагається підірвати авторитет працівника у колективі;
- відокремлення певної особи з колективу шляхом припинення спілкування з нею («бойкотування»).

На етапі контролю до працівника застосовують наступні способи впливу:

- виокремлення працівника серед інших за погану роботу;
- публічне покровительство, що загострює стосунки працівника з колективом. У такому випадку, роботодавець навмисно виділяє працівника, для того, щоб викликати заздрість та агресію до цього працівника з боку колег;
- приниження працівника перед іншими колегами;
- передача роботи інших працівників одному;
- пониження на посаді;
- зменшення кількості обов'язків;
- поширення пліток та інші дії.

Заключним етапом є елімінація. Дії, застосовані до працівника на перших двох етапах повинні змусити його звільнитися за власним бажанням.

Виділяють декілька форм мобінгу (Табл. 1): вертикальний мобінг; горизонтальний мобінг; босинг; булінг; «сендвіч-мобінг».

Вид	Характеристика
Вертикальний мобінг	Суб'єктами виступають керівник та працівник (працівники). Має дві форми вираження: 1 – об'єктом цькувань виступає працівник, суб'єктом – керівник; 2 – об'єктом є керівник, суб'єктом – працівник або трудовий колектив.
Горизонтальний мобінг	Об'єктом цькувань є окремий працівник, а суб'єктом є увесь трудовий колектив.
Босинг	Об'єктом виступає трудовий колектив, а суб'єктом – керівник. До проявів цього виду мобінгу належать:

	образи; принизливі жарти; постійна необґрунтована критика; акцентування уваги на невідповідності професійній компетенції; сексуальні домагання та інші.
Булінг	Цькування одного працівника іншим.
«Сендвіч-мобінг»	Об'єктом є працівник, а суб'єктом – керівник та трудовий колектив одночасно.

Табл. 1. Види мобінгу

Головне, що потрібно знати для того, щоб відрізнити мобінг від сварок на роботі: по-перше, систематичність, а по-друге, жертвою мобінгу є одна особа, окрім, босингу (коли об'єктом є трудовий колектив).

До проявів мобінгу можна віднести: поширення пліток у трудовому колективі про певну особу; цькування; психологічне насильство; сексуальне домагання; шантаж; розповсюдження неправдивої інформації та інші прояви психологічного чи фізичного тиску.

Виділяють 5 сфер прояву мобінгу у трудовому колективі (за Лейманом): Комунікативні напади, Зазіхання на соціальні відносини, Зазіхання на соціальний авторитет, Зазіхання на якість професійної і життєвої ситуації та Зазіхання на здоров'я [30]. Відповідно до цієї класифікації виділяють наступні дії в кожній із груп-посягань:

1) Комунікативні напади (обмеження можливості висловитися з боку керівника; обмеження можливості висловитися з боку колег; постійне переривання; крик або гучна лайка; постійна критика продуктивності та інші.) [30];

2) Зазіхання на соціальні відносини (припинення спілкування; переміщення робочого місця в окрему кімнату, подалі від колег; заборона

колегам розмовляти з об'єктом; ставлення до об'єкта як до «порожнього місця» та ін.) [30];

3) Зазіхання на соціальний авторитет (поширення пліток; глузування; непристойна лайка, натяки на статеvu близькість та ін.) [30];

4) Зазіхання на якість професійної і життєвої ситуації (позбавлення всякого заняття на робочому місці; доручення безглузких виробничих завдань; постійне доручення нових завдань; доручення об'єкту завдань, що виходять за рамки його кваліфікації та ін.) [30];

5) Зазіхання на здоров'я (примушування до виконання шкідливої для здоров'я роботи; погрози застосуванням фізичного насильства; сексуальні домагання та ін.) [30].

Серед головних ознак мобінгу можна визначити:

1) систематичність – вчинення діянь, які характеризуються як мобінг два та більше разів;

2) спеціальний об'єкт та суб'єкт – працівник та керівник, працівник та трудовий колектив (його окремі члени), керівник та підлеглий;

3) особлива сфера дії – трудові відносини;

4) наявність мети (найчастіше – змусити працівника звільнитися).

Мобінг потрібно вміти відрізнити від суворого управління, оскільки останній являє собою стиль керівництва, що вимагає чіткого дотримання правил на робочому місці та виконанню складних завдань.

Ці дві категорії можна розрізняти за наступними чинниками:

1) якщо роботодавець не задоволений результатами роботи працівника, він відкрито роз'яснює причини незадоволення;

2) роботодавець з'ясовує причини невідповідності результатів роботи заявленим завданням, без принижень та фокусування на особистих якостях;

3) роботодавець при прийнятті працівника на роботу роз'яснює як саме буде визначатись якість виконаної роботи (завдання = результат);

4) якщо у працівника виникають труднощі при виконанні роботи, роботодавець надає необхідні роз'яснення;

5) працівники, які об'єктивно найкраще виконують роботу відзначаються керівництвом, обов'язково з конструктивною аргументацією.

