

Аналітична записка з питань порівняльного законодавства у сфері протидії булінгу та мобінгу*

Анотація. Проведено порівняльний аналіз й узагальнення законодавства зарубіжних країн щодо протидії булінгу та мобінгу за такими напрямками:

- модель правового регулювання булінгу та мобінгу;
- види юридичної відповідальності та санкції (заходи впливу), що застосовуються за діяння, пов'язані з булінгом та мобінгом;
- заходи з попередження, реагування та протидії булінгу та мобінгу.

Проаналізовано законодавство США, Канади, Франції, Німеччини, Швеції, Норвегії, Польщі, Естонії, Великобританії, Нідерландів та Іспанії. Встановлено, що модель правового регулювання булінгу та мобінгу передбачає визначення у нормативно-правових актах превентивних та санкційних норм за діяння, пов'язані із цькуванням жертв, які є учасниками правовідносин у сферах освіти й праці. Зазначено, що єдиних підходів до визначення понять «булінг» та «мобінг» у законодавстві зарубіжних країн не існує, а юридична відповідальність за такі діяння, як правило, є дисциплінарною, матеріальною, цивільно-правовою і кримінальною.

Вступ. Законодавче регулювання в зарубіжних країнах цькування (булінгу / мобінгу) як форми антисоціальної поведінки розпочалося з 1990-х років. Цьому сприяло проведення досліджень, які виявили необхідність створення правових, інституційних та організаційних основ для протидії психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильству, що вчиняється стосовно особи та (або) такою особою стосовно інших осіб у сфері освіти та трудових правовідносин. Враховуючи, що Україна лише впроваджує систему державно-правового регулювання булінгу та мобінгу, вкрай необхідним є проведення порівняльно-правового дослідження кращих світових практик у цій сфері.

Перші наукові публікації, в яких ідеться про булінг як шкільне цькування, з'явилися на початку ХХ століття (К. Дьюкс, 1905 р.), згодом дослідження системного характеру щодо цькування (булінгу) як проблеми в середовищі дітей і підлітків здійснювалися скандинавськими вченими (Д. Ольвеус, А. Пікасо, П. Хайнеманн та ін.).

Термін «булінг» походить від англ. «bully» – хуліган, забіяка; «bullying» – цькування, залякування, третирування. Відповідно «to bully» у Кембриджському словнику визначено як «образити або залякати того, хто менш впливовий, ніж ви, часто примушуючи таку особу до небажаних дій»¹; в Оксфордському словнику «to

¹ Meaning of «bully» in English Dictionary. Cambridge University Press, 2018. URL: https://dictionary.cambridge.org/dictionary/learner-english/bully_1

bully» трактується як «намагання заподіяти шкоду, залякати або змусити до небажаних дій уразливу людину або людину, яка сприймається як така»².

Норвезький учений Д. Ольвеус детально описав поняття булінгу, під яким розумів умисну агресивну поведінку, що систематично повторюється та включає нерівність соціальної влади або фізичної сили. Він звертав увагу на такі ознаки, як тривалий проміжок часу, насильницькі дії та провокації, колективний характер тощо³. Як стверджує Е. Роланд, булінг становить соціальну систему, що включає переслідувача, жертву, а також сторонніх спостерігачів⁴. Британські вчені Д. Лейн та Е. Міллер роз'яснюють поняття булінгу як довготривалого процесу усвідомлення жорстокого поводження – фізичного чи психічного – з боку однієї особи або групи осіб щодо іншої, яка не має здатності захистити свої позиції і права в конфліктній ситуації.

У широкий обіг термін «булінг» запровадив англійський журналіст Ендрю Адамс на початку 90-х років ХХ століття. У багатьох країнах для позначення подібного явища раніше вживався термін «мобінг» (групове явище, агресія однієї команди проти іншої або проти однієї особи). Сам по собі факт розмежування згаданих понять концентрує нашу увагу на його масштабності, за якою стоїть цілий комплекс соціальних, психологічних, педагогічних та правових проблем. Також обтяжує проблему цькування і той факт, що нападу найчастіше піддаються і без того найбільш вразливі категорії населення – діти, жінки, люди похилого віку, люди з обмеженими можливостями.

Багатогранна природа цькування дозволяє розкрити його у широкому і вузькому значеннях, крізь призму юридичних, психологічних, педагогічних та інших особливостей. Зокрема, поширеними є такі підходи до визначення булінгу:

– сукупність соціальних, психологічних і педагогічних проблем, які охоплюють процес тривалого фізичного чи психологічного насилля з боку індивіда або групи стосовно індивіда, що не може захистити себе в певній ситуації⁵;

– соціальна взаємодія, через яку одна людина (іноді декілька) зазнають нападів іншої людини (іноді декількох, але, зазвичай, не більше чотирьох) майже щодня впродовж тривалого періоду (декількох місяців), що викликає в жертви стан безпомічності й виключення з групи⁶;

² Main definitions of bully in English. Oxford University Press, 2018. URL: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/bully>

³ Olweus D. Victimization by peers: Antecedents and long-term outcomes. Social Withdrawal, Inhibition, and Shyness in Childhood. New York: Psychology Press, 1993. P. 315–341; Olweus D. Bullying at school: tackling the problem. URL: http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/434/Bullying_at_school:_tackling_the_problem.html

⁴ Roland W. Virtual morality: the moral status of virtual actions: Master thesis. Fort Collins: Colorado State University Publ., 2012.

⁵ Андреевкова В. Л., Левченко К. Б., Матвійчук М. М. Освітній електронний курс «Вирішую конфлікти та будує мир навколо себе». URL: http://course.la-strada.org.ua/story_html5.html

⁶ Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект : навч.-метод. посіб. / редкол.: К. Б. Левченко, В. Г. Панок, І. М. Трубавіна, Л. Г. Ковальчук, В. Л. Андреевкова. Київ : ФОП Стеценко В. В., 2016. 192 с.

– поведінка, що може бути визначена як неодноразовий напад (фізичний, психологічний, соціальний або вербальний) тими, чия влада формально або ситуативно вища за тих, хто не має можливості захиститися, з наміром заподіяти страждання для досягнення власного задоволення⁷;

– повторювані, свідомі, навмисні та обдумані дії з наміром нашкодити, викликати страх шляхом погрози агресією в подальшому⁸.

Булінг / мобінг характеризується кількома особливостями: агресивною, деструктивною поведінкою, що відрізняється регулярністю та відбувається у відносинах між людьми, які володіють неоднаковим рівнем влади; така поведінка завжди є умисною. При цьому дослідники пропонують розділити всі прояви цькування на дві групи: 1) прояви, пов'язані з активними формами приниження; 2) прояви, пов'язані зі свідомою ізоляцією, обструкцією постраждалих.

До ознак цькування також відносять: навмисність, систематичність, агресивність, вираз у формі поведінки, наявність булінг-структури (булер, жертва, спостерігачі) та уразливість жертви⁹. Серед його різновидів – знущання, глузування, цькування¹⁰.

Основна частина. Отже, пропонуємо розглянути досвід зарубіжних країн у сфері протидії булінгу та мобінгу за такими напрямками дослідження: 1) модель правового регулювання; 2) види юридичної відповідальності та санкції (заходи впливу); 3) заходи з попередження, реагування та протидії.

США. У США на даний час не існує жодного закону, який би на федеральному рівні визначав поняття булінгу та регулював питання відповідальності за його вчинення. Кожен штат по-різному вирішує проблему запобігання знущанню та реагування на цькування дітей у школах, ухвалюючи з цією метою відповідні спеціальні закони та / або визначаючи типові політики, які школи повинні прийняти.

Попри це у законодавстві більшості штатів поняття булінгу характеризується низкою спільних загальних елементів. Зокрема, передбачено, що відповідний вчинок (діяння) визначається як булінг (цькування, залякування) у разі, коли: 1) відповідна поведінка є агресивною, небажаною та завдає фізичної чи емоційної шкоди іншій людині; 2) ті, на кого спрямована така поведінка, мають труднощі з припиненням дії, спрямованої проти них, і намагаються захиститися; 3) існує реальний або уявний «дисбаланс сил», який використовується для контролю або шкоди іншим; 4) учень, який демонструє агресивну поведінку, може мати більше «влади» у таких випадках, мати вищий соціальний статус, бути

⁷ Кисельова Ю. Погляд батьків київських школярів на булінг як соціальну проблему в українській школі. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/18372/Kyseliova_Pohliad_batkiv_kyivskykh_shkoliariv_na_bulinh_yak_sotsialnu_problemu.pdf?sequence=5

⁸ Король А. Причини та наслідки явища булінгу. *Відновне правосуддя України*. 2009. № 1-2 (13).

⁹ Плутицька К. М. Підходи до розуміння булінгу як форми шкільного насильства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2017. Вип. 29(2). С. 78-80.

¹⁰ Опольська Н. Булінг: юридичний склад адміністративного проступку. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/10/18.pdf>

фізично сильнішим, мати доступ до «незручної» інформації щодо потерпілого, емоційно впливати на нього; 5) така поведінка повторюється або має потенціал для повторення.

Важливо зазначити, що норми законодавства штатів щодо відповідальності за вчинення булінгу можуть також стосуватися інших важливих факторів, які слід враховувати. Зокрема:

- *типи знущань*: поведінка може бути явною та прямою, із фізичним впливом, як-от бійки, удари чи образи, або може бути прихованою, з емоційно-соціальними взаємодіями, такими як пліткування, поширення негативних, принижуючих відомостей тощо. Залякування також може вчинятися особисто або за допомогою цифрових пристроїв, таких як телефони, комп'ютери та планшети, а також у програмах, текстових повідомленнях, соціальних мережах чи іграх;

- *різниця щодо кількості та тривалості*: багато визначень вказують на те, що знущання є повторюваними або хронічними і спрямованими на особу протягом певного періоду часу. Знущання також можуть бути випадковими, результатом однієї ситуації, як-от публікація в соціальних мережах, яка охопила тисячі людей;

- *сприйняття агресії*: агресивна поведінка під час булінгу визначається як «сильні слова чи дії». Насамперед – це фізична бійка та обзивання, а також дії, які демонструють більш приховану та непомітну поведінку, але є не менш агресивними за своїм впливом на ціль (наприклад, маніпулювання тим, як когось сприймають, шкода чиїсь репутації або статусу, поширення неправдивої інформації тощо);

- *намір проти впливу*: поведінка вважається булінгом, якщо намір полягає у навмисному та свідомому заподіянні болю чи шкоди жертві. Зосередження на намірі є важливим у ситуаціях, коли особа, яка залякує, вказує, що, наприклад, «це був просто жарт» або що ціль «сприйняла це неправильно»;

- *наслідки для всіх учнів*: цькування стосується не лише наслідків для тих, на кого спрямована така поведінка, але й впливу такої поведінки на всіх учнів у школі, включно з тими, хто став свідком такої поведінки, і тими, хто в ній бере участь;

- *додаткові фактори*: вони можуть включати різницю між залякуванням і переслідуванням, перелік захищених класів, заяви про використання технологій, те, як така поведінка впливає на результати навчання, а також фізичні місця, які підпадають під юрисдикцію шкільних санкцій.

