

**ПОЗИТИВНИЙ ДОСВІД ФРАНЦУЗЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ  
У ПИТАННІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КРИМІНАЛЬНОЇ  
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ  
ЗА МОБІНГ ПРАЦІВНИКІВ**

**Зубрицька М. В.**

*здобувач III освітньо-наукового рівня вищої освіти (доктор філософії)  
Науково-дослідного інституту публічного права  
м. Київ, Україна*

**Ллюк Ю. О.**

*здобувач III освітньо-наукового рівня вищої освіти (доктор філософії)  
Міжнародного економіко-гуманітарного університету  
імені академіка Степана Дем'янчука  
м. Рівне, Україна*

Як зазначається в науковій літературі, у Франції термін «мобінг» спочатку був сформований з судової практики, і лише згодом набув свого закріплення у положеннях законодавства [1, с. 167].

Так, 17 січня 2002 року у Франції було прийнято Закон про соціальну модернізацію (LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale) [2], статтею 164 якого було передбачено доповнення Трудового кодексу Французької Республіки (Code du travail) [3] новим розділом, присвяченим дискримінаціям та судовому розгляду справ про дискримінації. В чинній редакції Трудового кодексу Французької Республіки (Code du travail) [3] питанням дискримінації присвячено Розділ III «Дискримінації» (статті L1131-1 – L1134-10). Пропонуємо проаналізувати зміст цього розділу. Так, в статті L1131-1 встановлено, що зміст цього розділу застосовується до роботодавців до роботодавців та працівників. Статті L1134-1 – L1134-10 присвячені судовому розгляду справ про дискримінації, і у даному контексті відзначимо зміст статті L1134-1, яка передбачає, що тягар доказування у судових справах про мобінг лежить на роботодавцю. Тобто, роботодавець, як відповідач, має довести, що його дії не містили ознак дискримінації та були обумовлені об'єктивними чинниками. Порівнюючи зміст цих норм із вітчизняним законодавством, відзначимо, що в Кодексі законів про працю України [4] питанням дискримінації працівників фактично присвячено лише дві статті: статтю 2-1, яка встановлює заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, та статтю 60-2, яка надає право працівникам, які зазнали

дискримінації, перевестись на дистанційну роботу. Втім, відзначимо, що в нашій державі окрім цього функціонує Закон України «Про засади протидії та запобіганні дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI [5], дія якого поширюється у тому числі й на трудові правовідносини (стаття 4).

Інший розділ Трудового кодексу Французької Республіки (*Code du travail*) [3], на який нам варто звернути увагу в рамках нашого дослідження, Розділ V «Психологічний тиск», до якого входять статті L1151-1 – L1155-2. Так, стаття L1151-1, як і стаття L1131-1, зміст якої нами аналізувався раніше, встановлює, що зміст цього розділу застосовується до роботодавців до роботодавців та працівників. У свою чергу, стаття L1152-1 визначає, що «жоден працівник не повинен зазнавати перманентних випадків психологічного тиску, що спричиняють погіршення умов праці та можуть порушувати його права і гідність, негативно впливати на його фізичне та психічне здоров'я або перешкоджати його професійному майбутньому». На нашу думку, саме ця норма по суті і забороняє роботодавцям здійснювати мобінг працівників, та є основою для притягнення роботодавців до юридичної відповідальності за здійснення психологічного тиску на працівників. Статтею L1152-4 на роботодавця покладається обов'язок вжити всіх необхідних заходів для запобігання психологічним знущанням над працівниками в межах його підприємства. Особливу увагу французький законодавець приділив питанню сексуальних домагань в трудових правовідносинах. Стаття L1153-1 встановлює неприпустимість сексуальних домагань у трудових правовідносинах, а стаття L1153-5 покладає на роботодавця обов'язок вживати заходів для запобігання випадкам сексуальних домагань над працівниками. Зокрема, до працівників має бути донесено наявність у законодавстві кримінальної відповідальності за вчинення сексуальних домагань, та зміст відповідних статей кримінального законодавства. Порівнюючи проаналізовані нами положення французького законодавства із законодавством України, передусім відзначимо, що в Україні термін «сексуальні домагання» увійшов до законодавчого обігу із прийняттям Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV [6]. У трудовому законодавстві проблема сексуальних домагань по суті обмежується положенням статті 60-2 Кодексу законів про працю України [4], яким надається право працівникам, які зазнали сексуального домагання чи інших форм насильства, перевестись на дистанційну роботу. Втім, відзначимо, що в змісті Кримінального кодексу України [7] проблемі злочинів проти статевої свободи присвячено окремий розділ (Розділ IV).

В рамках нашого дослідження обов'язково варто звернути увагу на те, що в рамках Розділу V «Психологічний тиск» Трудового кодексу (Code du travail) [3] французький законодавець також врегулював кримінальні санкції, які застосовуються до осіб, обвинувачених у мобінгу. Так, стаття L1155-1 встановлює, що особа, обвинувачена в мобінгу, карається позбавленням волі до одного року або грошовим штрафом у розмірі 3750 євро. Ще однією кримінальною санкцією, встановленою статтею L1155-2, є оприлюднення вироку у засобах масової інформації. Якщо порівнювати ці положення із трудовим законодавством України, то як нами вже неодноразово відзначалось раніше, вітчизняний законодавець по суті майже не звертається до питань кримінальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин у змісті Кодексу законів про працю України [4]. Натомість, у Трудовому кодексі Франції (Code du travail) [3] французький законодавець навіть визначив санкції у разі притягнення суб'єктів трудових правовідносин, у тому числі роботодавця, до кримінальної відповідальності за вчинення такого кримінального правопорушення. Запозичення такого досвіду французького законодавства, на нашу думку, було б недоречним, адже це могло б негативно відобразитись на забезпеченні засад, згідно яких відбувається розробка змісту нормативно-правових актів в Україні. Так, в частині 2 статті 1 Кримінального кодексу України [7] встановлено що в нашій державі саме цей нормативно-правовий акт визначає, які суспільно небезпечні діяння є кримінальними правопорушеннями та які покарання застосовуються до осіб, що їх вчинили.

