

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.80.1.46>

ПРАВОВА КВАЛІФІКАЦІЯ ВЖИВАННЯ НЕЦЕНЗУРНОЇ ЛЕКСИКИ НА РОБОТІ: МОБІНГ АБО ДРІБНЕ ХУЛІГАНСТВО

Серпак О.В.,

студент 3-го курсу факультету юстиції

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ORCID: 0009-0009-0347-3974

e-mail: ovserpak@gmail.com

Серпак О.В. Правова кваліфікація вживання нецензурної лексики на роботі: мобінг або дрібне хуліганство.

Наукова стаття присвячена проблемі юридичної кваліфікації вживання нецензурної лексики на роботі. Незважаючи на те, що законодавство України про працю було доповнено антимобінговими новелами ще у кінці минулого року, наразі ці нововведення залишаються малодослідженими, що призводить до виникнення багатьох проблем під час правозастосування. Так, одним із контрверсійних питань є питання розмежування змісту статей 173 «Дрібне хуліганство» та 173⁵ «Мобінг (цькування) працівника» Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Для глибокого розуміння центральної теми дослідження у роботі аналізується правова природа таких явищ, як мобінг у трудових правовідносинах, а також дрібне хуліганство. Зокрема, вивчається їх система ознак крізь призму її розуміння як цілісної і взаємопов'язаної структури, що характеризується емерджентністю і неможливістю існування цілого без його окремих елементів.

У ході написання статті була врахована ситуативність вживання нецензурної лексики на робочому місці, а тому запропоновано декілька варіантів вирішення різноманітних казусів. Зокрема, розглянуті ситуації, за яких: 1) працівник під час спілкування на роботі постійно вживає нецензурну лексику виключно через низький рівень культури мовлення; 2) працівник систематично принижує честь та гідність колеги, використовуючи при цьому нецензурну лексику.

Окрім цього, у науковій роботі була висловлена авторська позиція щодо того, що поняття «громадське місце», яке застосовується у формулюванні диспозиції ст. 173 Кодексу України про адміністративні правопорушення, за своїм характером є родовим, водночас термін «місце роботи» є видовим по відношенню до попереднього.

Емпіричною базою дослідження стали вітчизняні нормативно-правові акти (Кодекс законів про працю України та Кодекс України про адміністративні правопорушення), а також судова практика.

Загалом, наукова стаття покликана сприяти підвищенню ефективності застосування відповідних юридичних норм трудового та адміністративного законодавства та справедливому розгляду справ про адміністративні правопорушення.

Ключові слова: нецензурна лексика на роботі, мобінг у трудових правовідносинах, дрібне хуліганство, законодавство про працю, адміністративна відповідальність.

Serpak O.V. Legal qualification of the use of foul language at work: mobbing or petty hooliganism.

The article is devoted to the problem of legal qualification of the use of foul language at work. Despite the fact that Ukrainian labour legislation was supplemented with anti-mobbing innovations at the end of last year, these innovations remain understudied, which leads to many problems in law enforcement. For example, one of the controversial issues is the distinction between the content of Articles 173 «Petty hooliganism» and 173⁵ «Mobbing (Baiting) of an Employee» of the Code of Ukraine on Administrative Offences.

To gain a deeper understanding of the central topic of the study, the author analyzes the legal nature of such phenomena as mobbing in labour relations and petty hooliganism. In particular, the author examines their system of features through the prism of its understanding as a holistic and interconnected structure characterised by emergence and impossibility of the whole's existence without its individual elements.

In the course of writing this article, the author took into account the situational nature of the use of foul language in the workplace, and therefore proposed several options for resolving various incidents. In particular, the author considers situations in which: 1) an employee constantly uses foul language during communication at work solely due to a low level of speech culture; 2) an employee systematically humiliates the honour and dignity of a colleague by using foul language.

In addition, the author's position was expressed in the research paper that the concept of «public place» used in the wording of the disposition of Article 173 of the Code of Ukraine on Administrative Offences is generic in nature, while the term «place of work» is specific in relation to the previous one.

The empirical basis of the study is the national regulatory legal acts (the Labour Code of Ukraine and the Code of Ukraine on Administrative Offences), as well as court practice.

In general, this research article is intended to contribute to the improvement of the efficiency of application of the relevant legal provisions of labour and administrative legislation and fair consideration of cases of administrative offences.

Key words: foul language at work, mobbing in labour relations, petty hooliganism, labour legislation, administrative liability.

