

ЛУЦЕНКО О. Є.,

кандидат юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК [349.2:349.3]:[331.104.2:331.109]
DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.2.26>

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ УСТАНОВЛЕННЯ ФАКТІВ МОБІНГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

У статті доведено, що правове забезпечення установлення фактів мобінгу має як теоретичне, так і прикладне значення. Наразі судова практика свідчить про складнощі у доведенні наявності щодо працівників мобінгу у певних діях чи бездіяльності роботодавців. Так, мобінгом визнаються висунуті у грубій формі звинувачення щодо неналежного виконання працівником своїх обов'язків, що супроводжуються приниженням честі та гідності. Утім, не визнаються мобінгом факти несплати роботодавцем ЄСВ; недопущення працівника на своє робоче місце; факти «комунікативних нападів та зазіхань на якість професійної ситуації, зазіхань на соціальні відносини».

Авторка встановила, що для підтвердження наявності мобінгу не достатньо існування лише психологічного явища, адже потрібні фактичні докази вчинення психологічного або/та економічного тиску з боку роботодавця. Доказами, які підтверджують факт мобінгу, можуть бути як електронні докази, так і письмові чи, можливо, й усні докази. До суду слід подавати докази причинно-наслідкового зв'язку між діями кривдника та наслідками для працівника.

Авторка з'ясувала, що нині на практиці, керуючись листками непрацездатності неможливо встановити причинний зв'язок між погіршенням стану здоров'я та діями роботодавця. Той факт, що працівник протягом певного часу перебував на лікуванні, ще не свідчить про вчинення щодо нього мобінгу, тим паче якщо відповідно до наданих медичних довідок працівник просто проходив обстеження та лікування, а не звертався за екстреною медичною допомогою.

У статті встановлено, що не визнаються на практиці мобінгом дії роботодавця щодо змін в організації виробництва та праці, скорочення чисельності або штату працівників, зміни істотних умов праці або переведення, звільнення працівника з підстав, визначених КЗпП України.

Авторка аналізує докази, які можуть стати у нагоді для доведення фактів вчинення мобінгу щодо працівника в суді, й виокремлює, зокрема (1) письмові докази: копії розпорядчих документів роботодавця; копії документів працівника або інших співробітників; копії заяв або скарг працівника щодо порушення його прав, честі та гідності, дискримінації щодо нього; (2) електронні докази: скріни листування через електронну пошту; скріни листування через месенджери або в групах; скріни із соціальних мереж; диск або подані через Електронний суд аудіо-, фото- відеозаписи розмов, проведення зборів або нарад, запис з відеореєстраторів тощо. Тоді як покази свідків не слугують основним доказом в суді при встановленні факту вчинення мобінгу, однак суди його оцінюють разом з іншими письмовими або електронними доказами.

Ключові слова: дія норм трудового права за колом осіб, дія норм законодавства про працю у просторі, дискримінація, мобінг, цькування, колективно-договірне регулювання, трудові спори та конфлікти, доказування, працівник, роботодавець.



Lutsenko O. Ye. Legal problems of establishing facts of mobbing in the field of labor

The article proves that the legal support for establishing mobbing facts has theoretical and applied value. Currently, jurisprudence indicates the difficulty in confirming the presence of mobbing workers in certain actions or omissions of employers. Mobbing is recognized in a rough form of accusations of improper performance in the employee's duties, accompanied by humiliation of honor and dignity. However, the facts of non-payment by an employer of the unified social contribution are not recognized as mobbing; preventing the employee from his/her workplace; facts of "communicative attacks and encroachment on the quality of professional situation, encroachment on social relations."

The author found that there is not enough psychological evidence to confirm the presence of mobbing, because the actual evidence of the psychological or/and economic pressure from the employer is required. Evidence can be electronic, written, or oral. The court should submit evidence of cause and effect communication between the actions of the offender and the consequences for the employee.

The author found that in practice, following the disability sheets, it is impossible to establish a causal link between the deterioration of health and the actions of the employer. The fact that the employee has been treated for a certain time does not testify to mobbing, especially if, according to the medical certificates provided, the employee underwent an examination and treatment and did not seek emergency medical help.

The article establishes that in practice, it is not recognized as mobbing, facts of changes in the organization of production and labor, reduction of the number or state of employees, changes of essential working conditions or transfer, dismissal of the employee on the grounds determined by the Labor Code of Ukraine.