Отже, мобінг від суворого керівництва відрізняється тим, що він характеризується несправедливим відношенням до працівника з боку керівника, яке полягає у психологічному тиску.

Структура мобінгу складається з трьох елементів: об'єкта, суб'єкта та мети. Об'єктом є особа, яка піддається тиску з боку суб'єкта. Суб'єкт – це особа, яка здійснює тиск на об'єкт. Метою мобінгу є ціль, для досягнення якої здійснюється тиск на об'єкт. Зазвичай, об'єктом мобінгу є працівник, проте існують випадки, коли цю роль піддається керівник. Суб'єктом може бути роботодавець, трудовий колектив або його окремі члени. Мобінг завжди має мету, наприклад, необхідність звільнити робоче місце для нового працівника; бажання звільнити вагітну жінку; просування по кар'єрній драбині та ін.

Існує й інший поділ суб'єктів мобінгу: 1) моббер (суб'єкт); 2) жертва (об'єкт); 3) свідок.

Виділяють декілька типів жертв мобінгу:

- 1) жертва, яка може помітити прояви мобінгу, проте не знає, як запобігти їм;
- 2) пасивна жертва – наївна особа, яка не вміє відмовляти;
- 3) амбітна жертва – особа, яка виділяється своєю роботою, що викликає заздрість у колег;
- 4) нестабільна жертва – особа, яка схильна до депресій;
- 5) «козел відпущення» – особа, яка не може відстояти свою позицію [19].

На основі викладеного, можна зробити висновок, що мобінг – це різновид дискримінації прав людини, що виражається у психологічному або фізичному тиску на працівника з боку керівника чи трудового колективу, з метою примусити працівника звільнитися з місця роботи. Особливостями цього явища є сфера його вчинення – трудові відносини; спеціальний об'єкт та суб'єкт – працівник, роботодавець, трудовий колектив.

1.2. Наслідки мобінгу для трудового колективу

Особа, яка постраждала від знущань на роботі має право на захист, проте, не кожен наважиться про це розповісти та звернутися за допомогою. Інколи, про такі ситуації повідомляє хтось із небайдужих колег. Тобто, ця особа є викривачем мобінгу. У такому випадку не передбачений захист цієї особи від зворотної реакції суб'єкта знущань, який матиме нового об'єкта мобінгу, якому кортітиме помститися. Наприклад, якщо суб'єктом є роботодавець, а викривачем підлеглий. В Україні мобінг не врегульований на законодавчому рівні, а отже і його викриття не вважатиметься як викриття злочину чи правопорушення. Проблемою поширення цькувань у трудових відносинах зумовлено тим, що про такі випадки не розголошується інформація, оскільки без гарантованого захисту, свідки не будуть говорити.

Зараз активно обговорюється питання, хто може вважатися викривачем злочину та претендувати на захист з боку держави. У країнах Європи викривачем є будь-яка особа, яка повідомила про факт вчинення суспільно-небезпечного діяння, незалежно від сфери діяльності цієї особи. Так, у Китаї фермер Цзян Вейсуо викрив власників станції збору молока, де воно перед продажем змішувалося з антибіотиками, нітратами та протеїновим порошком. Після цього фермер був вбитий за невідомих обставин. У Німеччині викривачку Бріджит Хайніш звільнили з будинку для літніх через повідомлення про поганий догляд за старими людьми. Європейський суд з прав людини вирішив: право на свободу висловлення думки Бріджит порушили. Після цього берлінський трудовий суд присудив їй 90 000 євро компенсації. В Угорщині деякі працівники заводу з перероблення алюмінію знали про проблеми з водосховищем. Директор підприємства погрожував їм звільненням, якщо вони повідомлять про це владу. Як наслідок — понад 800 млн. літрів викидів, семеро загиблих, сотні поранених і знищена на десятки мільйонів євро приватна власність [23].

Зазначені випадки свідчать про те, що право захист — це основоположне право людини, яке повинно забезпечуватись при будь-якій можливій загрозі. У випадку повідомлення про мобінг однією із колег потерпілої особи, наслідками

можуть бути: образи, критика, нарікання на виконання трудових функцій з боку керівника, звільнення та інші дії. А тому, таким особам повинен гарантуватися захист від будь-якого тиску та дискримінації з боку керівника чи інших осіб.

Кожна негативна дія має свої причини та наслідки. Для того, щоб з'ясувати, який вплив мобінг може мати, необхідно з'ясувати чинники, що зумовили його появу. Класично виділяють три групи причин, в залежності від індивідуальних особливостей об'єкта, суб'єкта та їхньої взаємодії між собою: корпоративні, індивідуальні та соціальні (Табл. 2).