У 2010 році Департамент освіти США переглянув усі існуючі на той час закони, що діяли в окремих штатах, та рекомендував *11 ключових компонентів для закону штату, який стосується булінгу*. Такими ключовими компонентами є: 1) визначення мети заходів проти булінгу; 2) визначення обсягу таких заходів; 3) визначення забороненої поведінки (тобто терміну «булінг»); 4) перелік конкретних характеристик та ознак цього діяння; 5) розробка та впровадження політики місцевих освітніх установ (шкільних округів) щодо протидії булінгу;

б) огляд місцевої політики; 7) потреби спілкування, навчання та превентивного виховання; 8) запровадження принципів прозорості й постійного моніторингу; 9) заява про права на інші судові засоби; 10) складові конкретної процедури щодо протидії булінгу в школах, зокрема, порядок повідомлення про факти знуцання, розслідування цькувань та їх письмова фіксація (ведення письмових записів); 11) реагування та санкції за такі дії.

Наведений перелік компонентів включено до законів, політики та правил щодо протидії булінгу кожного штату. Штати та місцеві освітні агенції (LEA) мають консультуватися із державними та місцевими посадовими особами, щоб забезпечити узгодженість таких законів із усіма відповідними федеральними законами та іншими законами штату.

Дефініція булінгу також містить ознаки кіберзалякування. Визначення булінгу включає невичерпний перелік конкретних видів поведінки, які становлять булінг, і передбачає навмисні спроби завдати шкоди одній або кільком особам, може бути прямим або непрямим, не обмежується поведінкою, яка завдає фізичної шкоди, і може бути словесним (включаючи усну та письмову мову) або невербальним.

Заборонена поведінка у сфері булінгу також включає: 1) помсту за твердження або звинувачення в акті залякування; 2) підтримування залякування або агресивної поведінки шляхом поширення образливих або принизливих матеріалів, навіть якщо вони були створені іншою особою (наприклад, пересилання образливих електронних чи текстових повідомлень тощо).

Важливою є сфера застосування закону з протидії булінгу. Зокрема, його дія поширюється на поведінку, яка має місце на шкільній території, під час навчальних заходів або заходів, які спонсоруються школою (незалежно від місця їх проведення), у транспорті, що надається школою, або на поведінку із використанням власних шкільних технологій, або яка іншим чином створює значне порушення шкільного середовища.

Розслідування фактів булінгу і звітність включають особливу процедуру для учнів, членів їх сімей, співробітників та інших осіб щодо повідомлення про випадки знуцань, включаючи процес подання такої інформації анонімно та із забезпеченням захисту від помсти. Процедура передбачає надання персоналу школи контактної інформації відповідального за розслідування інциденту та отримання звіту за результатами розслідування. За процедурою персонал школи зобов'язаний своєчасно та оперативно повідомляти уповноваженій посадовій особі про випадки знуцань. Процедура включає швидке розслідування та реагування на будь-яке повідомлення про випадок булінгу, включаючи стратегії негайного втручання для захисту жертви від нових знуцань або помсти, а також містить повідомлення батьків жертви про знуцання та батьків передбачуваного порушника та, у разі необхідності, повідомлення правоохоронних органів. Результати перевірки мають містити детальний опис різноманітних наслідків і санкцій за вчинення булінгу.

Комунікаційна політика включає план інформування інших учнів, їхніх сімей і персоналу про політику, пов'язану з булінгом, зокрема інформацію про наслідки участі в таких діях.

У більшості штатів закони зобов'язують вживати і проводити цілеспрямовану політику щодо запобігання та протидії булінгу. Якщо батьки не можуть знайти такі дані на офіційному сайті закладу, вони безпосередньо звертаються для з'ясування цих питань до директора школи або до шкільного консультанта чи шкільного соціального працівника. Окремих вчителів або інших працівників школи призначають відповідальними за протидію булінгу.

У разі, коли дитина піддається цькуванню в школі, батьки можуть звернутися до керівництва школи, шкільного соціального працівника або консультанта, а також до Офісу з безпеки та підтримки шкіл. Останні проводять відповідну перевірку, документують події та факти вчинення булінгу, складаючи відповідні записи.

Заходи захисту та підтримки від булінгу включають процедуру забезпечення гарантій для учнів, які зазнали знущань, та / або направлення учнів, залучених до інцидентів знущань, до консультацій і служб психічного та іншого здоров'я, якщо це доцільно.

Шкільні округи залучають батьків до заходів із запобігання цькуванню та реагування на нього, зокрема до розробки політики округу у цій сфері. Водночас до батьків можуть бути застосовані заходи юридичної відповідальності за поведінку їхніх дітей. Наприклад, у штаті Нью-Йорк до батьків може застосовуватися штраф до 250 доларів або арешт до 15 днів, якщо їхня дитина цькує інших малолітніх дітей. Батьків школярів окремих штатів штрафують на 500 доларів, а ще зобов'язують пройти тренінги з протидії булінгу. За кібербулінг штрафи сягають від 1 до 11 тисяч доларів¹¹.

Особливістю чинного законодавства США з протидії булінгу є те, що в деяких випадках дії, пов'язані з булінгом, фактично збігаються з дискримінаційними переслідуваннями за ознаками раси, національного походження, кольору шкіри, статі (включаючи сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність), віку чи релігії. У такому разі школи та інші навчальні заклади, що фінансуються з федерального бюджету, зобов'язані вирішувати випадки булінгу (цькувань, знущань, домагань), які кваліфікуються як дискримінаційні переслідування, відповідальність за які врегульовано федеральними законами про громадянські права.

Керівництво та вчителі шкіл зобов'язані розглядати поведінку як протиправну за наявності таких ознак: 1) дії мають поширений та стійкий характер; 2) небажані та об'єктивно образливі дії (образлива лексика, залякування, погрози, фізичний контакт або фізичне насильство); 3) дії створюють вороже середовище в

¹¹ Інформаційний портал з протидії булінгу. URL: <http://ayhunkoil13.wixsite.com/antibullyingportal/news-c1337>

освітньому закладі, що заважає або обмежує здатність учня, (студента) брати участь в освітньому процесі; 4) дії вчиняються з дискримінаційних мотивів.

Перелічені види дискримінації, що заборонені в школах, співпадають із видами дискримінації, які заборонені федеральними законами про громадянські права. Школа, яка належним чином не реагує на дискримінаційні переслідування учнів на основі принципу «захищеного класу» порушує один або декілька федеральних законів про громадянські права, зокрема:

- Розділ IV і VI Закону про громадянські права 1964 року¹²;
- Розділ IX Поправок про освіту 1972 року;
- Розділ 504 Закону про реабілітацію 1973 року;
- Розділи II і III Закону про американців з обмеженими можливостями;
- Закон про освіту осіб з обмеженими можливостями (IDEA).

Федеральними законами про громадянські права охоплюється регламентація питань щодо підстав та порядку відповідальності за дискримінаційні переслідування представників ЛГБТ та молоді, зокрема у випадку, коли такі переслідування включають дії, пов'язані з булінгом.

Розділ IX Поправок про освіту 1972 року передбачає заборону дискримінації за ознакою статі, включно з дискримінацією за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності.

Розпорядженнями Міністерства юстиції США «Про запобігання та боротьбу з дискримінацією за ознакою гендерної ідентичності чи сексуальної орієнтації» (від 20.01.2021 р.) та «Про гарантування освітнього середовища, вільного від дискримінації за ознакою статі, включаючи сексуальну орієнтацію чи гендерну ідентичність (від 08.03.2021 р.) усім учням має бути гарантовано освітнє середовище, вільне від дискримінації за ознакою статі, включаючи дискримінацію у формі сексуальних домагань (зокрема сексуальне насильство), а також дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності.

Відповідно до зазначених нормативно-правових актів потерпілі, їхні батьки або будь-які інші особи можуть повідомити керівництво школи про факти дискримінаційних переслідувань. Керівники школи або інші відповідальні особи школи після отримання скарги повинні вжити негайних адекватних заходів для розслідування та вирішення ситуації. Розслідування повинно бути оперативним, ретельним і неупередженим. Воно включає цільове опитування учнів (студентів), опитування представників персоналу закладу, осіб, підозрюваних у дискримінаційних діях, свідків, а також складання та зберігання відповідних письмових документів про результати розслідування. У разі, якщо розслідування виявляє, що мали місце факти дискримінаційних переслідувань, зокрема булінгу, представники школи повинні вжити розумних заходів, щоб: припинити переслідування; усунути створене такими діями будь-яке вороже середовище;

¹² Civil Rights Act. 02.07.1964. URL: <https://www.archives.gov/milestone-documents/civil-rights-act#TitleVII>

усунути наслідки домагань; запобігти повторенню домагань та помсти учню, скаржнику або свідкам.

Загалом школа повинна брати активну участь у реагуванні на переслідування, вживати всіх розумних та необхідних заходів і засобів правового захисту постраждалих учнів. Такі заходи включають: 1) розробку, перегляд та оприлюднення політики (тобто відповідних заходів), що забороняє переслідування та дискримінацію; 2) встановлення процедури подання студентами скарг на переслідування; 3) оприлюднення контактної інформації відповідальних осіб; 4) навчання персоналу та адміністрації тому, як виявляти переслідування, повідомляти про них і боротися з ними; 5) призначення спостерігачів або додаткового нагляду дорослих у місцях, де відбуваються переслідування; 6) визначення наслідків для переслідувачів, зокрема дисциплінарної відповідальності; 7) обмеження взаємодії між переслідувачами та потерпілими; 8) надання потерпілому учневі додаткової можливості отримати вигоду, в якій було відмовлено (наприклад, повторне складання тесту / заняття); 9) надання послуг студенту, якому було відмовлено у виплаті (наприклад, послуги академічної підтримки).

При цьому школи мають вживати такі заходи зокрема й з метою запобігання вказаним порушенням закону. Вони повинні оперативно реагувати на неналежну поведінку на основі принципу «захищеного класу», щойно дізнаються про її прояви.

У випадку, якщо ситуація не вирішується належним чином, будь-яка особа може:

- подати офіційну скаргу до шкільного округу;
- звернутися за допомогою до Управління громадянських прав Міністерства освіти США та Відділу цивільних прав Міністерства юстиції США, повідомивши про порушення громадянських прав.

Крім того, у разі, якщо особа стикається з дискримінацією або переслідуваннями в школі через стать, сексуальну орієнтацію та / або гендерну ідентичність, вона може напряму подати скаргу до Міністерства юстиції США. Служба зв'язків із громадськістю цього Міністерства є основною установою для вирішення конфліктів у суспільстві, що виникають через відмінності раси, кольору шкіри та національного походження, а також для запобігання та реагування на насильницькі злочини на ґрунті ненависті, які вчиняються на основі статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, релігії, інвалідності, раси, кольору шкіри та національного походження. Вказана Служба для врегулювання таких конфліктів пропонує процедури посередництва, примирення, а також технічну допомогу та навчання.