The author analyzes the evidence that may be useful to prove the facts of mobbing against the employee in court, and distinguishes, in particular (1) written evidence: copies of the employer's administrative documents; copies of documents of other employees; copies of applications or complaints of an employee about violation of his/her rights, honor and dignity, discrimination against him/her; (2) electronic evidence: correspondence screens through email; screens of correspondence through messengers or in groups; screens from social networks; disk or submitted through the electronic court of audio, photos of conversations, conducting meetings or meetings, recording from camcorders and more. While witnesses do not serve as a shred of major evidence in court when establishing the fact of mobbing, the courts are evaluated with other written or electronic evidence.

Key words: *the scope of labor law on the range of persons, the scope of labor legislation in space, discrimination, mobbing, harassment, collective-contractual regulation, labor disputes and conflicts, evidence, employee, employer.*

Вступ. Явище мобінгу в трудових відносинах набуває все більшого поширення в умовах глобалізації та інтенсифікації праці, що призводить до зростання психологічного напруження в робочому середовищі. Однак, незважаючи на актуальність проблеми, правове регулювання протидії мобінгу в Україні залишається недостатньо розвиненим, що створює значні перешкоди для ефективного захисту прав працівників. Брак чіткого законодавчого визначення критеріїв його ідентифікації ускладнює процес доказування фактів психологічного та/або економічного тиску на робочому місці. Це зумовлює необхідність розробки науково обґрунтованих підходів до правової кваліфікації мобінгу та встановлення його ознак у контексті трудових правовідносин.

Окрім цього, дослідження правових проблем установлення фактів мобінгу має важливе значення для розвитку судової практики у справах, пов'язаних з психологічним та/або



економічним тиском на робочому місці. Відсутність усталеної методології оцінки доказів та визначення причинно-наслідкових зв'язків між діями «мобера» та їх наслідками для жертви створює суттєві труднощі у забезпеченні справедливого судочинства. На додаток до цього, дослідження правових проблем установлення фактів мобінгу має важливе значення для розвитку інституту медіації у трудових спорах, оскільки ефективне вирішення конфліктів, пов'язаних з психологічним та/або економічним тиском на працівника, часто вимагає застосування альтернативних методів врегулювання.

Більше того, вивчення правових проблем установлення фактів мобінгу має важливе значення для розвитку інституту юридичної відповідальності роботодавців, що, у свою чергу, вимагає розробки чітких критеріїв оцінки дій чи бездіяльності роботодавця, які сприяють виникненню або толеруванню мобінгу, а також визначення меж їх відповідальності.

Висвітлення правових аспектів установлення фактів мобінгу має важливе значення для розвитку та розширення сфери дії трудового права в контексті цифровізації економіки та поширення дистанційних форм праці. Адже нові форми психологічного тиску, пов'язані з використанням інформаційних технологій (кібермобінг), потребують особливої уваги та розробки специфічних правових механізмів протидії.

Постановка завдання. Відтак, актуальність обраної теми зумовлена необхідністю комплексного наукового аналізу правових аспектів установлення фактів мобінгу у сфері праці з метою вдосконалення законодавчої бази, розвитку правозастосовної практики та підвищення ефективності захисту прав працівників від психологічного та/або економічного тиску на робочому місці.

Результати дослідження. Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу, мають право звернутися зі скаргною до Держпраці та/або до суду. Звертатися до Держпраці можна до моменту звернення до суду або одночасно. При цьому якщо суд встановить факт мобінгу і про це буде відповідне рішення, що набрало законної сили, це матиме три наслідки:

1. Звільнення за власним бажанням без «відпрацювання» та вихідна допомога. Так, працівник матиме право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець чинив мобінг стосовно нього або не вживав заходів щодо його припинення (ч. 3 ст. 38 КЗпП України [1]). У цьому разі роботодавець буде зобов'язаний виплатити вихідну допомогу в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП України [1]).

2. Відшкодування моральної шкоди. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівнику моральну шкоду, якщо мобінг призвів до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від працівника додаткових зусиль для організації свого життя (ст. 237-1 КЗпП України [1]). при цьому саме працівник має довести наявність моральної шкоди. У судовому рішенні про факт мобінгу може одразу йтися й про моральну шкоду.

3. Відшкодування витрат на лікування. У разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування (ч. 2 ст. 173 КЗпП України [1]).

Звернення до Держпраці може допомогти працівнику зібрати докази для звернення до суду. Окрім того, за результатами перевірки діяльності роботодавця та в разі встановлення факту мобінгу, Держпраці має право застосувати ст. 265 КЗпП України [1]. Порядок перевірок органами Держпраці за зверненнями працівників та оскарження їх постанов залишається незмінним.

