

ПРОПОЗИЦІЇ
Міністерства економіки України
до проекту Закону України
«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії
порушенню прав у сфері праці»,
внесеного народними депутатами України Гришиною Ю. М. та іншими,
реєстраційний номер 5748 від 12 липня 2021 р.
(перше читання)

1. Мінекономіки підтримує законопроект за умови доопрацювання.

2. Основним завданням законопроекту є захист учасників трудових відносин від проявів упередженого ставлення на роботі та встановлення адміністративної відповідальності за такі дії.

Підтримуючи ключову ідею законопроекту щодо закріплення на законодавчому рівні заборони вчинення стосовно працівника дій, спрямованих на пониження гідності та честі працівника, його професійної (ділової) репутації у формі психологічного та/або економічного тиску, Мінекономіки надає пропозиції щодо окремих положень законопроекту з метою запобігання виникненню суперечностей з іншими нормами законодавства про працю, а також законодавства у сфері протидії дискримінації:

1) законопроектом пропонується Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) доповнити новою статтею 22 «Заборона мобінгу (цькування)», якою визначатимуться поняття та типові ознаки мобінгу (цькування).

На сьогодні поняття «мобінгу» законодавством не визначено.

Слід зазначити, що Директивою Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, яку Україна зобов'язалася імплементувати в національне законодавство на виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, передбачено таке поняття, як «утиск», що вважається дискримінацією, якщо має місце небажана поведінка, ціллю або результатом якого є пониження гідності людини та створення напруженої, ворожої, зневажливої, принизливої або образливої ситуації. У такому контексті утиск може визначатися згідно з національними законами та практикою держав-членів.

Відповідне поняття вже міститься у національному законодавстві, зокрема у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Оскільки мобінг (цькування) за своєю правовою природою аналогічний до утиску, то доцільно узгодити норми законопроекту з Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;

2) статтю 5⁻¹ «Гарантії забезпечення права громадян на працю» КЗпП пропонується доповнити новим абзацом такого змісту: «правовий захист від мобінгу (цькування) працівників, дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, порушення економічних прав працівників, порушення прав людини під час



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B0400000018233200EEF89400

Підписувач Любченко Олексій Миколайович

Дійсний з 25.05.2021 0:00:00 по 24.05.2023 23:59:59



4706-06/38244-01 від 23.07.2021

13:59

здійснення трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності».

Разом з тим законопроектом не розкривається суть упередженого ставлення у сфері праці та гендерно обумовленого насильства, що ускладнить правозастосовчу практику окреслених положень законопроекту;

3) частину першу статті 40 КЗпП пропонується доповнити новим пунктом 12 такого змісту: «вчинення працівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву.»

Вважаємо за доцільне доповнити статтю 36 «Підстави припинення трудового договору» КЗпП новим пунктом такого змісту: «вчинення працівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву, доведеного у судовому порядку»;

4) частину першу статті 41 КЗпП пропонується доповнити новим пунктом 12 такого змісту: «вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або не вжиття заходів щодо його припинення.»

Відповідно до запропонованих змін до статті 158 КЗпП обов'язок вживати всіх необхідних заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників тощо покладається на роботодавця, а не на керівника підприємства, установи, організації, з яким може бути розірвано трудовий договір, зокрема за невжиття заходів щодо припинення мобінгу (цькування).

Крім того, зі змісту законопроекту не зрозуміло, яких саме заходів має вжити роботодавець щодо припинення мобінгу (цькування), що відповідно призводить до юридичної невизначеності.

Запропонована зміна до статті 41 КЗпП потребує доопрацювання;

5) запропонованою зміною до статті 158 КЗпП, зокрема, передбачається, що роботодавець зобов'язаний розробити процедуру надання психологічної допомоги і підтримки постраждалим від мобінгу особам.

Надання психологічної допомоги і підтримки постраждалим від мобінгу особам мають здійснювати відповідні служби, а не роботодавець.

Так, наприклад, відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» до суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, належать загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб, які у межах своїх повноважень здійснюють, зокрема, надання відповідно до компетенції постраждалим особам соціальних послуг, медичної, соціальної, психологічної допомоги на безоплатній основі, сприяння наданню правової допомоги, а також забезпечення тимчасового притулку для таких осіб та їхніх дітей у порядку, передбаченому законодавством.

Враховуючи наведене, пропонуємо слова «розробити процедуру надання психологічної допомоги і підтримки постраждалим від мобінгу особам» виключити.

**Перший віце-прем'єр-міністр України –
Міністр економіки України**

Олексій ЛЮБЧЕНКО

_____ 20__ р.