За певних обставин вказана поведінка має характер злочинів. Наприклад, коли насильницький злочин або погроза вчинити такий злочин мотивується упередженням щодо особи чи групи осіб за названими характеристиками, такі дії кваліфікуються як злочини на ґрунті ненависті. На федеральному рівні злочином

на ґрунті ненависті є будь-який злочин, вчинений через упередження щодо раси, кольору шкіри, релігії, національного походження, сексуальної орієнтації, статі, гендерної ідентичності чи інвалідності.

У 2018 році в США стартувала *онлайн-платформа «stopbullying.gov»*, що деталізує всі види булінгу, які зараз набувають поширення, і методи протидії ним¹³.

Мобінг. У США мобінг – це правопорушення, пов'язане з актом надзвичайного психологічного насильства (знуцання) та жорстокого поводження групою людей щодо однієї людини. Воно відбувається, насамперед, на роботі, робочому місці або у сім'ї.

Мобінг – це форма домагань, що характеризується залякуванням, тиском групи осіб (натовпом) або фізичною погрозою; це така дія, коли хтось відчуває, що його постійно атакують. Мобінг – це також використання «натовпу» або тиску натовпу, що означає людей, які діють групою для вчинення нападу чи протиправного впливу на окрему особу. Мобінг, як правило, не є ізольованим випадком, а скоріше повторюється з часом і приймає різні форми, наприклад, словесні образи, контроль соціальних взаємодій на роботі, надмірну критику («придирки»), фізичне залякування, нав'язливі запитання про особисте життя та / або особисті речі тощо. У важких випадках мобінг або знущання на робочому місці може призвести до психологічних розладів. Зокрема, до таких психологічних станів, як депресія або посттравматичний стресовий розлад. У людей, які зазнають мобінгу, можуть виникнути фінансові проблеми, оскільки їхній роботодавець може затримувати бонуси чи підвищення, не сплачувати законну винагороду за роботу працівника.

Знуцання у виді мобінгу є серйозним правопорушенням без вікових обмежень. Водночас у США мобінг не вважається злочином. Натомість його кваліфікують як знущання на робочому місці, яке зазвичай підпадає під дію цивільного законодавства. За це роботодавці або інші особи несуть відповідну матеріальну відповідальність.

Основним нормативно-правовим документом, що регламентує підстави та порядок правового захисту від мобінгу, є насамперед федеральний *Закон «Про громадянські права» від 02.07.1964 р.* (Розділ VII «Визначення рівних можливостей зайнятості»)¹⁴. У параграфах 703 «Дискримінація за статтю, расою, кольором шкіри, релігією або національним походженням» та 704 «Інша незаконна практика зайнятості» цього Розділу Закону визначаються дискримінаційні дії та інші незаконні практики роботодавців щодо працівників, які кваліфікуються як суттєве порушення їхніх прав. У сучасних умовах такі порушення також розглядаються судами США як прояви мобінгу. Переслідування з боку роботодавця, залякування або покарання працівника через його професійну

¹³ What Is Bullying. (n. d.). Stopbullying.gov. An official website of the United States government. URL: <https://www.stopbullying.gov/bullying/what-is-bullying>

¹⁴ Civil Rights Act.02.07.1964. URL: <https://www.archives.gov/milestone-documents/civil-rights-act#TitleVII>

діяльність у незаконний спосіб є підставою для звернення до суду з відповідним цивільним позовом про відшкодування завданих моральних, фізичних та матеріальних збитків. За допомогою таких позовів потерпілий відповідно до Закону «Про громадянські права» має право на судовий захист аналогічно із позовами про захист у разі дискримінації за расою, статтю, релігією чи сімейним статусом.

Прикладом притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за мобінг може слугувати справа *Francis C. Dunlavey*¹⁵, у якій працівнику була виплачена компенсація за «mental-mental injury», тобто за психічний розлад, спричинений депресією, яка, на думку лікарів, була викликана робочою атмосферою заявниці. Суд у своєму рішенні констатував недотримання роботодавцем положень законодавства про безпечні та нешкідливі умови праці, що, на думку суду, можна розглядати саме як мобінг. Інші рішення судів США також вказують на позитивні зобов'язання роботодавця щодо працівника в контексті забезпечення умов праці. В іншому випадку невиконання таких зобов'язань роботодавцем також розглядалися як прояви мобінгу. У справі *Taplin v. Fife Council* суд констатував, що роботодавець зобов'язаний вживати «розумних заходів» задля уникнення можливого ризику психологічного травмування. У справі *McLoughlin v. Grovers* судом було констатовано, що роботодавець має виплатити працівнику компенсацію за недбале ставлення до можливих наслідків психічного тиску¹⁶.

Канада. У Канаді кожна з десяти провінцій та трьох територій по-різному надають правове визначення булінгу, мають власне законодавство та проводять власну політику щодо запобігання та протидії цьому явищу. Зазвичай провінціями та територіями Канади приймаються окремі закони щодо боротьби з булінгом або вносяться поправки та доповнення до чинного законодавства про освіту, спрямовані на вирішення цієї проблеми.

Так, Закон «Про освіту» провінції *Онтаріо* визначає «булінг» як агресивну та типово повторювану поведінку учня, при цьому учень передбачає або повинен знати, що така поведінка має наслідки; вона спрямована на заподіяння шкоди чи страждань іншій особі, включаючи фізичну, психологічну, соціальну шкоду, шкоду репутації особи чи шкоду власності цієї особи, або створення негативного середовища в школі для іншої особи. Вказана поведінка проявляється там, де існує реальний або уявний дисбаланс сил між учнями на основі таких факторів, як розмір, сила, вік, інтелект, влада в групі однолітків, економічний статус, соціальний статус, релігія, етнічна приналежність, сексуальна орієнтація, сімейні обставини, стать, гендерна ідентичність, раса, спеціальна освіта. Закон зобов'язав

¹⁵ Noa Davenport. MOBBING Emotional Abuse in the American Workplace / N. Davenport, R. Distler Schwartz, G. Pursell Elliott. 2014. URL: workplacemobbing.com.au/wp-content/uploads/2018/09/MOBBING-PDF-Version-2014-2.pdf

¹⁶ Browne, M. Neil and Smith, Mary Allison. Mobbing in the Workplace and Individualism: Antibullying Legislation in the United States, Europe and Canada (2008). *Economics Faculty Publications*. URL: https://scholarworks.bgsu.edu/econ_pub/5

Міністерство освіти розробити стратегію та проводити політику профілактики булінгу, дотримуючись застосування дисциплінарних заходів та відповідних наслідків для учнів, які припускаються неправомірної поведінки. Цей закон є частиною всеосяжного плану дій, заснованого на стратегії впровадження справедливої та інклюзивної освіти і безпечних шкіл¹⁷.

У провінції Квебек діє окремий Закон «Про запобігання та припинення цькування і насильства в школах». Крім того, відповідні приписи щодо булінгу містяться в законах «Про освіту» та «Про приватну освіту». Булінг визначається як будь-яка поведінка, висловлювання, дії чи жести, включно з кібербулінгом, виражені прямо чи опосередковано, зокрема через соціальні мережі, з метою заподіяння шкоди, болю, пригнічення або остракізму. Закони містять спеціальні положення щодо протидії булінгу, якими, зокрема, встановлюється, що всі навчальні заклади, державні та приватні, повинні прийняти план протидії булінгу та насильству, який має відповідати єдиним стандартам. Школи переходять від принципу нульової толерантності до булінгу до більш конструктивного превентивного принципу для подолання булінгу. Підхід нульової толерантності полягав у жорстких санкціях проти учнів, які ініціювали булінг, зокрема відсторонення від навчання або виключення зі школи. На противагу, превентивний підхід є більш ефективним, адже полягає у: створенні загальношкільної культури поваги та розуміння; інтеграції антибулінгового компонента до навчально-виховного процесу, позакласної й позашкільної діяльності; врахуванні серйозності булінгової поведінки, факторів, які її спричиняють, для того, щоб здійснити адекватне втручання; проведенні постійного моніторингу та фіксації випадків булінгу; використанні відновної справедливості для відновлення стосунків між кривдником та жертвою, усуненні шкоди, заподіяної в результаті булінгу. У вказаних законах передбачено обов'язки та відповідальність шкільних рад, керівників державних і приватних шкіл, а також Міністерства освіти провінції щодо забезпечення здорового та безпечного навчального середовища, яке дозволяє кожному учневі повністю розвинути свій потенціал, вільного від будь-яких форм залякування чи насильства. У розробці плану протидії булінгу та реалізації його заходів зобов'язані брати участь як шкільні ради, так і весь персонал школи.

У Законі «Про освіту» провінції Альберта булінг визначено як повторювану та ворожу або принизливу поведінку особи в шкільній спільноті, яка має на меті завдати шкоди, страху або страждань одній або кільком іншим особам у шкільній спільноті, включаючи психологічні шкоди або шкоди репутації особи. Закон вимагає від учнів утримуватися в школі від залякувань або залякувань, спрямованих на інших, повідомляти про них і не терпіти їх незалежно від того, чи

¹⁷ Ontario Ministry of Education. (2018). Policy / Program Memorandum № 144, October 17, 2018. URL: <http://www.edu.gov.on.ca/extra/eng/ppm/144.pdf>; Equity and Inclusive Education in Ontario Schools. Guidelines for policy development and implementation. Queen's Printer for Ontario, 2014. 93 p. URL: <http://www.edu.gov.on.ca/eng/policyfunding/inclusiveguide.pdf>

відбувається це в будівлі школи протягом навчального дня, чи за допомогою електронних засобів (кібербулінг). Шкільні ради повинні встановлювати, впроваджувати та підтримувати політику щодо зобов'язань правління школи забезпечувати «привітність та турботу». Законом цієї провінції передбачено застосування щодо учнів (студентів) санкцій за вчинення булінгу, кібербулінгу або за неповідомлення про них, включаючи призупинення навчання та відрахування від навчального закладу.

У провінції Манітоба ухвалено законопроект № 18 зі спеціальними поправками до Закону «Про державну школу», в якому передбачено додаткові заходи щодо запобігання та протидії актам булінгу, спрямовані на забезпечення поваги до «людської різноманітності». У провінції Нью-Брансвік прийнято законопроект № 45, яким внесено зміни до Закону «Про освіту», спрямовані на запобігання булінгу (залякування) та кібербулінгу, визначення обов'язкових дій учнів, їхніх батьків, вчителів і директорів шкіл щодо запобігання та вжиття заходів мінімізації наслідків булінгу у всіх його проявах.

Незважаючи на різні визначення булінгу в законодавчих актах провінцій та територій Канади, в цілому у всіх законах поняття булінгу включає такі спільні ознаки (складові компоненти): 1) повторювана пряма чи непряма поведінка; 2) коментарі, дії чи жести, в яких особа, що залякує, має більше влади, ніж особа, яка піддається цькуванню (залякуванню); 3) спричинення потерпілому фізичних та психологічних страждань, травм, болю; 4) залякування, пригнічення особи чи остракізм щодо неї.

