



Мобінг на робочому місці: погляд з практики

29 листопада 2024 | Київ

Інеса Летич
Радниця, співкерівниця
практики трудового права

www.asterslaw.com

МОБІНГ (ЦЬКУВАННЯ) НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Мобінг (цькування) на робочому місці

- дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу
- дії систематичного (повторюваного), тривалого і умисного характеру
- у формі психологічного та/або економічного тиску
- спрямовання на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, зокрема з метою **набуття, зміни або припинення** ним трудових прав та обов'язків, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери

ФОРМИ ТИСКУ

Невиключний
перелік у ст. 2-2 КЗпП

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)

БЕЗПІДСТАВНЕ НЕГАТИВНЕ ВИОКРЕМЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА З КОЛЕКТИВУ АБО ЙОГО ІЗОЛЯЦІЯ

Зокрема:

- 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

З практики – ситуації «на межі»:

- фактичне повне/часткове відсторонення на час службового розслідування
- працівник систематично порушує трудову дисципліну
- працівника поновлено у судовому порядку після незаконного скорочення

« НЕОДНАКОВІ » ПРАЦІВНИКИ НА ОДНАКОВИХ ПОСАДАХ

Зокрема:

- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту
- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації

З практики – ситуації «на межі»:

- різниця у розмірах заробітної плати за однаковими посадами
- організація підвищення кваліфікації лише деяким працівникам

« НЕОДНАКОВІ » ПРАЦІВНИКИ НА ОДНАКОВИХ ПОСАДАХ

Зокрема:

- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів тощо)
- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу

З практики – ситуації «на межі»:

- невиплата бонусів лише деяким працівникам без формалізованих причин
- систематичне надмірне навантаження найбільш успішних працівників

Основні висновки судів



- мобінг *не доведено* належними і допустимими доказами
- заходи застосовано і до *інших працівників*
- позивач сприймає ситуацію *суб`єктивно*, з урахуванням власних оціночних суджень
- рішень щодо відсторонення позивача від роботи не приймалося, за весь час роботи йому виплачувався повний заробіток
- береться до уваги *наявність порушень* зі сторони працівника

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!