Постановка проблеми. Після прийняття Верховною Радою України Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2022 р. № 2759-IX [1] багато юристів-практиків почали порушувати питання, пов'язані із застосуванням нових положень законодавства про працю. Однією з таких проблем є правова кваліфікація вживання нецензурної лексики на робочому місці. Наразі у правозастосувачів виникають складнощі при розмежуванні змісту статей 173 «Дрібне хуліганство» та 173⁵ «Мобінг (цькування) працівника» Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП). Так, усіх правознавців, які висловлюють свої міркування з цього приводу, можна умовно поділити на чотири табори: одні вважають, що таке діяння завжди необхідно кваліфікувати за ст. 173 КУпАП; на переконання інших, використання нецензурної лексики на роботі є маркером лише мобінгу; третя група дотримується позиції, згідно з якою особа, яка вживає нецензурну лексику на робочому місці, вчиняє одразу обидва правопорушення; представники останнього табору аксіоматично виходять із того, що така особа взагалі не може бути притягнута до адміністративної відповідальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Можемо констатувати, що сьогодні, зважаючи на недостатню опрацьованість теми мобінгу у трудових правовідносинах, проблема відокремлення цього явища від дрібного хуліганства у контексті вживання нецензурної лексики на роботі є маловивченою, що породжує у цій сфері фундаментальну теоретико-прикладну лакуну.

Метою статті є надання обґрунтованого коментаря щодо кореляції статей 173 та 173⁵ КУпАП у контексті використання нецензурної лексики на робочому місці.

Виклад основного матеріалу. Вважаємо, що для надання вичерпної відповіді на запитання правників, слід охарактеризувати два феномени, які є основою нашої роботи – мобінг та дрібне хуліганство.

Мобінг. Відповідно до ч. 1 ст. 2² Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України): «Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [2].

Системний аналіз українського законодавства дає підстави стверджувати про те, що рисами мобінгу є: систематичність (повторюваність); тривалість; можливість вчинення мобінгу лише за наявності умислу (як прямого, так і непрямого); можливість прояву мобінгу виключно у діях чи бездіяльності; пов'язаність потерпілого від мобінгу з суб'єктом трудовими та/або субординаційними зв'язками; можливість вчинення мобінгу лише по досягненню особою шістнадцятирічного віку; потерпілими від мобінгу можуть бути лише працівники; обов'язкова наявність мети; можливість прояву мобінгу у формах психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій; можливість притягнення до юридичної відповідальності за вчинення мобінгу; суб'єктом первинної кваліфікації при мобінгу є виключно особа, яка вважає, що щодо неї було вчинено умисні дії або бездіяльність, які спрямовані на приниження її честі та гідності.

Через те, що сукупність ознак мобінгу становить цілісну систему, можемо констатувати, що така система характеризується емерджентністю і неможливістю існування цілого без його окремих елементів.

Дрібне хуліганство. З дослідження п. 3 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про хуліганство» від 22 грудня 2006 р. № 10 [3] випливає, що дрібне хуліганство – це умисне грубе порушення громадського порядку з мотивів явної неповаги до суспільства, яке не супроводжується особливою зухвалістю або винятковим цинізмом.

При цьому дрібному хуліганству притаманні такі риси: можливість його вчинення лише за наявності умислу (варто зауважити, що у науковій юридичній літературі існує позиція, відповідно до якої дрібне хуліганство може вчинятися лише з прямим умислом. Так, О.В. Поштаренко зазначає, що: «... дрібне хуліганство вчиняється лише з прямим умислом, оскільки особа під час вчинення такого адміністративного проступку передбачає, що в результаті здійснення її дій буде порушений громадський спокій, усвідомлює, що її дії протиправні й мають суспільно шкідливий характер, і бажає настання суспільно шкідливих наслідків» [4, с. 177]. Проте, на нашу думку, дрібне хуліганство може вчинятися і з непрямим умислом, за якого особа усвідомлює протиправний характер своїх дій, але не бажає, а свідомо допускає настання суспільно шкідливих наслідків. Це підтверджується і судовою практикою: див., наприклад, Постанову Тернопільського апеляційного суду від 5 грудня 2023 р. у справі № 951/795/23 [5], Постанову Чернігівського апеляційного суду від 14 грудня 2023 р. у справі № 740/6062/23 [6] тощо); можливість прояву дрібного хуліганства виключно у діях; пов'язаність потерпілого від дрібного хуліганства з суб'єктом загальними або спеціальними зв'язками; можливість вчинення дрібного хуліганства лише по досягненню особою шістнадцятирічного віку; обов'язкова наявність мотиву; можливість притягнення до юридичної відповідальності за вчинення дрібного хуліганства; обов'язковою ознакою об'єктивної сторони цього адміністративного правопорушення є місце його скоєння – громадське місце.

Як і у випадку з мобінгом, відсутність хоча б однієї з ознак дрібного хуліганства говорить про неможливість кваліфікації діяння особи за ст. 173 КУпАП.

Юридична кваліфікація. На нашу думку, при здійсненні правової кваліфікації вживання нецензурної лексики на роботі потрібно завжди враховувати умови, за яких вона була використана. Зважаючи на це, пропонуємо розглянути декілька різних ситуацій.

Ситуація 1: працівник під час спілкування на роботі постійно вживає нецензурну лексику виключно через низький рівень культури мовлення.

Вважаємо, що у такому разі особу не можна притягнути до адміністративної відповідальності ні за ст. 173, ні за ст. 173⁵ КУпАП. Це пояснюється насамперед тим, що вона вчиняє це діяння з необережності. Водночас вчинення як мобінгу, так і дрібного хуліганства характеризується наявністю такої форми вини, як умисел. Здійснення мобінгу або скоєння дрібного хуліганства через необережність – *a priori* неможливе.