У Канаді антибулінговим законодавством визначено чітку процедуру покарань учнів, які ініціюють булінг, підлягають покаранню також свідки булінгу, які не доповіли про булінг. Поряд із цим успішно застосовується методика ранньої психодіагностики дитячої агресивності, яка дозволяє передбачити і частково коригувати майбутню поведінку потенційно проблемної дитини. Особливістю антибулінгових програм є те, що вони дають можливість учасникам ділитися власним досвідом, спільно випрацювати шкільні стратегії подолання проблеми та реалізовувати проекти¹⁸.

Окрім згадуваної вище можливості призупинення навчання учнів та відрахування їх із навчального закладу за вчинення дій, пов'язаних із булінгом (кібербулінгом), законодавством провінцій Канади передбачено і цивільну відповідальність батьків за булінг (кібербулінг) своїх дітей у разі, якщо батьки знали про такі дії, могли обґрунтовано передбачити їх наслідки, але не робили нічого, щоб зупинити їх. Судді також мають повноваження видавати охоронні приписи, які можуть утримати порушника від контакту з потерпілим, у тому числі заборонити використовувати з цією метою будь-які цифрові засоби зв'язку.

Відповідно до вимог чинного законодавства Канади акти вчинення булінгу (залякування) в цілому не вважаються злочинами. Однак деякі діяння, виходячи з

¹⁸ Освітній портал «Педагогічна преса». URL: <https://pedpresa.ua/>

їх змісту (об'єктивної сторони) та інших обставин, передбачених *Кримінальним кодексом Канади*¹⁹, включають також і дії, що охоплюються поняттям булінгу та вважаються злочинами.

До таких правопорушень, за вчинення яких залежно від характеру та особливостей справи особа може бути притягнута до кримінальної відповідальності, належать:

- кримінальне переслідування, тобто переслідування особи, яке за своїм змістом та спрямованістю має кримінальний характер (наприклад, текстові повідомлення, телефонні дзвінки та / або електронні листи, або направлення повідомлень, що іншим чином змушують особу, на адресу якої вони надіслані, побоюватися за свою безпеку) (стаття 264);
- виразні погрози та вимагання (наприклад, прямі погрози передати чиясь особисту інформацію іншим, якщо вони не виконають певних вимог) (стаття 264.1);
- дитяча порнографія (наприклад, розміщення та поширення у будь-який спосіб інтимних фотографій, відео, інших інтимних зображень неповнолітніх віком до 18 років без їхньої згоди) (стаття 163.1);
- напад (наприклад, силові дії щодо особи без її згоди, застосування насильства, спричинення тілесних ушкоджень або знищення особистого майна) (статті 265, 266);
- крадіжка / шахрайство щодо особистих даних (наприклад, створення підробленого онлайн-профілю, щоб зруйнувати чиясь репутацію) (стаття 184);
- наклеп (наприклад, поширення образливих, принизливих чуток про когось) (стаття 297);
- сексуальне насильство (стаття 271).

Мобінг. Основним нормативно-правовим документом, у якому на федеральному рівні надається визначення явища мобінгу та регламентуються підстави і порядок відповідальності за нього, є *Трудовий кодекс Канади*²⁰. Однак у цьому Кодексі безпосередньо не застосовується поняття «мобінг», натомість у ньому надається визначення таких дій, як «переслідування та насильство... щодо працівника», які за своїм змістом, метою та іншими характеристиками співпадають із поняттям мобінгу. Відповідні норми містяться у Частині II Трудового кодексу Канади «Охорона праці та безпека». Згідно з параграфом 122.1 Кодексу метою цієї Частини є запобігання нещасним випадкам, випадкам переслідувань і насильства, а також фізичним чи психологічним травмам і захворюванням, що виникають унаслідок роботи, в процесі роботи або пов'язані з нею. Визначення дій, що можуть бути віднесені до мобінгу, надається у розділі 122 (1) «Глумачення» Частини II Трудового кодексу Канади. Згідно з

¹⁹ Criminal Code of Canada (RSC, 1985, c. C-46). URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-46/>

²⁰ Canada Labor Code (RSC, 1985, c. L-2). URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/>

передбаченим у ній формулюванням переслідування та насильство означає будь-яку дію, поведінку чи коментар (жорстокість і насильство), у тому числі сексуального характеру, які, як можна обґрунтовано очікувати, спричиняють образу, приниження чи іншу фізичну чи психологічну травму, чи хворобу працівника.

У цьому ж Кодексі досить чітко та недвозначно передбачено зобов'язання та відповідальність роботодавця за вищевказані дії щодо працівника. Так, згідно із загальним правилом, встановленим у параграфі 124, кожен роботодавець повинен забезпечити захист здоров'я та безпеки на роботі кожної особи, яка працює у нього. Крім того, до «Специфічних обов'язків роботодавця», перелік яких наведено у розділі 125 (1) цієї Частини Трудового кодексу, належать: 1) вживати встановлених заходів для запобігання та захисту від переслідувань і насильства на робочому місці, реагувати на випадки переслідувань і насильства на робочому місці та пропонувати підтримку працівникам, які постраждали від утисків і насильства на робочому місці (пункт 16); 2) забезпечити, щоб працівники, в тому числі ті, хто виконує наглядові чи управлінські обов'язки, проходили навчання щодо запобігання переслідуванням і насильству на робочому місці й були поінформовані про свої права та обов'язки згідно з цією Частиною стосовно домагань і насильства (пункт 161); 3) пройти навчання із запобігання домаганням і насильству на робочому місці (пункт 162); 4) переконатися, що особа, призначена роботодавцем для отримання скарг щодо випадків домагань і насильства, має знання, підготовку та досвід у питаннях, пов'язаних із домаганнями та насильством, і має знання відповідного законодавства (пункт 163).

Крім викладеного, параграфом 147 Трудового кодексу встановлено, що роботодавець не має права звільняти, відсторонювати, понижувати в посаді працівника, накладати на нього фінансові чи інші штрафи або відмовляти у виплаті винагороди за будь-який період, вживати будь-яких дисциплінарних заходів щодо працівника або погрожувати вжити таких заходів, якщо працівник: 1) давав свідчення або збирається дати свідчення під час судового провадження чи розслідування, яке проводиться відповідно до цієї частини; 2) надав інформацію особі, залученій до виконання обов'язків згідно з цією частиною, щодо умов роботи, які впливають на здоров'я чи безпеку працівника чи будь-якого іншого працівника роботодавця; 3) діяв відповідно до цієї Частини або домагався виконання будь-якого з положень цієї Частини.

Особливістю законодавства Канади щодо мобінгу є те, що відповідальність за дії, визначені як «Переслідування та насильство... щодо працівника», безпосередньо передбачені у Трудовому кодексі, зокрема в розділі 148 (1) «Злочини та покарання» Частини II Кодексу. Відповідно до норм цього розділу кожна особа, яка порушує положення цієї частини, є винною в правопорушенні та несе кримінальну відповідальність. Зазначений припис стосується і відповідальності за вищевказані дії, пов'язані з переслідуванням працівника на робочому місці, тобто мобінгом. Зокрема, сума штрафу в разі засудження за

передбачені в указаній частині порушення може сягати 100 тис. доларів, а у разі засудження за обвинувальним актом – до 1 млн доларів. Крім того, за їх вчинення може застосовуватися покарання у виді позбавлення волі на строк до двох років.

Крім Трудового кодексу Канади, кожна її провінція та територія регулюють питання визначення та відповідальності за мобінг або аналогічні з ним дії власними законами та іншими нормативно-правовими актами. Наприклад, у провінції Манітоба на даний час діє Закон «Про безпеку та гігієну праці», до якого Законом № 219 «Домагання та насильство на робочому місці» у січні 2011 року були внесені відповідні поправки та доповнення. Зокрема, Закон містить: визначення переслідувань, домагань і насильства на робочому місці, вимоги до роботодавців готувати та щорічно переглядати політику стосовно домагань і насильства на робочому місці; зобов'язання для роботодавців вживати заходів для запобігання домаганням і насильству на робочому місці та проводити розслідування звинувачень у домаганнях і насильстві на робочому місці; право працівників відмовитися від роботи за певних обставин після домагань або насильства на робочому місці. Так, у розділі 1 Закону «переслідування на робочому місці» означає повторювану поведінку особи шляхом коментарів, показів, дій чи жестів, демонстрації чи прояву поведінки небажаного, образливого, ворожого характеру стосовно працівника на основі раси, віросповідання, релігії, кольору шкіри, сексуальної орієнтації, сімейного стану, обмежених можливостей, фізичного розміру або ваги, віку, національності, походження; або неправомірне використання повноважень, властивих посаді особи, які загрожують здоров'ю або безпеці працівника, негативно впливають на гідність, психологічну чи фізичну цілісність працівника, підривають ефективність роботи працівника або негативно втручаються в кар'єру працівника, будь-яким іншим чином загрожують економічним засобам існування працівника.

У цьому ж Законі у розділі «Правопорушення та покарання» також передбачено кримінальну відповідальність за вказані дії у вигляді штрафу від 50 тис. доларів до 1 млн доларів або позбавлення волі на строк до шести місяців.

Франція. У Франції відповідальність за булінг встановлено Законом «Про протидію шкільному булінгу»²¹, ухваленому Національними зборами цієї країни 2 березня 2022 року.

У Законі віднайшов своє втілення принцип «право на відвідування школи без утисків з боку школи», який є складовою загального права на освіту. Вказаний принцип поширюється не тільки на учнів державних шкіл, а й на учнів приватних шкіл та студентів вищих навчальних закладів. Закон у Розділі «Запобігання домаганням у школі та догляд жертв» передбачає внесення змін та доповнень до Розділу 1 та інших розділів Кодексу про освіту Франції. Згідно з ними жоден учень чи студент не повинен зазнавати актів переслідування внаслідок

²¹ La loi sur la lutte contre le harcèlement scolaire. 02.03.2022. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2022/3/2/2022-299/jo/texte>

висловлювань або поведінки, вчинених у навчальному закладі чи у шкільному або університетському житті, і метою чи наслідком яких є заподіяння шкоди його гідності, приниження його фізичного або психічного здоров'я, погіршення умов його навчання. При цьому державні, приватні школи та вищі навчальні заклади, а також мережа університетів вживають відповідних заходів, спрямованих на боротьбу з домаганнями в школах та університетах. Ці заходи зосереджені, зокрема, на запобіганні виникненню ситуацій домагань, заохоченні їх виявлення освітньою спільнотою для забезпечення швидкого та скоординованого реагування та направлення жертв, свідків і злочинців, у разі необхідності, до відповідних служб та асоціацій.