Судова практика з розгляду справ щодо мобінгу свідчить про те, що раніше (до кінця 2022 року) суди не дуже ретельно заглиблювалися у розгляд цих справ, адже належної законодавчої бази щодо протидії мобінгу тоді ще не було, та й більшість справ зводилася до того, що працівники не надавали достатніх доказів, які підтверджували б факт мобінгу, утім є й справи, де все ж вдавалося довести факти мобінгу, наприклад, рішення Новгород-Сіверського районного суду Чернігівської області у справі № 739/1803/21 від 09.02.2022 р. [2], у якому суд визнав мобінгом дії, коли під час сніданку в шкільній їдальні працівниці було у грубій формі висунуто звинувачення в несвоєчасному закінченні уроку фізичної культури,



що супроводжувалося приниженням честі та гідності учителя у присутності учнів 1 та 2 класу.

У справі № 212/853/22 працівник подав позов до комунального підприємства про порушення роботодавцем статей 253—254 КЗпП України [1] щодо несплати ЄСВ, визнання незаконними дій роботодавця, що полягали в мобінгу. У цій справі, на жаль, немає остаточного рішення щодо визнання чи не визнання цих дій мобінгом, позаяк суд залишив заяву без розгляду [3].

У справі № 361/5592/20 працівник зазначав, що подав заяву про розірвання трудового договору через мобінг. Мобінгом він вважав недопущення на робоче місце, однак суд відмовив у задоволенні позову [4].

У постанові від 06.04.2022 р. Верховний Суд досліджував матеріали справи, де позивач називав такі прояви мобінгу: «комунікативні напади та зазіхання на якість професійної ситуації, зазіхання на соціальні відносини», однак ВС відкинув такі посилання через недоведеність доказів [5].

У цьому контексті варто зауважити, що кожен працівник може зібрати достатні та належні докази, зокрема й електронні, та звернутися до суду, щоб встановити факт мобінгу. Про необхідність доказів свідчить судова практика. Так, у постанові від 09.11.2022 р. Верховний Суд досліджував наявність мобінгу з боку керівництва, яке працівник обґрунтовував через існування психологічного тиску. Однак працівник не підтвердив фактичними доказами наявності такого тиску [6].

Як демонструє судова практика, для підтвердження наявності мобінгу не достатньо існування лише психологічного явища, адже потрібні фактичні докази вчинення психологічного або/та економічного тиску з боку роботодавця. Доказами, які підтверджують факт мобінгу, можуть бути як електронні докази, так і письмові чи, можливо, й усні докази. Це може бути листування, фото, відео, аудіозаписи, накази та інші документи, покази свідків тощо. Для того, щоб установити факт мобінгу, важливі всі докази, які працівник отримав у законний спосіб. У справах про дискримінацію сторона зобов'язана навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування щодо їх відсутності покладається на іншу сторону.

До суду слід подавати докази причинно-наслідкового зв'язку між діями кривдника та наслідками для працівника. Наприклад, у справах № 529/131/23 [7] та № 336/3548/23 [8] працівники надавали листки непрацездатності, щоб довести факт вчинення мобінгу керівником підприємства. Однак суди дійшли висновків, що керуючись листками непрацездатності неможливо встановити причинний зв'язок між погіршенням стану здоров'я та діями директора, адже не було надано жодного медичного висновку, підтвердження звернення до медичних установ про порушення фізичного чи психологічного стану працівника, а також підтвердження фактів, що працівнику було надано кваліфіковану допомогу відповідними медичними фахівцями у зв'язку з неправомірними діями директора.

В іншій справі № 344/4844/23 [9] суд зазначив, що та обставина, що працівник протягом певного часу перебував на лікуванні, не свідчить про вчинення мобінгу, враховуючи захворювання, яким вона страждає. До того ж, відповідно до наданих медичних довідок, позивач проходив обстеження та лікування, а не звертався за екстреною медичною допомогою.