Загалом, підсумовуючи аналіз французького законодавства, яким врегульовується кримінальна відповідальність роботодавця за мобінг працівників, звернемо увагу на його наступні особливості:

по-перше, у Французькій Республіці на рівні трудового законодавства визначається як правопорушення суб'єктів трудових правовідносин широке коло різноманітних видів мобінгу – починаючи від психологічного тиску на працівників, та закінчуючи злочинами проти статевої свободи та недоторканості на робочому місці. В змісті Трудового кодексу Франції (Code du travail) [3] цим питанням присвячено окремі розділи, в яких доволі детально регламентуються види таких правопорушень, заборона їх вчинення, обов'язок роботодавців забезпечити дотримання антидискримінаційних та антимобінгових норм в межах його підприємства, установи чи організації, порядок притягнення до юридичної відповідальності порушників таких норм та навіть санкції за вчинення таких правопорушень. Для порівняння, аналогічні норми в Україні закріплюються в положеннях одразу декількох нормативно-правових

актів: Кодексу законів про працю України [4], Кримінального кодексу України [7] та Закону України «Про засади протидії та запобігання дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI [5]. Тож, у даному контексті підхід вітчизняного законодавця видається нам більш збалансованим. Втім, це не відмінняє того, що вітчизняне законодавство, і в першу чергу Кодекс законів про працю України [4] та Кримінальний кодекс України [7] мають зазнати зміни, спрямованих на встановлення у їх змісті норм, присвячених мобінгу роботодавців, та юридичної відповідальності за таке правопорушення;

по-друге, одним із різновидів юридичної відповідальності, до якої у Французькій Республіці притягуються особи, які вчинили дії, що мають ознаки мобінгу, є кримінальна відповідальність. У процесі нашого аналізу наукової літератури та законодавства зарубіжних держав, ми звернули увагу на те, що не так багато країн у своєму законодавстві мають норми, які передбачають кримінальну відповідальність за мобінг. Франція є однією із таких країн. При цьому, кримінальна відповідальність за мобінг встановлюється не лише положеннями кримінального законодавства, а й на рівні трудового законодавства, адже Трудовий кодекс Франції (Code du travail) [3] передбачає санкції у вигляді позбавлення волі до одного року чи грошового штрафу у розмірі 3750 євро за вчинення протиправних діянь, які містять ознаки мобінгу. Не підтримуючи підхід, за якого визначення, які суспільно небезпечні діяння є кримінальними правопорушеннями та які покарання застосовуються до осіб, що їх вчинили, здійснюється на рівні трудового законодавства, все ж зазначимо, що такі норми, на наше переконання, обов'язково мають бути закріплені на рівні Кримінального кодексу України [7];

по-третє, роботодавець у Трудовому кодексі Франції (Code du travail) [3] одночасно розглядається, як особа, яка може бути притягнена до кримінальної відповідальності за вчинення протиправних діянь, які містять ознаки мобінгу, та як особа, яка має забезпечувати захист працівників від мобінгу. Нас в рамках нашого дослідження цікавить передусім питання притягнення роботодавця до кримінальної відповідальності за мобінг працівників. У даному контексті зазначимо, що у нормах Трудового кодексу Франції (Code du travail) [3] роботодавець не розглядається відокремлено від інших суб'єктів трудових правовідносин. Тобто, у відповідних нормах законодавець вживає формулювання «суб'єкти трудових правовідносин», не відокремлюючи з-поміж їхнього кола роботодавців. Але при цьому, у судовому розгляді справи про мобінг, у якій роботодавець вступає як відповідач, тягар доказування, що його дії не містили ознак

дискримінації та були обумовлені об'єктивними чинниками лежить саме на роботодавцеві.

Отже, позитивний досвід Французької Республіки у питанні правового регулювання кримінальної відповідальності роботодавця за мобінг працівників, безумовно є корисним для вітчизняного законодавця та може бути використаний для оптимізації змісту Кодексу законів про працю України [4] та Кримінального кодексу України [7]. Втім, для того, щоб сформулювати комплексне розуміння, яким має бути зміст таких змін, варто проаналізувати досвід інших держав.

### Література:

1. Штонда Д. Д., Шевчук А. О., Хоруженко Я. О. Мобінг. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 3. С. 165–168. URL: [http://www.lsej.org.ua/3\\_2020/42.pdf](http://www.lsej.org.ua/3_2020/42.pdf) (дата звернення 22.02.2023 року).
2. LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000408905/> (дата звернення 13.11.2021 року).
3. Code du travail. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/> (дата звернення 20.02.2022 року).
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (Редакція станом на 4.10.2020) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 22.10.2020).
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 32. Ст. 412.
6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
7. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III (Редакція станом на 16.10.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2341-7> (дата звернення: 22.02.2023).