До існуючого визначення домагань під час булінгу включено також дії, які містять ознаки шкільного булінгу, але вчинені не тільки безпосередньо на території навчального закладу, а й поза межами шкільного чи університетського життя, тобто поза навчальним закладом або коли потерпілий вже припинив у ньому навчання, а також вчинені персоналом закладу.

Закон зобов'язує державні та приватні школи, вищі навчальні заклади, а також регіональні центри університетської і шкільної роботи виділяти необхідні кошти та вживати відповідних заходів для запобігання випадкам переслідування учнів і студентів та розгляду таких випадків.

Для забезпечення ефективної роботи з жертвами та особами, які їх переслідують, школа або інший навчальний заклад повинні встановлювати інструкції та процедури для запобігання, виявлення та розгляду актів домагань (булінгу), а також усунення їх наслідків. Визначені цими інструкціями та процедурами заходи є складовою узагальненої національної спеціальної програми рНАРе щодо запобігання і протидії булінгу серед учнів та студентів.

Персонал, який під час своєї професійної діяльності може зіткнутися з подібною ситуацією (лікарі, соціальні працівники, поліцейські, судді, вчителі тощо), повинен пройти спеціальне навчання щодо вказаних процедур, які застосовуватимуться під час домагань у школі та університеті. Зокрема, під час проходження обов'язкових медичних оглядів у школі лікарі та інші представники персоналу мають звертати увагу на ознаки цькування в школі, а також жорстокого поводження з учнями.

Закон передбачає необхідність надання щороку учням та їхнім батькам інформації про ризики, пов'язані зі шкільним булінгом та кібербулінгом. Крім того, Уряду доручено подавати звіт із оцінкою можливості кращого відшкодування за рахунок медичного страхування витрат на психологічне та психіатричне спостереження дітей, які стали жертвами булінгу, та осіб, які їх кривдять.

Безумовною новелою вищеназваного Закону є те, що він уперше в історії Франції встановив кримінальну відповідальність за вчинення булінгу, констатуючи, що зазначені факти переслідувань і домагань «складають злочин шкільних переслідувань», передбачений кримінальним законом. Із цією метою

Законом внесено зміни до Розділу 3 *біс Кримінального кодексу Франції*, який доповнено статтею 222-33-2-3. Згідно з її змістом домагання, інші шкільні агресивні дії, визначені у цьому кодексі, якщо вони вчинені проти учня будь-якою особою, яка навчається або виконує професійну діяльність у межах того ж навчального закладу, та якщо вони спричинили повну втрату працездатності менше ніж на вісім днів або не призвели до втрати працездатності, караються позбавленням волі на три роки та штрафом у розмірі 45 тис. євро. При цьому за певних передбачених Законом обтяжуючих обставин такі дії можуть каратися позбавленням волі на строк до 10 років та штрафом у розмірі 150 тис. євро (у разі самогубства або спроби самогубства жертви булінгу). Як наслідок, це приклад найсуворіших у світі покарань за вчинення булінгу.

З метою боротьби з кібербулінгом у соціальних мережах передбачена можливість за певних процесуальних гарантій вилучати та конфісковувати мобільні телефони і комп'ютери, які використовувалися для переслідування учня чи студента.

Закон також містить вимоги щодо боротьби зі шкільним булінгом серед завдань, покладених на інтернет-гравців (онлайн-платформи та інтернет-провайдерів), закріплює їх обов'язок проводити спостереження контенту шкільного булінгу в соціальних мережах.

Мобінг. У Франції комплексно та системно на законодавчому рівні регламентуються питання визначення мобінгу (морального цькування на роботі), встановлення заходів щодо його запобігання та протидії, розслідування та реагування на нього, а також притягнення до відповідальності за його вчинення. Зокрема, моральне цькування проявляється повторюваними діями, які можуть призвести до погіршення умов праці особи, яка їх зазнає, що своєю чергою може призвести до порушення її прав і гідності, або погіршення її фізичного чи психічного здоров'я, або до загрози її професійному розвитку. Це можуть бути регулярні образи, безпідставні зауваження, телефонні та електронні повідомлення з погрозами та образами, погрози звільнення тощо.

Правові норми щодо мобінгу передбачені у *Трудовому кодексі, Кодексі державної служби та Кодексі законів про працю Франції (КзП)*. У цих кодифікованих законодавчих актах: 1) надається поняття мобінгу; 2) встановлюється заборона дискримінації працівників як державного, так і приватного сектору, у тому числі державних службовців; 3) наголошується на неприпустимості будь-яких переслідувань та домагань з боку роботодавців або інших осіб щодо працівників; 4) передбачаються зобов'язання роботодавців встановлювати необхідні превентивні заходи запобігання моральним утискам працівників; 5) визначаються заходи захисту працівників, державних службовців та процедури реагування на дії мобінгу; 6) встановлюється дисциплінарна відповідальність за їх вчинення.

Так, відповідно до статей L1152-1, L1152-3 КзП жоден працівник не повинен зазнавати актів морального утиску, метою чи наслідком яких є

погіршення умов праці, що може порушити його права та гідність, змінити його фізичне чи психічне здоров'я або поставити під загрозу його професійне майбутнє. Будь-яке порушення трудового договору внаслідок ігнорування цього положення або будь-яке положення чи дія, що суперечать йому, є недійсними²².

На аналогічні цілі спрямовані й підзаконні нормативно-правові акти Уряду, зокрема, *Циркуляр від 12 листопада 2012 року щодо домагань і дискримінації на роботі (PDF - 0)* та *Циркуляр № SE1 2014-1 від 4 березня 2014 року щодо боротьби з домаганнями на державній службі*.

У *Кримінальному кодексі Франції* передбачено кримінальну відповідальність за певні дії щодо мобінгу, які мають обтяжуючий характер та становлять суспільну небезпеку.

Роботодавці повинні інформувати своїх співробітників про положення Кримінального кодексу, які передбачають відповідальність за моральні переслідування, і співпрацювати з представниками персоналу, профспілками, а також спеціально створеним на підприємстві чи в установі громадським соціально-економічним комітетом (CSE) для протидії мобінгу. Зокрема, про обов'язок роботодавця вживати всіх необхідних заходів для недопущення проявів моральних утисків та ознайомлювати співробітників із текстом відповідної статті Кримінального кодексу прямо зазначається у пункті L1152-1 КзП.

Відповідно до вищеназваних законодавчих актів потерпілий від мобінгу може звернутися зі скаргами до соціально-економічного комітету (CSE), який має право попередити роботодавця про неприпустимість будь-яких випадків цих дій. Окрім цього, він може повідомити про такі факти трудову інспекцію державного Департаменту управління зайнятості, праці та солідарності, офіцер якої зобов'язаний провести розслідування та у разі виявлення порушень повідомити про це прокурора, який вирішуватиме питання щодо подальшого кримінального переслідування.

У разі, якщо мотивом моральних утисків є дискримінація за одним із заборонених законом критеріїв, наприклад, за кольором шкіри, статтю, віком, сексуальною орієнтацією, потерпілий може звернутися зі скаргою до територіального представника Уповноваженого з прав людини (Захисника прав). При цьому потерпілий від мобінгу упродовж 5 років після останнього акту переслідувань може також звернутися із позовом до суду для отримання матеріальної компенсації за завдану внаслідок названих дій шкоду (у тому числі моральну шкоду та витрати на лікування). Відповідачем за таким позовом може бути і роботодавець, навіть якщо він безпосередньо не вчиняв дії мобінгу, проте не вживав всіх необхідних заходів для їх запобігання та захисту від них працівника. Аналогічні позови за згодою працівника можуть подавати в його інтересах представники профспілкової організації.

²²Le code du travail. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_1c/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177845/#

Одночасно із судовим позовом у цивільному порядку жертва мобінгу протягом 6 років з моменту останнього факту домагання може звернутися до кримінального судді із заявою про початок кримінального провадження стосовно роботодавця, а також безпосередніх виконавців переслідувань (колег по роботі, керівника підрозділу, у якому він працював, представника профспілки, клієнта, постачальника тощо).

Відповідно до статті L1152-1 КзП будь-який працівник, який бере участь в актах морального цькування, несе дисциплінарну відповідальність. Тобто, мова може йти про притягнення до відповідальності з боку роботодавця, зокрема, переведення на іншу посаду, звільнення з роботи тощо. Водночас стаття 222-33-2-2 Кримінального кодексу передбачає, що факт переслідування особи шляхом неодноразових зауважень або поведінки, метою чи наслідком якої є погіршення умов її життя, що призвело до зміни її фізичного чи психічного здоров'я, карається позбавленням волі на один рік і штрафом у розмірі 15 000 євро, якщо ці факти спричинили повну непрацездатність до восьми днів або не призвели до втрати працездатності²³.

Вказаний злочин також вважається вчиненим: коли відповідні зауваження або поведінка нав'язуються одному і тому ж потерпілому узгоджено кількома особами або за підбурюванням однієї з них, навіть якщо кожна з цих осіб діяла одноразово; коли такі слова чи поведінка нав'язуються тій самій жертві послідовно або кількома людьми, у тому числі одноразово.

У цій же статті передбачені обтяжуючі обставини вчинення злочину, серед яких: спричинення повної непрацездатності потерпілому на строк понад вісім днів; вчинення вказаних дій щодо неповнолітнього або у його присутності; вчинення цих дій проти особи, особлива вразливість якої через вік, хворобу, інвалідність, фізичні чи розумові недоліки або вагітність є очевидною або відомою їх виконавцю; вчинення вказаних дій з використанням загальнодоступної онлайн-служби комунікації або через цифрове чи електронне середовище. За наявності названих вище обставин відповідні дії караються максимальним покаранням у вигляді позбавлення волі на строк до трьох років і штрафу в розмірі 45 тисяч євро.

Німеччина. У німецькому праві булінг розглядається як порушення загального права на вільний розвиток особистості та права на фізичну і психічну недоторканність.

В освітньому законодавстві Німеччини булінг передбачає всі форми насильства (заякування) з боку однієї або кількох осіб протягом тривалого часу. Зокрема, виділяють такі форми булінгу: 1) фізичне знуцання – існують фізичні напади (від легких до серйозних), спрямовані на постраждалу особу; 2) словесні заякування – стосується всіх образливих словесних нападів; 3) реляції (соціальне чи непряме знуцання) – увага зосереджена на розриві соціальних контактів;

²³Code criminel. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_1c/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165282

4) сексуальне знування – приниження та / або чутки про сексуальну орієнтацію особи, над якою знуваються, а також образливі зображення, фільми тощо, особливо з інтимних місць, або порушення, які стосуються найбільш особистої сфери життя²⁴. Окремо виділяють таку форму булінгу як кібербулінг²⁵.

Реалізацію загальної політики з протидії булінгу на федеральному рівні покладено на Федеральне міністерство у справах сім'ї, людей похилого віку, жінок і молоді (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), однак конкретні акти з даного питання визначаються на рівні органів управління земель ФРН.

Законодавчо закріплених штрафів за булінг у Німеччині немає, головне завдання у цій сфері – це протидіяти булінгу (виховна робота, тренінги, нагляд за дітьми на перервах тощо).