Причини		
Корпоративні	Індивідуальні	Соціальні
1. Створення власником умов та ситуацій, що підтримують конкуренцію між співробітниками. 2. Недосконала організація робочого процесу. 3. Відсутність контролю за трудовими взаємовідносинами у колективі. 4. Роботодавець не заохочує до роботи в команді, заради спільної мети. 5. Роботодавець розділяє працівників на групи «кращих» та «гірших», постійно виділяючи одних і тих же працівників.	1. Індивідуальні особливості характеру. 2. Заздрість до колег, які користуються авторитетом. 3. Прагнення до лідерства. 4. Керування принципом «Мета виправдовує засоби» на шляху до цілі. 5. Прагнення здобути заохочення від роботодавця. 6. Страх бути звільненим.	1. Відсутність загального рівня культури поведінки. 2. Неповага до моральних цінностей та інтересів інших осіб. 3. Ненависть до інших членів трудового колективу. 4. Байдужість до правил поведінки у колективі (правил трудової етики, толерантності, терпимості).

Табл. 2. Причини виникнення мобінгу

Відповідно й наслідки мобінгу можна поділити в залежності від об'єкта, якому була завдана шкода на: корпоративні, індивідуальні та соціальні (Табл. 3).

Наслідки		
Корпоративні	Індивідуальні	Соціальні
1. Агресивна атмосфера конкуренції. 2. Боротьба за увагу роботодавця. 3. Відсутність ентузіазму та мотивації при виконанні роботи, безініціативність працівників. 4. Зниження прибутку та збільшення витрат підприємства. 5. Безвідповідальне ставлення працівників до роботи. 6. Прогнули працівників, що унеможлиблює нормальне функціонування підприємства. 7. Зниження творчого потенціалу працівників.	1. Стрес. 2. Апатія. 3. Депресії. 4. Порушення сну. 5. Психічні розлади. 6. Виникнення проблем з алкоголем та наркотиками. 7. Поява суїцидальних думок.	1. Невдоволення населення через недосконалість трудового законодавства, яке не регулює цю сферу на робочому місці. 2. Поширення мобінгу в Україні, оскільки відсутня відповідальність за його вчинення. 3. Знущання на роботі вважаються нормою для деяких працівників та роботодавців.

Табл. 3. *Наслідки мобінгу*

Індивідуальні наслідки – це шкода, завдана окремому учаснику трудових відносин.

Корпоративні наслідки – шкода, завдана усьому підприємству, установі, організації.

В більшій мірі мобінг завдає шкоди саме психологічному та моральному стану особи. Ця шкода є найбільш небезпечною, оскільки може привести до

серйозних проблем зі здоров'ям, навіть, закінчитись самогубством. Ось чому, так важливо визнати мобінг суспільно-шкідливим явищем на законодавчому рівні.

На даний момент в Україні відсутня відповідальність за мобінг. У Проектах № 10118 та № 10118-2 були зроблені спроби ввести адміністративну відповідальність у вигляді штрафу чи громадських робіт. Розмір відповідальності визначається в залежності від повторюваності вчинення діяння та суб'єкта:

- за вчинення діяння (мобінгу) вперше, на особу накладається штраф у розмірі – від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 20 до 40 годин, а якщо воно вчинене посадовою особою підприємства, установи, організації чи фізичною особою, яка використовує найману працю – від двох до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік;

- за діяння, вчинене групою осіб або повторно протягом року після накладення адміністративного стягнення, або вчинене щодо члена виборного профспілкового органу – від тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 40 до 50 годин;

- за діяння, що спричинили заподіяння шкоди психічному або фізичному здоров'ю працівника, або стали причиною припинення трудового договору або припинення членства у професійній спілці – від тисячі п'ятиста до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 50 до 60 годин;

- за діяння, якщо вони були вчинені щодо одинокої матері (батька), або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, вагітної жінки, осіб з інвалідністю, неповнолітніх, внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій, осіб передпенсійного та пенсійного віку – від двох до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 50 до 60 годин;

– за неповідомлення керівником підприємства, установи, організації чи фізичною особою, яка використовує найману працю, уповноваженим підрозділам органів прокуратури України про випадки цькування (мобінгу) працівників – від двох до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення права обіймати певні посади строком до одного року [4].

Проаналізувавши вищевикладене, можна сказати, що знущання на робочому місці можуть завдати шкоди не лише окремій особі, а й усьому підприємству, тому що наявність цього явища у колективі заважає нормальному функціонуванню усього закладу. Саме тому, роботодавці повинні захищати своїх працівників, а також попереджувати виникнення нездорової атмосфери у трудовому колективі.