Окрім цього, маємо звернути увагу на те, що у такій ситуації особа не має на меті образити іншого працівника, а також не виходить із мотивів явної неповаги до суспільства, що ще раз підтверджує нашу тезу.

Отже, у цьому випадку варто обмежитися лише зауваженням.

Ситуація 2: працівник систематично принижує честь та гідність колеги, використовуючи при цьому нецензурну лексику.

На нашу думку, за наявності такої ситуації кваліфікація вчиненого залежить від певних обставин справи.

Якщо один працівник систематично ображає іншого з використанням нецензурної лексики наодинці, то його діяння слід кваліфікувати лише за ст. 173⁵ КУпАП, адже згідно з абз. 2 ч. 2 ст. 2² КЗпП України: «Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є: створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги)» [2]. Тому у цьому разі використання нецензурної лексики охоплюється диспозицією відповідної частини ст. 173⁵ КУпАП.

Якщо ж працівник систематично принижує честь та гідність колеги з використанням нецензурної лексики у присутності інших осіб, то його діяння необхідно кваліфікувати за статтями 173 та 173⁵ КУпАП, адже у цьому випадку особа не тільки виводить працівника з психологічної рівноваги, а ще й порушує громадський порядок і спокій громадян. При цьому маємо звернути увагу на проблему,

пов'язану із застосуванням ст. 173 КУпАП, якою передбачено адміністративне стягнення за «дрібне хуліганство, тобто нецензурну лайку в громадських місцях, образливе чіпляння до громадян та інші подібні дії, що порушують громадський порядок і спокій громадян» [7]. Дехто може не погодитися з тим, що поняття «громадське місце» охоплює, зокрема, і місце роботи. Дослідивши судову практику з цього питання, ми дійшли висновку, що суди при наданні дефініції терміну «громадське місце» посилаються на визначення, закріплене у абз. 6 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про заходи щодо попередження та зменшення вживання тютюнових виробів і їх шкідливого впливу на здоров'я населення» від 22 вересня 2005 р. № 2899-IV: «громадське місце – частина (частини) будь-якої будівлі, споруди, яка доступна чи відкрита для населення вільно або за запрошенням, або за плату, постійно, періодично або час від часу, у тому числі під'їзди будівель і споруд, а також підземні переходи, стадіони, паркінги» [8]. Відповідно до Постанови Київського апеляційного суду від 18 грудня 2023 р. у справі № 358/1466/23 [9] громадськими місцями є і приміщення органів державної влади та органів місцевого самоврядування, інших державних установ, а також приміщення підприємств, установ та організацій усіх форм власності. Зважаючи на це, на нашу думку, місце роботи повинно також розглядатися як громадське місце.

Висновки. Отже, для розмежування змісту статей 173 та 173⁵ КУпАП потрібно чітко розуміти правову природу явищ мобінгу та дрібного хуліганства.

Здійснення правової кваліфікації вживання нецензурної лексики на роботі потребує ретельного дослідження всіх обставин конкретної ситуації. Зокрема, у нашій науковій роботі акцентовано увагу на умислі як єдиній можливій формі вини при вчиненні названих правопорушень, охарактеризовано мету вчинення мобінгу та мотиви скоєння дрібного хуліганства, відмічено обов'язковість такої ознаки об'єктивної сторони дрібного хуліганства, як місце його вчинення.

Вважаємо, що наші коментарі сприятимуть ефективному застосуванню відповідних норм КУпАП та забезпечать справедливий розгляд справ про адміністративні правопорушення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16 листопада 2022 р. № 2759-IX / Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2022. № 98. Ст. 56. Стаття 6092.
2. Кодекс законів про працю України: Закон Української РСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада УРСР. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
3. Про судову практику у справах про хуліганство : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 22 грудня 2006 р. № 10 / Верховний Суд України. *Вісник Верховного Суду України*. 2007. № 2. С. 4–7.
4. Поштаренко О.В. Адміністративна відповідальність за дрібне хуліганство як форма прояву насильства щодо фізичної особи в Україні. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 2020. № 1. С. 173–179.
5. Постанова Тернопільського апеляційного суду від 5 грудня 2023 р. у справі № 951/795/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115405544> (дата звернення: 26.12.2023).
6. Постанова Чернігівського апеляційного суду від 14 грудня 2023 р. у справі № 740/6062/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115653874> (дата звернення: 26.12.2023).
7. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Постанова Верховної Ради Української РСР від 7 грудня 1984 р. № 8074-X / Верховна Рада УРСР. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. Дод. до № 51.
8. Про заходи щодо попередження та зменшення вживання тютюнових виробів і їх шкідливого впливу на здоров'я населення : Закон України від 22 вересня 2005 р. № 2899-IV / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 565.
9. Постанова Київського апеляційного суду від 18 грудня 2023 р. у справі № 358/1466/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115824982> (дата звернення: 26.12.2023).