До учасників освітнього процесу, які вчинили булінг, застосовується юридичне попередження²⁶.

Залежно від конкретних обставин і тяжкості порушення особистих прав і фізичної недоторканності, жертви булінгу можуть мати право на судову заборону «припинити й утриматися від дій», на загальне відшкодування збитків, відшкодування за біль і страждання, компенсацію за порушення особистих прав або переведення на іншу посаду в організації.

Мобінг. У Німеччині відсутній окремий нормативний акт, присвячений забороні мобінгу або психологічного переслідування працівників, відсутнє також законодавче визначення мобінгу²⁷.

Законом про рівне ставлення передбачено право найманих працівників подавати скарги до органів управління або до суду у випадку допущення дискримінації з боку роботодавця (§ 13)²⁸.

Федеративний суд Німеччини з трудових спорів (BAG) визначає поняття «мобінг» як систематичний прояв ворожості, знування та дискримінації – як серед найманих працівників, так і щодо підлеглих з боку керівництва²⁹.

Підприємства Німеччини на рівні локального регулювання встановлюють правила щодо запобігання мобінгу та боротьби зі стресами на роботі. Підписання так званих «антимобінгових угод» є достатньо поширеним у Німеччині.

Протидія мобінгу включає у себе проведення навчальних курсів для роботодавців та найманих працівників³⁰. На внутрішньому рівні передбачено

²⁴ Mit mut gegen mobbing: München, Oktober 2020.

²⁵ Mobbing an Schulen / Deutscher Bundestag (2018). URL: <https://www.bundestag.de/resource/blob/592494/4ee825520cb3b29d7a6c0b6555f01657/WD-9-056-18-pdf-data.pdf>

²⁶ URL: <https://www.dw.com/uk/%D1%8F%D0%BA-%D1%83-%D0%BD%D1%96%D0%BC%D0%B5%D1%87%D1%87%D0%B8%D0%BD%D1%96-%D0%BA%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%8E%D1%82%D1%8C-%D0%B7%D0%B0-%D0%B1%D1%83%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%B3-20122018/video-46820320>

²⁷ Литвинюк К. Правове регулювання мобінгу: національний та міжнародний досвід. URL: <https://jurfem.com.ua/pravove-reguluvannya-mobingu-chastyna-2/>

²⁸ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

²⁹ Мобінг. Право на захист. URL: <https://www.dictio.com.ua/news/mobing-pravo-na-zahist>

³⁰ URL: <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/682700/publicationFile/46973/Fb951.pdf>

надання консультацій спеціально створеними виробничими радами у приватному та державному секторах.

Щодо юридичної відповідальності за мобінг необхідно зазначити таке. Відповідно до положень Цивільного кодексу Німеччини роботодавець зобов'язаний піклуватися про своїх працівників у сфері трудових відносин. До обов'язку роботодавця також входить дотримання особистих прав працівників – не лише утримуватися від власних дій, які кваліфікуються як мобінг, але й захищати працівників від несправедливого ставлення з боку інших працівників³¹. Тягар доведення фактів мобінгу лежить на працівникові.

За вчинення знущань над працівником передбачено стягнення грошової компенсації з роботодавця у судовому порядку (цивільне судочинство), а також можливість звільнення працівника, який вчиняв дії, пов'язані з мобінгом. За певних обставин суди можуть визнавати наслідком мобінгу професійне захворювання або нещасний випадок на виробництві.

Додатково поведінка, яка підпадає під булінг / мобінг, може кваліфікуватися *Кримінальним кодексом ФРН* як заподіяння тілесних ушкоджень (§ 223), образа (§ 185) або примус (§ 240)³².

Правове регулювання адміністративної відповідальності у ФРН передбачено *Законом про порушення порядку від 24.05.1968 р. (Gesetz über Ordnungswidrigkeiten)*³³, однак, на відміну від Кодексу України про адміністративні правопорушення, у вказаному Законі відсутні юридичні склади правопорушень, присвячених булінгу чи мобінгу.

Швеція. «Булінг» у шведському законодавстві розуміється як будь-який дискримінаційний прояв та первинно регламентується *Законом про дискримінацію («Swedish Discrimination Act») 2008 року*³⁴, нормами якого передбачено загальні заходи, які здійснюють уповноважені суб'єкти в різних сферах суспільного життя для запобігання та протидії дискримінації. Окремо зазначеним законом врегульовано питання належного виконання роботодавцями обов'язків щодо недопущення дискримінації у трудовій сфері за такими основними параметрами, як оплата праці, статя, посада.

Норми щодо запобігання булінгу у сфері освіти врегульовані *Законом про освіту («Swedish Education Act») 1985 року*³⁵, що свідчить про віднесення цього девіантного явища до одного із видів насильства проти дітей. Водночас, поняття «булінг» в освітньому законі не використовується, такі дії визначено як *жорстоке*

³¹ Gesetzliche Regelungen in Deutschland zum Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz / Deutscher Bundestag (2017). URL: <https://www.bundestag.de/resource/blob/508950/893e1796a595656906475166940b8a6a/WD-6-016-17-pdf-data.pdf>

³² Strafgesetzbuch. URL: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_stgb/englisch_stgb.html#p0250

³³ Gesetz über Ordnungswidrigkeiten. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/owig_1968/BJNR004810968.html

³⁴ Diskrimineringslag (2008:567) 05.06.2008. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

³⁵ Skollag (1985:1100). URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-19851100_sfs-1985-1100

поводження (діяння), які є систематичними, оскільки одноразова дія кваліфікується як образливе діяння.

Першочерговий обов'язок з реагування на випадок жорстокого поведіння в школі покладено на адміністрацію та персонал школи.

Керівники закладів освіти мають забезпечувати: 1) здійснення заходів, необхідних для запобігання та протидії жорстокому поведінню; 2) неухильне дотримання працівниками закладу освіти обов'язків щодо запобігання та протидії жорстокому поведінню; 3) розроблення та прийняття щорічного плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію жорстокому поведінню.

У зв'язку з цим школи зобов'язані: 1) розробляти методичку повсякденного виявлення проявів булінгу; 2) при повідомленні чи виявленні фактів булінгу – ініціювати розслідування і вживати належних заходів реагування; 3) забезпечувати вжиття відповідних заходів реагування адміністрацією та персоналом школи; 4) вести систематичну профілактичну роботу з урахуванням особливостей соціально-психологічної ситуації в школі; 5) щорічно складати звіт і планувати профілактичні заходи на наступний рік; 6) проводити аналіз участі здобувачів освіти в проведенні профілактичної роботи; 7) розробляти та застосовувати спеціальні профілактичні заходи щодо протидії дискримінації, пов'язаної з гендером, етнічністю, релігією, станом здоров'я, віком тощо.

Варто зауважити, що у Швеції створено чітку вертикаль адміністративно-наглядової діяльності уповноважених суб'єктів із протидії булінгу: директор – керівник муніципального органу освіти – Шведська шкільна інспекція.

До учнів, які вчиняють цькування в школі, можуть бути застосовані такі заходи впливу: 1) тимчасове відсторонення від занять; 2) переведення до іншого класу (групи); 3) переведення до іншого закладу освіти.

За невчинення заходів із попередження, реагування та протидії булінгу передбачена дисциплінарна відповідальність учителів, директорів або службовців місцевого органу управління освіти. Відповідні заходи впливу застосовують органи шкільної інспекції. Якщо директор або персонал нехтує своїми зобов'язаннями згідно з § 7–11 Закону про освіту, директор повинен частково виплатити компенсацію учневі за порушення, яке це спричинило, і частково відшкодувати інші збитки, спричинені нехтуванням булінгу. Справи про відшкодування шкоди директором або персоналом закладу освіти учням (студентам) вирішуються в судовому порядку (цивільне судочинство).

Враховуючи, що адміністративна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності нехарактерний для права скандинавських країн, питання відповідальності учнів за булінг лежить у площині заходів впливу, оскільки кримінальної відповідальності за такі дії для учнів не передбачено. Однак для вчителів, керівників закладів освіти та службовців місцевих органів влади за несвоєчасне реагування на булінг передбачена кримінальна відповідальність. Суспільна небезпека таких діянь полягає у створенні загрози заподіяння шкоди

психічному здоров'ю потерпілого. Зауважимо, що такі злочини необхідно відмежовувати від службових злочинів.

Із 2006 року у Швеції було запроваджено посаду Омбудсмена з питань захисту дітей та студентів (ВЕО) у складі Шведської шкільної інспекції, яка є організацією, окремою від Омбудсмена у справах дітей у Швеції (Varnombudsmannen). ВЕО – це орган, який контролює Закон про освіту щодо знущань у школі та дошкільних закладах. Батьки та діти можуть повідомити ВЕО про випадки знущань у школах та дошкільних закладах. Спеціальна шкільна інспекція, своєю чергою, здійснює постійний моніторинг ситуації щодо булінгу в школах³⁶.

Превенція булінгу у законодавстві Швеції передбачена також у сфері охорони здоров'я та праці. Зокрема, профільне міністерство у сфері охорони здоров'я виробляє стратегію щодо захисту й утвердження прав пацієнтів, а Міністерство праці – реалізує державну політику щодо протидії будь-яким проявам дискримінації у виробничому середовищі.

Мобінг. Положення *Закону Швеції про виробниче середовище (SFS 1977:1160)* є рамковим правовим актом³⁷. Основна мета Закону – визначити засади регуляторної діяльності Уряду та Управління з питань виробничого середовища.

Розпорядження згаданого Управління містять більш детальні положення, що стосуються виробничого середовища. Наприклад, в актах Управління визначено обов'язок роботодавця планувати та організовувати роботу таким чином, щоб запобігати віктимізації у сфері праці, зокрема передбачено: 1) розроблення чіткої політики щодо робочого середовища; 2) визначення процедур для забезпечення того, щоб психологічні та соціальні умови на робочому місці, включаючи особисту реакцію, робочу ситуацію та організацію праці були якомога кращими. У процедурах має бути зазначено: 1) хто отримує інформацію про те, що відбувається віктимізація; 2) що відбувається з цією інформацією; 3) що повинен робити одержувач інформації; 4) де можна знайти допомогу. Роботодавець повинен довести ці процедури до відома всіх працівників.

21 вересня 1993 року у Швеції був прийнятий Указ Шведської національної ради з охорони праці щодо протидії віктимізації на робочому місці. Такий нормативний акт накладає на роботодавця обов'язок щодо розробки системи для виявлення та виправлення незадовільних умов праці, які можуть призвести до віктимізації (стаття 4)³⁸.