Розділ 2. Проблеми протидії мобінгу в трудових відносинах в Україні та шляхи їх вирішення

2.1. Проблеми та перспективи формування законодавчої та судової практики в Україні

Питання боротьби з проявами дискримінації викликають активні дискусії в мережі Інтернет та засобах масової інформації. Прояви насилля, цькування, знущань, домагань – усі ці риси притаманні таким дискримінаційним явищам як булінг (зазвичай, у школах) та мобінг (у трудових відносинах). В останні роки булінгу приділяється велика кількість уваги, що зрушило з місця законодавство, почалося його реформування та доповнення у цій сфері. Мобінг ще не вийшов на такий рівень, а лише починає звертати на себе увагу.

Мобінг як протиправне соціально-негативне діяння закріплене на законодавчому рівні у багатьох розвинених країнах Європи та світу: у законах (Швеція), локальних нормативних актах (Німеччина), судовій практиці (Італія). Для того, щоб зрозуміти як у країнах з розвиненим демократичним суспільством здійснюється захист працівників від цькування на роботі, необхідно дослідити судову практику на прикладі окремих рішень.

Інформацію про справи, які розглядалися судом та трибуналом в Англії надає Британський та Ірландський інститут правової інформації (The British and Irish Legal Information Institute (BAILII)) [18]. На сайті інституту можна отримати інформацію про справи щодо знущань, домагань, дискримінації, несправедливого чи конструктивного звільнення.

У справі «Гілберт проти Мідленд-Банку» (Gilbert v. Midland Bank) трибунал по працевлаштуванню підтримав заяву працівника Ендрю Гілберта щодо дискримінації за статтю. Він посилався на те, що його керівник Кетрін Дауз, наймолодша жінка-керівник банку в Британії, звільнила його, дотримуючись типової тактики мобінгу. Вони включали приниження (вона змушувала його зачищати підлогу), хамство, Кетрін Дауз постійно скаржилася на його роботу начальству, вона виділяла його як найгіршого серед інших трьох

колег-жінок та ін. Голова трибуналу зазначив у рішенні, що банк не вжив заходів, які були необхідні для уникнення дискримінації.

Отже, в цій справі головними ознаками мобінгу були приниження гідності, хамство та надання переваг працівникам, на основі гендерних ознак.

У справі «Хетерингтон проти Ради Дарлінгтона» вчитель Джефф Хетерингтон стверджував, що його було звільнено несправедливо. Він працював з 1972 року в школі Бішоптон Редмаршалл в Стоктон-он-Тіс, Клівленд, претендуючи на посаду заступника головного викладача. З приходом у 1995 році нової викладачки місіс Гілл Врей, він постійно зазнавав образ, критики, надмірного слідкування за його роботою та необґрунтованих тверджень про недостатню роботу, що зруйнувало його кар'єру. Профспілка підтримала місіс Врей, але не змогла обґрунтувати її заперечення. Позивач виграв справу.

У аналізованій судовій справі трибунал спирався на те, що на позивача здійснювався моральний тиск на основі конкуренції, який виражався у постійній критиці та необґрунтованих претензіях до якості роботи вчителя.

У Великій Британії велика кількість працівників звертається до суду з позовом про неконструктивне звільнення (вимушене звільнення). Передумовою такого добровільного звільнення є психологічний тиск на працівника з боку роботодавця, що має характер мобінгу.

Так, у 2001 році асистентка гардеробу англійського національного телевізійного каналу GMTV Олівія Нурріш стверджувала про конструктивне звільнення, яке керівництво обґрунтовувало тим, що вона погано виконує свою роботу. Хіларі Саймон, керівник пані Нурріш, регулярно критикувала її та стверджувала, що ведучі каналу Еймон Холмс та Фіона Філіпс були незадоволені її роботою. Позивача підтримали ведучі Лотарин Келлі, Еймон Холмс та Джон Стейплтон, які надали їй чудові рекомендації, включаючи «надзвичайно гарну роботу» та «чудову та спокійну особистість». Ведучі зазначили, що раніше повідомляли керівника кадрових ресурсів GMTV про їхнє

занепокоєння через претензії до Олівії, але не було вжито жодних заходів. Олівія Нурріш виграла справу та отримала матеріальну компенсацію.

Отже, при вирішенні цієї справи головними доказами стали покази свідків (ведучих каналу), які підтвердили слова позивача. Фактами наявності мобінгу є необґрунтована критика та наклеп з боку керівництва каналу.