Роботодавець також несе відповідальність за допущення дискримінації та домагань. З огляду на це він зобов'язаний: 1) розробити інструкції та процедури; 2) виявити потенційні ризики; 3) проаналізувати причини невиявлених ризиків;

³⁶ United Nations Educational Scientific and Cultural Organization. World data on education. 7-th edition. (2010/11). Compiled by UNESCO-IBE. N. P. URL: <http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/Sweden.pdf>

³⁷ URL: <https://www.government.se/4ac754/contentassets/86e9091526644e90b78d2ff937318530/sfs-19771160-work-environment-act>

³⁸ Литвинюк К. Правове регулювання мобінгу: національний та міжнародний досвід. URL: <https://jurfem.com.ua/pravove-reguluvannya-mobingu-chastyna-2/>

4) вжити превентивних та заохочувальних заходів, які можуть обґрунтовано бути необхідними³⁹.

Норвегія. Єдиного нормативно-правового акта з питань запобігання та протидії булінгу в Норвегії не існує. Так, питання запобігання булінгу у сфері освіти регламентується *Законом про початкову та середню освіту* (в редакції 2019 року)⁴⁰, в якому використовується поняття «булінг».

На зразок Швеції, у Норвегії обов'язок запобігання булінгу покладається на адміністрацію (керівника), персонал та власника закладу освіти, раду учнів. Для визначення ступеня вини учня проводиться розслідування.

Нагляд за додержанням адміністрацією школи вимог законодавства щодо протидії булінгу та своєчасного розслідування фактів жорстокого поводження здійснює державний адміністратор, муніципалітети, ради округів та, у виключних випадках, губернатор округу.

Порядок застосування конкретних заходів впливу та юридичної відповідальності до булерів встановлюється положенням про функціонування школи, що затверджується муніципалітетом (початкова школа) або окружною радою (середня школа). У школі можуть застосовуватися лише ті заходи, які передбачені правилами внутрішнього розпорядку. Заходи не повинні включати фізичні покарання чи інше жорстоке поводження. До прийняття рішення про заходи учень має надати відповідні пояснення своєї поведінки.

До учнів, що вчинили булінг, передбачена можливість застосування таких заходів впливу: 1) перехід на індивідуальні уроки; 2) відсторонення від навчання до п'яти днів, а у разі особливо серйозного порушення – відсторонення до кінця навчального року; 3) виключення зі школи (не поширюється на учнів старших класів).

Зауважимо, що остаточне рішення про відсторонення від школи учня до кінця навчального року приймає муніципалітет округу або окружна рада. Якщо муніципалітет або окружна рада не прийняли відповідного рішення про виключення, директор може надати вчителям можливість відсторонити учнів від їх власних занять, але не більше, ніж на дві години.

Учня початкової школи можна перевести до іншої школи, якщо його поведінка серйозно загрожує безпеці або навчанню одного або кількох однокласників. Однак зміна школи не допускається, якщо учень змушений виїхати з дому або якщо існуватиме потреба у щоденному транспорті. Перш, ніж прийняти рішення про зміну школи, посадова особа, яка приймає рішення, повинна проконсультуватися з директором і вчителями учня та переконатися, що учень був заслуханим (почутим).

³⁹ URL: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/organisational-and-social-work-environment-afs2015-4.pdf>

⁴⁰ Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova). URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61>

З метою забезпечення примусового виконання рішень муніципалітету або ради округу щодо застосування заходів впливу до учнів, державний адміністратор і апеляційний орган можуть встановлювати примусові штрафи для власника школи. Рішення про примусовий штраф не набирає законної сили, якщо його виконання стає недоцільним, і винна особа не може з цим нічого вдіяти. Власник школи не має права оскаржувати рішення про накладення штрафу. В особливих випадках примусовий штраф може бути зменшений або скасований.

До адміністрації та власників шкіл можуть бути застосовані заходи кримінальної відповідальності у випадку недодержання ними вимог освітнього законодавства в частині протидії булінгу. Зокрема, штрафи або позбавлення волі на строк до 3 місяців призначаються за навмисне чи недбале, а також серйозне чи повторне порушення обов'язків відповідно до освітнього закону. У випадку вчинення вказаних вище порушень іншою особою, яка діє від імені школи або власника школи, вона підлягає кримінальній відповідальності на загальних підставах (розділ 27 Кримінального кодексу Норвегії).

Дієвим заходом із попередження, реагування та протидії булінгу в системі освіти є участь у відповідних корекційних програмах. Ключові елементи програми включають анкетне опитування для виявлення ступеню і форми булінгу, ефективний нагляд під час перерв, дискусійні групи за участю персоналу, учнів та батьків, серйозні дискусії з булерами та жертвами, дискусії з батьками⁴¹.

Програма має два напрямки роботи – превенцію, тобто попередження булінгу, та реагування на цькування. Превентивна частина програми включає: 1) створення позитивного оточення, де відносини між учасниками побудовані на повазі; 2) інформування учнів, персоналу та батьків стосовно видів булінгу і його впливу; 3) зовнішні антибулінгові програми для учнів, які знаходяться у групі ризику; 4) щорічне опитування стосовно булінгу в школі чи коледжі⁴².

Норвезька антибулінгова кампанія «Zero» передбачає доволі нестандартний підхід до протидії булінгу. Зокрема, кожна школа створює спеціальну раду, куди входять декілька вчителів, батьків, учні, а очолюється вона директором школи. Такий різний склад представників має забезпечити найбільш комплексний підхід попередження та виявлення випадків булінгу⁴³.

У Норвегії діє інститут Дитячого омбудсмена та регіональні освітні омбудсмени, а з 2018 року реалізується *ініціатива зі створення системи антибулінгових омбудсменів у складі окружних муніципалітетів*.

Мобінг. Протидія мобінгу у сфері трудових правовідносин визначена *Актом про робоче середовище 2005 року* та передбачає застосування внутрішніх

⁴¹ Taking Fear Out of Schools: A Report of An International Policy and Research Conference on School Bullying and Violence. URL: <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/33868117.pdf>

⁴² Боротьба з булінгом: досвід Норвегії. URL: <http://osvmarker.com.ua/novini-osviti/2353/>

⁴³ Midthassel U. V., Mintonband S. J., O'Moore A. M. Conditions for the implementation of anti-bullying programmes in Norway and Ireland: a comparison of contexts and strategies. *A Journal of Comparative and International Education*. 2009. Vol. 39. № 6. P. 737–750. URL: https://www.researchgate.net/publication/254239110_Conditions_for_the_implementation_of_anti-bullying_programmes_in_Norway_and_Ireland_A_comparison_of_contexts_and_strategies

процедур, а саме діяльність представників працівників, які слідкують за фактами мобінгу з боку роботодавця чи власника. З боку держави нагляд за дотриманням вказаного Акта здійснює орган трудової інспекції, який надає рекомендації та поради щодо застосування правил різним підприємствам і роботодавцям, а також контролює, щоб ці правила виконувалися належним чином. Кожен, хто відчуває себе об'єктом мобінгу, може звернутися до органу трудової інспекції.

Справи про мобінг розглядає спеціально створений трибунал – Норвезький Антидискримінаційний Трибунал (Norwegian Anti-Discrimination Tribunal), однак така процедура є не вигідною для працівників, оскільки всі судові витрати покладаються на скаржника.

До роботодавців та власників підприємств за порушення вимог Акта про робоче середовище передбачено застосування штрафу, позбавлення волі на строк до одного року. У разі особливо обтяжуючих обставин покарання може становити до трьох років позбавлення волі. Передбачено також механізм компенсації – працівники, які зазнали знущань або переслідувань, можуть за певних обставин отримати компенсацію, якщо будуть дотримані загальні умови компенсації, встановлені цивільним законодавством.

Польща. У Польщі будь-яке діяння, пов'язане із цькуванням або знущанням, називають єдиним терміном – мобінг.

Визначення мобінгу в освітньому законодавстві Польщі відсутнє, проте на національному рівні діють відповідні державні програми із запобігання та усунення шкільного насильства (програми «Школа без насильства» 2006 р., «Безпечна та дружня школа» 2014–2015 рр.). У Польщі в методологічному підході до явища шкільного насильства існує парадигма, що стосується «шкільної атмосфери», «шкільної культури» та «шкільного клімату». Поняття «насильство в школі» вживається взаємозамінно з поняттям «насильство однолітків» та включене до юридичного визначення «домашнього насильства»⁴⁴.

Для протидії мобінгу в закладах освіти обов'язково використовуються відеоспостереження та відеозапис, а також залучаються працівники поліції.

Підхід до юридичної відповідальності за мобінг, що застосовується у Польщі, є подібним до досвіду інших європейських держав. Зокрема, за кваліфікацією наслідків, що настали в результаті цькування, кривдник може бути притягнутий до кримінальної відповідальності (наприклад, за злочини проти сім'ї та опіки – стаття 207 *Карного кодексу Польщі*). Крім цього, цим Кодексом передбачені відповідальність за недотримання обов'язку викладачів повідомляти прокурора чи поліцію (стаття 304) та відповідальність державних службовців, які перевищили свої повноваження або не виконали зобов'язання (стаття 231)⁴⁵.

⁴⁴ Спільний аналітичний звіт про сталі методи подолання та запобігання насильства в школах. Розроблено у співпраці з Грецією, Угорщиною, Чорногорією, Польщею та Румунією. URL: <https://rm.coe.int/addressing-violence-in-schools-in-ukrainian/168098946f>

⁴⁵ URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19970880553/U/D19970553Lj.pdf>

У сфері праці законодавчі норми щодо протидії мобінгу були внесені до *Кодексу праці Польщі* (далі – КПП) у 2004 році⁴⁶. Відповідно до § 2 статті 94³ КПП під мобінгом розуміють дії або поведінку, пов'язані з працівником або спрямовані проти працівника, що полягають у постійному та тривалому переслідуванні або залякуванні працівника, змушенні його недооцінювати свою професійну придатність, спрямовані на приниження чи висміювання працівника, які ізолюють або виключають його з колективу колег.

Протидіяти мобінгу зобов'язаний роботодавець. Із цього приводу Верховний суд Польщі у рішенні від 21 квітня 2015 року (№ II РК 149/14) зазначив, що обов'язок протидіяти мобінгу полягає не лише в діях щодо наявних випадків цього явища, а й у профілактичних діях, які мають бути реальними та ефективними. Незалежно від того, хто є винуватцем мобінгу, відповідальність за його виникнення на робочому місці нестиме роботодавець. У цьому зв'язку завданням роботодавця є не тільки утримання від будь-яких дій (поведінок) з ознаками мобінгу, а й недопущення таких дій з боку інших осіб, а також усунення випадків мобінгу, якщо такі є. Для того, щоб належним чином виконати цей обов'язок, роботодавець повинен постійно контролювати відносини з працівниками з метою виявлення загроз у повному обсязі. Особливе значення має формування організаційної культури, орієнтованої на співпрацю та вмілий підбір працівників організаційних підрозділів.

Працівник, у якого мобінг спричинив розлад здоров'я, може вимагати від роботодавця грошової компенсації, а працівник, який розірвав трудовий договір внаслідок мобінгу, може вимагати від роботодавця компенсацію в розмірі не нижче, ніж мінімальна винагорода за працю (§ 4 статті 94³ КПП).

Як зазначено Верховним судом Польщі у рішенні від 14 листопада 2008 р. (II РК 88/08), оцінка того, чи зазнав працівник переслідування та залякування, а також чи були ці дії спрямовані на недооцінку його професійної корисності та могли або призвели до приниження, висміювання, ізоляції або усунення колег з колективу, має ґрунтуватися на об'єктивних критеріях. Отже, якщо працівник сприймає певну поведінку як мобінг, прийняття його позиції залежить від об'єктивної оцінки цих проявів поведінки в контексті виявлених фактів.

Протидія мобінгу у сфері праці передбачає запровадження внутрішніх процедур для врегулювання ситуацій. Внутрішній порядок боротьби з мобінгом, зазвичай, запроваджується на виробництві окремим наказом, а роботодавець приймає рішення про його запровадження та несе відповідальність за його остаточне оформлення. Роботодавець також може контролювати міжособистісні стосунки на робочому місці, використовуючи анонімні опитування або анкети, досліджувати схильність співробітників до мобінгу. Елементом профілактики

⁴⁶ URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>

мобінгу є також тренінги для співробітників, які поглиблюють знання про цю проблему: що це таке, які його джерела, як від нього захиститися⁴⁷.

У Польщі методами, які найчастіше обирає компанія для протидії мобінгу, є: 1) процедури боротьби з мобінгом; 2) комітети з питань боротьби з мобінгом; 3) уповноважений з питань протидії мобінгу; 4) антимобінгові тренінги для працівників та керівництва⁴⁸.

Естонія. Протидія булінгу в школах Естонії передбачена *Законом про основні школи та старші середні школи*. Зокрема, школи забезпечують психічну та фізичну безпеку та охорону здоров'я учнів під час їх перебування в школі. Порядок запобігання ситуаціям, що загрожують психічній або фізичній безпеці учнів і працівників школи, реагування на такі ситуації, повідомлення про інциденти, вирішення інцидентів та порядок застосування заходів встановлюються правилами внутрішнього розпорядку школи за погодженням із власником школи. З метою попередження насильства в школі забезпечується нагляд за учнями протягом усього навчального дня. Використання приміщень і території організовується в міру можливостей таким чином, щоб запобігти виникненню ситуації, що загрожує психічній або фізичній безпеці учнів і працівників школи⁴⁹.

В Естонії Омбудсмен у справах дітей вирішує скарги щодо дотримання прав дитини у відносинах із особами та органами, які виконують державні функції.

Мобінг. У *Кримінальному кодексі Естонії* немає спеціальних статей щодо відповідальності за мобінг на робочому місці, однак *Закон про рівне ставлення* (§ 2)⁵⁰ та *Закон про гендерну рівність* (§ 6)⁵¹ передбачають недопущення дискримінації за ознакою статі, раси, етнічного походження, релігії чи інших переконань, віку, інвалідності та сексуальної орієнтації. Водночас, деякі дії, що пов'язані з мобінгом на робочому місці, можуть підпадати під дію *Кримінального кодексу*⁵² (наприклад, § 72 «Розпалювання національної, расової, релігійної чи політичної ворожнечі, насильства чи дискримінації», § 72¹ «Порушення рівності»), і ці дії можуть розглядатися як проступки або злочини. Якщо права особи порушені, від порушника можна вимагати відшкодування шкоди, але автоматичного кримінального переслідування за такі дії не передбачено.

Додатково наводимо досвід окремих країн у сфері протидії булінгу / мобінгу:

(1) У **Великій Британії** перший *Закон «Про боротьбу з булінгом у школах»* («*Addressing Bullying in Schools Act*», Northern Ireland) був прийнятий у 2016 році і його дія поширювалася тільки на Північну Ірландію. Згідно зі ст. 1 цього Закону булінг – це повторне використання будь-якого усного, письмового або

⁴⁷ Mobbing w miejscu pracy. URL: <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00181>

⁴⁸ Там само.

⁴⁹ Basic Schools and Upper Secondary Schools Act. URL: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013042/consolide/current>

⁵⁰ Võrdse kohtlemise seadus. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/V%C3%B5rdKS>

⁵¹ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/738642>

⁵² Kriminaalkoodeks. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/184289>

електронного повідомлення; будь-яка інша дія або будь-яка їх комбінація учнем або групою учнів проти іншого учня або групи учнів із наміром заподіяти фізичної або моральної шкоди цьому учневі або групі учнів⁵³. У Великій Британії більшість випадків залякування серед школярів не вважаються правопорушеннями і вирішуються на рівні школи, але деякі типи знущань є незаконними, про що слід повідомляти поліцію. Здебільшого – це залякування з подальшим насильством, шантаж із використанням засобів зв'язку, цькування на ґрунті ненависті. Суворому покаранню підлягають випадки кібербулінгу, що підпадають під *Закон про шкідливі контакти 1988 року*;

(2) підхід, заснований на деліктній та кримінальній відповідальності роботодавців за мобінг, застосовується у *Нідерландах*. Так, статтею 7:611 *Цивільного кодексу* передбачено, що роботодавець несе відповідальність за шкоду, заподіяну працівникові внаслідок цькування, мобінгу, булінгу, залякування, психологічного терору⁵⁴. У *Кримінальному кодексі* міститься відповідальність за переслідування, психологічне насильство, булінг, що передбачає позбавлення волі на строк до двох років. Притягнення до відповідальності можливе лише за умови подання скарги кривдником⁵⁵;

(3) у *Кримінальному кодексі Іспанії* булінг або мобінг за суспільною небезпекою прирівнюється до катування, відповідальність за яке настає з 18 років. Якщо ж кривдник є неповнолітнім, застосовується стаття 8 Королівського декрету 732/1995 («Права та обов'язки учнів і співіснування в школах»). Зазначене положення встановлює, що адміністрація та рада школи є «агентами, відповідальними за припинення булінгу» з відповідними заходами, спрямованими на забезпечення безпеки учнів, які зазнали цькування⁵⁶.

Висновки.

1. Щодо моделі правового регулювання булінгу та мобінгу у зарубіжних країнах.

У всіх країнах, законодавство яких було предметом дослідження, модель правового регулювання булінгу та мобінгу передбачає наявність антидискримінаційного законодавства та галузевих законодавчих актів у сфері освіти і праці, в яких визначено особливості протидії цькуванню в регульованих суспільних відносинах. Це стосується диференційованих підходів до визначення булінгу та мобінгу, виокремлення суттєвих ознак, різновидів, суб'єктного складу, механізмів попередження і покарання. Варті уваги загальнонаціональні антибулінгові стратегії та програми боротьби із цькуванням, політика безпечних та турботливих шкіл, створення позитивної шкільної культури, освітньо-виховних

⁵³ Addressing Bullying in School Act (Northern Ireland). (2016). URL: https://storage.googleapis.com/siteassetsswd/338/downloads/Addressing_Bullying_in_Schools_Act_Northern_Ireland_2016.pdf.

⁵⁴ URL: <http://www.icodex.be/burgerlijk-wetboek/>

⁵⁵ URL: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0001854/2023-01-01>

⁵⁶ URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-641&tn=2&p=20121228>

та інформаційних платформ, просвітницьких заходів, запровадження мобільного додатку тощо.

У більшості випадків булінг асоціюється зі шкільними навчальними закладами (рідше з дошкільними закладами і вищими навчальними закладами), а заходи і напрями протидії цьому явищу відзначаються ефективністю при залученні адміністрації та персоналу школи чи інших закладів, батьків, учнів, омбудсменів, шкільних інспекцій, уповноважених владних інституцій, громадських організацій.

2. Види юридичної відповідальності та санкції (заходи впливу), що застосовуються за дії, пов'язані з булінгом та мобінгом.

Досвід зарубіжних країн демонструє, що у протидії булінгу пріоритет надається насамперед превентивним заходам, а не каральним, оскільки такі заходи мають кращий та більш тривалий ефект. За дії, пов'язані з булінгом чи мобінгом, спеціальними матеріальними законами передбачено застосування заходів впливу, які не є за своєю каральною природою адміністративно-правовими або кримінально-правовими санкціями, однак їх застосування передбачає прямий захист жертв булінгу / мобінгу та спрямоване на протидію антисоціальної, девіантній поведінці кривдника. При цьому булінг та мобінг можуть кваліфікуватися як такі, якщо відповідні діяння (жорстоке поводження) мають систематичний (повторюваний) характер.

До учасників освітнього процесу за булінг можуть бути застосовані такі заходи впливу, як проведення бесід, участь у корекційних програмах, перехід на індивідуальне навчання, тимчасове відсторонення від занять на декілька днів, відсторонення від навчання до завершення навчального року, переведення в інший навчальний заклад, судові охоронні приписи (заборони), конфіскація мобільних телефонів, планшетів і комп'ютерів (у випадку кібербулінгу), виплати компенсацій, застосування штрафних санкцій. В окремих випадках за булінг передбачена кримінальна відповідальність.

За допущення мобінгу у сфері трудових правовідносин до працівників та / або роботодавців можуть застосовуватися відповідно заходи дисциплінарної, матеріальної, а в окремих випадках – кримінальної відповідальності.

Необхідно констатувати, що, на відміну від положень Кодексу України про адміністративні правопорушення (ст. 173⁴, 173⁵), в зарубіжних країнах, в яких існує адміністративне деліктне законодавство (Німеччина, Польща), юридичних складів проступків за булінг / мобінг не передбачено.

За порушення вимог законодавства з питань попередження та протидії булінгу / мобінгу до представників адміністрації освітніх закладів, їх власників та роботодавців можуть застосовуватися заходи дисциплінарної відповідальності (тимчасове відсторонення від посади, звільнення), або за кваліфікацією наслідків, що настали, призначатися кримінальні покарання (штраф, позбавлення волі) за кримінальні правопорушення проти життя і здоров'я особи, честі та гідності людини, соціально-економічних прав людини, а також за службові кримінальні

правопорушення. Важливу роль у правовому механізмі юридичної відповідальності за булінг / мобінг відіграє інститут відшкодування шкоди та призначення страхових компенсаційних виплат.

3. Заходи з попередження, реагування та протидії булінгу та мобінгу.

Превенція явищ булінгу та мобінгу передбачає постійну систематичну роботу держави, керівників навчальних закладів, психологічних служб та служб охорони здоров'я, роботодавців, зокрема:

(1) у сфері освіти – це виховна робота, спеціальне навчання для педагогічного персоналу, нагляд за дітьми у школах, корекційні програми, бесіди з батьками, вироблення та оновлення стратегій з протидії булінгу, посередництво, примирювальні процедури, рання психодіагностика, відеоспостереження, відеозапис, онлайн-платформи тощо;

(2) у сфері праці – це навчальні курси, укладення антимобінгових угод, примирювальні процедури, діяльність спеціально утворених внутрішніх органів із питань протидії мобінгу.

***Дослідницька служба
Верховної Ради України***

**Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*

При підготовці матеріалів використано інформацію із бази ECPRD. Відповідні матеріали не призначені для користування у власних наукових дослідженнях.