Одним з найгучніших спорів є «Лонг проти Меркурі мобайл ком'юнікейшнз сервісиз» (Long v Mercury Mobile Communications Services). Джеффі Лонг був успішним керівником телефонних закупівель. Його попросили надати конфіденційний звіт, який би містив інформацію про те, що керівник Саймон Стоун не виконує свої обов'язки. Звіт був направлений Стоуну, який здійснив «розплату» містеру Лонгу з наміром звільнити його з компанії. Джеффі Лонг був звинувачений у тому, що він безвідповідально ставився до роботи під час прийняття договорів про закупівлю, у зловживанні довірою замовників, що призвело до призупинення отримання замовлень. Позивач скаржився керівнику персоналу на таку поведінку з боку керівника. Менеджер по роботі з персоналом скаржився керуючому директору, проте він не вжив ніяких заходів, оскільки віддав перевагу Стоуну. Врешті-решт Лонг був понижений на посаді. Внаслідок такого ставлення Джеффі Лонг мав нервовий зрив. Його шлюб розпався через такий стан. Компанія відшкодувала Лонгу майже \$ 600, 000 [18].

У цій справі мобінг призвів до порушення психічного здоров'я працівника, що є одним із найсерйозніших наслідків психологічного тиску.

Прикладом справи про мобінг у трудовому колективі (в академічному середовищі) є позов викладача ВНЗ «Запорізький будівельний коледж» (далі – ВНЗ) до ВНЗ. Суть позову полягає в тому, що: Позивач працював викладачем у ВНЗ, де після зміни керівництва у нього виникли проблеми з новим керівником закладу. Він стверджує, що піддавався мобінгу протягом довгого часу, який полягав у: необґрунтовано зменшувались педагогічне навантаження та розмір премії; було створено незручний графік роботи; у колективі постійно принижувалась його людська гідність, була створена максимально ворожа

атмосфера; він зазнавав третирування та приниження, а також до його ігнорування та приниження було залучено студентів закладу. Внаслідок перебування у такій атмосфері Позивач втратив душевний спокій, постійно перебуває в роздратованому та стресовому стані, змушений докладати додаткових зусиль для організації свого життя, його стан здоров'я значно погіршився, тому він змушений був лікуватися в умовах стаціонару [29].

Отже, наслідки мобінгу для викладача проявилися як стрес, погіршення здоров'я, розгубленість, тимчасова втрата працездатності (під час перебування у лікарні).

У Проекті Європейського соціального фонду «Зміцнення адміністративної потужності Союзу Вільних профспілок Латвії» визначається, що при застосуванні заходів для боротьби з цькуваннями на робочому місці, необхідно враховувати наступні фактори:

- в інтересах усіх учасників проявити належну увагу для захисту гідності та недоторканності приватного життя кожного;
- не розголошувати інформацію особам, які беруть участі в справі;
- скарги повинні бути розглянуті і розглядатися без невинновданой затримки;
- всі зацікавлені сторони повинні бути почуті неупереджено і ставитися до них справедливо;
- скарги повинні бути засновані на точній інформації;
- не допускається помилкові звинувачення, які можуть привести до дисциплінарних стягнень;
- можливе використання зовнішньої допомоги [21].

На основі аналізу міжнародної судової практики щодо мобінгу, можна зробити висновок, що найбільшою проблемою при вирішенні спорів, які стосуються порушення трудових прав працівників шляхом цькувань на роботі є доказування самого факту вчинення таких дій. При формуванні українського

законодавства, що регулюватиме питання мобінгу необхідно детально визначити ознаки цього діяння.

2.2. Міжнародний досвід запобігання мобінгу та перспективи для України

У зарубіжних країнах мобінг розглядається у двох аспектах:

- 1 – як різновид дискримінації;
- 2 – як прояв психологічного насилля.

У Франції мобінгом вважається моральний тиск (фр. «harcèlement moral»), у США та Великій Британії – булінг на робочому місці (англ. «workplace bullying»), у Швеції – знущання на роботі (англ. «victimization at work»); в Італії, Німеччині та інших європейських країнах – цькування на роботі (англ. «mobbing»).

Мобінг є глобальною проблемою у трудовому полі у всьому світі. У Резолюції Європейського парламенту про знущання на робочому місці (2001/2339 (INI)) зазначено, що згідно з опитуванням 21 500 робітників, проведеним Європейським фондом сприяння покращенню умов життя та праці (Дублінський фонд) у 2000 році, 8% працівників в ЄС, що еквівалентно 12 мільйонам людей, стверджують, що за останні 12 місяців вони зазнавали жорстокого знущання на роботі [5].

На європейському рівні права працівників у трудових відносинах гарантуються наступними законодавчими актами: Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників [14]; Хартія основних прав Європейського Союзу [15]; Директива № 89/391/ЄЕС Ради щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі [16]; Директива № 2000/43/ЄС Ради ЄС, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження [17]; Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище від 22.06.1981 № 155 [22].

Першою країною, яка прийняла законодавство про запобігання моральним цькуванням на робочому місці є Швеція. Так, у 1993 році був

прийнятий Указ проти знущання на роботі (Ordinance on Victimization at Work). Під знущаннями маються на увазі постійні або періодичні агресивні або явно негативні дії, спрямовані проти окремих працівників, які проявляються у явному тиску, і можуть призвести до того, що працівника ізолюють із трудового колективу. Відповідно до Указу причинами таких діянь є: недоліки в організації праці; недоліки внутрішньої інформаційної системи; надмірне або недостатнє навантаження певних працівників; недоліки кадрової політики; ставлення роботодавця до працівників [6].

У Швеції найбільшу відповідальність за мобінг несе роботодавець, оскільки він повинен слідкувати за трудовою дисципліною та організацією трудового процесу. З метою попередження цькування в межах трудового колективу роботодавці: організують роботу так, щоб об'єднати працівників спільною метою; не надають явних переваг комусь із працівників; при відборі осіб на посади керівників та менеджерів звертають увагу на навички швидкого реагування на конфліктні ситуації у колективі та на вміння їх вирішення.

В Україні дуже рідко приділяється увага вмінню працівника вирішувати конфліктні ситуації при прийнятті на роботу, зазвичай, це важливо лише на підприємствах, які займаються наданням послуг. На нашу думку, можна імплементувати в українське законодавство досвід Швеції щодо превентивних заходів.

Відповідно до положення ст. 10 королівського указу Бельгії від 13 травня 1999 р. бельгійським державним службовцям гарантується право на гідне та ввічливе ставлення до них з боку своїх начальників, колег та помічників. А також, зобов'язує керівників утримуватися від будь-яких словесних чи невербальних дій, які можуть зашкодити гідності працівника [7].

У Главі § 7 Датської декларації про виконання робіт, заснованої на Законі про робоче середовище (Working Environment Act) зазначено, що роботодавець повинен забезпечувати виконання роботи таким чином, що не впливає на психологічне здоров'я працівників у трудовому колективі [24].

У Німеччині норми, що регулюють захист прав працівників від мобінгу закріплені у локальних нормативних актах. Відповідно до Закону, що регулює окремі внутрішні організаційні аспекти підприємств («Betriebsverfassungsgesetz») роботодавець та асоціації працівників (за їх наявності) повинні забезпечувати гідне ставлення до працівників, щоб усі особи, які працюють у компанії, поводитися відповідно до принципів права та справедливості, зокрема, будь-яка дискримінація осіб на основі їхньої раси, етнічного походження, національності, віросповідання, віку, політичної чи профспілкової діяльності, статі або сексуальної приналежності забороняється. Вони повинні захищати працівників та сприяти їхньому вільному розвитку особистості (ст. 75) [25].

Відповідно до Закону про охорону умов праці в Німеччині («Arbeitsschutzgesetz») роботодавець зобов'язаний забезпечити всі заходи, необхідні для безпеки та здоров'я своїх працівників. Якщо роботодавець не виконує своїх зобов'язань, працівник має право подати скаргу, а якщо роботодавець не реагує належним чином на звернення, звернутися до відповідальних органів. А здійснення цього права не повинно спричинити жодних наслідків для заявника [26].

Отже, законодавством ФРН гарантується захист від будь-якого тиску та дискримінації особі, яка поскаржилася на роботодавця за порушення її прав.

Законом Іспанії про службовців передбачено, що кожен працівник має право на повагу його приватності та гідності. Якщо роботодавець не виконає це положення, його можуть оштрафувати на суму від 3 000 до 90 000 євро [7, с. 18].

У Нідерландах право працівника на захист від агресії та насильства на роботі закріплене в Законі про умови праці.

Права працівників в Іспанії закріплені у Королівському законодавчому декреті 2/2015 від 23 жовтня 2015 року, який затверджує зведений текст Закону про статут трудящих (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Відповідно до положень цього акту працівники мають право: 1) не піддаватись прямій чи опосередкованій дискримінації у зв'язку з працевлаштуванням на основі статі, сімейного стану, віку, расового чи етнічний походження, соціального статусу, релігії, політичних поглядів, сексуальної орієнтації, за мовою спілкування в межах іспанської держави, а також не можуть бути дискриміновані через втрату працездатності; 2) на повагу гідності та приватного життя; 3) захист від сексуальних домагань (п. 3 ч. 2 ст. 4) [27].

У Франції права працівників закріплені у Кодексі законів про працю («Code du travail»). Так, згідно з положеннями статті L230-2 роботодавець вживає необхідних заходів для забезпечення безпеки та охорони фізичного та психічного здоров'я працівників закладу, у тому числі тимчасових працівників [28].

У Великій Британії згідно з Законом про охорону праці та безпеку на виробництві від 1975 р. усі роботодавці несуть обов'язок забезпечувати здоров'я, безпеку та добробут своїх працівників. Англійці винайшли заохочувальний спосіб боротьби із цькуваннями на робочому місці. Так, урядовий «Фонд партнерства» нагороджує організації, які розробляють варіанти рішень щодо знущань на робочому місці. Кожен переможець може отримати максимум 50 000 фунтів стерлінгів [7, с. 23].

Проаналізувавши міжнародний досвід у сфері правового регулювання мобінгу, можна зробити висновок, що це явище чітко регулюється на законодавчому рівні у зарубіжних країнах, а за його вчинення передбачена відповідальність. Автори українських законопроектів, при їх розробці спиралися на міжнародне законодавство. Так, вони передбачили, що відповідальність за мобінг може нести як працівник, так і роботодавець. Логічно було б запровадити превентивні заходи, які б зобов'язали роботодавців підтримувати дружню атмосферу у трудових колективах, так як це діє у Франції. Зважаючи на поширення мобінгу в Україні, існує гостра необхідність формування законодавчої бази, яка регулюватиме це питання.

ВИСНОВОК

За результатами проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

1. Чинним законодавством України не визначено поняття «мобінг». На основі аналізу міжнародних нормативних актів та визначень науковців, що досліджують це питання, можна сформувати «мобінг» як один із різновидів дискримінації у трудових відносинах, що може проявлятися у формі поширення пліток; цькування; насмішок; сексуальних домагань; шантажі; ігноруванні; агресії та інших проявах психологічного чи фізичного тиску.

2. Мобінг – це складне явище, яке має свої характерні особливості. До них можна віднести: систематичність; спеціальний об'єкт та суб'єкт; особлива сфера дії; наявність мети. Однією з основних є сфера дії, тому що мобінг виникає саме у трудових відносинах.

3. Мобінг можна поділити на види в залежності від взаємовідносин суб'єкта та об'єкта. Можна виокремити п'ять форм: 1) горизонтальний (об'єктом цькування є працівник, а суб'єктом – роботодавець або навпаки); 2) вертикальний (об'єктом є працівник, суб'єктом – трудовий колектив); 3) босинг (об'єктом є трудовий колектив, суб'єктом – роботодавець); 4) булінг (суб'єктом і об'єктом є працівники); 5) «сандвіч-мобінг» (об'єктом є працівник, а суб'єктом – роботодавець та трудовий колектив).

4. Найпопулярнішою формою мобінгу є вертикальний, тому що працівники в Україні бояться звертатися зі скаргами на роботодавців. Українським законодавством не визначена відповідальність за мобінг, а тому працівники не можуть звинуватити у таких діях свого керівника, а також бояться втратити роботу або збільшити тиск на себе.

5. Мобінг – це явище, яке впливає на весь колектив, на ціле підприємство, а не лише на одного індивіда. Якщо у колективі хтось піддається цькуванню, це означає, що між колегами немає взаєморозуміння та поваги, а отже панує нездорова агресивна атмосфера. Взагалі, наслідки мобінгу залежать від причин (корпоративні, індивідуальні, соціальні) та відповідають їх характеру. Так,

корпоративні наслідки завдають шкоди усьому підприємству. Індивідуальні ж полягають у психологічній або фізичній шкоді здоров'ю людини. Соціальні наслідки впливають на усе суспільство, тому що більшість його членів є учасниками трудових відносин, в яких поширюється мобінг. Найтяжчими є індивідуальні наслідки, бо вони несуть небезпеку для життя та здоров'я особи, що може призвести навіть до смерті (самогубства).

6. Головною проблемою формування спеціального законодавства є визначення «мобінгу» та його ознак. Цей аспект є надзвичайно важливим, оскільки при доказуванні мобінгу в суді необхідно точно кваліфікувати чи є зазначені факти проявами мобінгу чи ні. Як правило, доказами наявності таких фактів є слова потерпілого, а тому необхідно деталізувати мобінг, щоб уникнути можливих зловживань правом.

7. У країнах з розвиненим демократичним суспільством мобінг чітко регулюється на законодавчому рівні, а за його вчинення передбачена відповідальність. Зважаючи на велику небезпеку цього соціального явища, важливо створити ефективний механізм протидії та боротьби з ним на законодавчому рівні. Для цього потрібно детермінувати «мобінг» та встановити відповідальність за його вчинення.

8. На даний момент, в Україні відсутнє спеціальне законодавство у сфері протидії мобінгу. У 2018 та 2019 роках були спроби запровадження законопроектів № 10118, № 10118-1 та № 10118-2 щодо протидії мобінгу, які спиралися на норми європейського права, проте, ці акти були відкликані.

9. Дослідивши законодавчу базу європейських країн, можна виділити декілька норм, які доцільно імplementувати в законодавство України, а саме: роботодавець повинен проводити превентивні заходи у колективі, наприклад, організовувати спільні зустрічі в позаробочий час, давати завдання для роботи в команді. Так, у ФРН робітники можуть скаржитися на роботодавця, якщо він не виконує свої зобов'язання. А також необхідно гарантувати захист з боку держави тим особам, які розповіли про факти мобінгу – викривачам. Для цього потрібно визначити статус таких осіб, тому що викривачами прийнято вважати

тільки тих, хто повідомив інформацію про вчинення злочину. Так, в країнах Європи до таких осіб належать ті, хто повідомив про вчинення будь-якого суспільно-шкідливого діяння.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України: станом на 01.01.2020 / Верховна Рада України. Київ: Парлам. вид-во, 2020. 375 с.
2. Європейська соціальна хартія від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/994_062 (дата звернення: 15.11.2019).
3. Проект Европейского социального фонда «Укрепление административной мощности Союза Свободных профсоюзов Латвии» «Моббинг на рабочем месте» от 29.02.2012. URL: <https://dogmon.org/vklad-v-tvloe-budushee.html> (дата обращения: 05.12.2019).
4. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу від 01.03.2019 № 10118. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602 (дата звернення: 05.12.2019).
5. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії мобінгу від 18.03.2019 № 10118-1. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=65695&pf35401=479606> (дата звернення: 05.12.2019).
6. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії цькуванню (мобінгу) та іншим проявам упередженого ставлення в сфері праці від 19.03.2019 № 10118-2. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65699 (дата звернення: 05.12.2019).
7. What is Workplace Bullying? *Bullyonline*: website. URL: <https://bullyonline.org/index.php/what-is-workplace-bullying> (Last accessed: 09.12.2019).
8. Как предотвратить моббинг сотрудников и стабилизировать коллектив. «Директор по персоналу»: веб-сайт. URL: <https://www.hr-director.ru/article/65764-w2015-kak-predotvratit-mobbing-sotrudnikov-i-stabilizirovat-kollektiv> (дата звернення: 09.12.2019).

9. Acquadro Maran D., Bernardelli S., Varetto A. Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases. *The Journal of Injury and Violence Research (JIVR)*. 2018. Vol. 10(1). P. 17–24. URL: <http://www.jivresearch.org/jivr/index.php/jivr/article/view/945> (Last accessed: 09.12.2019).

10. Чому захищати потрібно не тільки тих, хто повідомляє про корупцію. *Реанімаційний Пакет Реформ*: веб-сайт. URL: <https://rpr.org.ua/news/chomu-zakhyshchaty-potribno-ne-til-ky-tykh-khto-povidomliaie-pro-koruptsiuu/> (дата звернення: 15.12.2019).

11. Case law and out of court settlements Workplace bullying, unfair dismissal, constructive dismissal, breach of contract, harassment, stress and personal injury. *Bullyonline*: website. URL: <https://bullyonline.org/old/action/caselaw.htm> (Last accessed: 15.12.2019).

12. Чи можливо довести факт мобінгу: аналіз судової практики. *Судово-юридична газета*: веб-сайт. URL: <https://sud.ua/ru/news/publication/136743-chi-mozhливо-dovesti-fakt-mobingu-analiz-sudovoyi-praktiki> (дата звернення: 15.12.2019).

13. European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI)). URL: <https://op.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/d8f9cea5-f1f1-45c9-8941-f9e39b912d10/language-en> (Last accessed: 17.12.2019).

14. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044 (дата звернення: 17.12.2019).

15. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524 (дата звернення: 17.12.2019).

16. Директива № 89/391/ЄЕС Ради щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі від 12.06.1989 № 89/391/ЄЕС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23 (дата звернення: 17.12.2019).

17. Директива № 2000/43/ЄС Ради ЄС, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження від 29.06.2000 № 2000/43/ЄС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65 (дата звернення: 17.12.2019).

18. Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище від 22.06.1981 № 155. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050 (дата звернення: 17.12.2019).

19. Victimization at Work: Ordinance AFS 1993:17. URL: [https://www.kth.se/polopoly_fs/1.527926.1550157127!/Provisions on measures against Victima](https://www.kth.se/polopoly_fs/1.527926.1550157127!/Provisions%20on%20measures%20against%20Victima) (Last accessed: 24.12.2019).

20. Bulling at work. URL: <http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108> (Last accessed: 24.12.2019).

21. Working Environment Act. *The Danish Working Environment Authority*: website. URL: <https://at.dk/en/regulations/working-environment-act/#afs5> (Last accessed: 25.12.2019).

22. Betriebsverfassungsgesetz. *Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz*: Webseite. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/__75.html (Zuletzt aufgerufen: 25.12.2019).

23. Arbeitsschutzgesetz. *Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz*: Webseite. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/> (Zuletzt aufgerufen: 25.12.2019).

24. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. URL: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado> (Último accedido: 26.12.2019).

25. Code du travail. *Légifrance*. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006647503&dateTexte=20100303> (Dernier accès: 27.12.2019).