Наразі на практиці не визнаються мобінгом дії роботодавця щодо змін в організації виробництва та праці, скорочення чисельності або штату працівників, зміна істотних умов праці або переведення, звільнення працівника з підстав, визначених КЗпП України [1]. Так, Верховний Суд у постанові від 27.11.2023 р. у справі № 464/1099/23 [10], у якій позивач вважав звільнення проявом мобінгу вказав, що «є правильними висновки судів попередніх інстанцій про те, що запровадження в АТ «Ощадбанк» змін в організації виробництва та праці на підставі рішення Наглядової ради від 02 листопада 2022 року, яким схвалено відповідні пропозиції, які викладені у постанові Правління АТ «Ощадбанк» від 18 жовтня 2022 року № 534 «Про централізацію функцій



юридичних підрозділів та зміни в організації виробництва та праці в АТ «Ощадбанк», не свідчить про наявність будь-якої форми мобінгу щодо позивача, адже зазначені зміни в АТ «Ощадбанк» носили загальний характер, а не торкалися лише питання звільнення одного позивача».

Допомогти довести факт вчинення мобінгу щодо працівника в суді можуть (1) письмові докази: копії розпорядчих документів роботодавця (наказів, розпоряджень); копії документів працівника або інших співробітників (заяви, доповідні записки, листи, акти, вимоги або претензії тощо); копії заяв або скарг працівника щодо порушення його прав, честі та гідності, дискримінації щодо нього (до керівника, до засновників, до Держпраці, до поліції тощо). Приміром, у справі № 753/7920/23 [11] суд досліджував такі письмові докази: письмові пояснення 3-х працівників-медиків щодо вчинення стосовно них мобінгу зі сторони начальниці відділу, доповідні записки та пояснення інших працівників, наказ «Про створення комісії з проведення службового розслідування щодо наявності ознак мобінгу в діях лікаря», протокол службового розслідування тощо; (2) електронні докази: скріни листування через електронну пошту; скріни листування через месенджери або в групах (Телеграм, Viber тощо); скріни із соціальних мереж (публікації, коментарі тощо); диск або подані через Електронний суд аудіо-, фото-, відеозаписи розмов, проведення зборів або нарад, запис з відеореєстратора тощо.

До речі, суд може розглядати електронне листування між роботодавцем та працівником у месенджері (як і будь-яке інше листування) як доказ у справі лише в тому випадку, якщо воно дає можливість суду встановити авторів цього листування та його зміст (Постанова Великої Палати Верховного Суду від 21 червня 2023 р. у справі № 916/3027/21 [12]). Так, ВС у постанові від 27.09.2023 р. у справі № 501/3560/19 [13] зазначив, що «якщо з урахуванням конкретних обставин справи суд дійде висновку про те, що відповідне листування дає змогу встановити його учасників та може підтверджувати ті чи інші доводи сторін, наприклад, щодо наявності між ними відповідних відносин, ведення певних перемовин тощо, суд може прийняти таке листування як доказ і в такому разі надати йому оцінку у сукупності з іншими доказами у справі».

Таким чином, електронні докази все частіше використовуються в суді при розгляді трудових справ, зокрема і при встановленні факту вчинення мобінгу. Наприклад, у справі № 529/131/23 [7] суд досліджував диск із відеозаписами, на яких дочка працівниці фіксує на телефон розмови між мамою та директором. Суд дійшов висновку, що запис не містить ознак мобінгу з боку директора, поведінка директора не вказує на дії, що спрямовані на приниження честі та гідності та не містить ознак психологічного тиску.

Важливо зауважити, що покази свідків не слугують основним доказом в суді при встановленні факту вчинення мобінгу, однак суди його оцінюють разом з іншими письмовими або електронними доказами. Наприклад, у справі № 529/131/23 [7] за заявою працівника про встановлення факту вчинення мобінгу керівником, суд не взяв до уваги покази свідка, оскільки остання є дочкою позивача та має зацікавленість у розгляді справи.

Висновки. Правове забезпечення установлення фактів мобінгу має як теоретичне, так і прикладне значення. Наразі судова практика свідчить про складнощі у доведенні наявності щодо працівників мобінгу у певних діях чи бездіяльності роботодавців. Так, мобінгом визнаються висунуті у грубій формі звинувачення щодо неналежного виконання працівником своїх обов'язків, що супроводжуються приниженням честі та гідності. Утім, не визнаються мобінгом факти несплати роботодавцем ЄСВ; недопущення працівника на своє робоче місце; факти «комунікативних нападів та зазіхань на якість професійної ситуації, зазіхань на соціальні відносини».

Для підтвердження наявності мобінгу не достатньо існування лише психологічного явища, адже потрібні фактичні докази вчинення психологічного або/та економічного тиску з боку роботодавця. Доказами, які підтверджують факт мобінгу, можуть бути як електронні докази, так і письмові чи, можливо, й усні докази. До суду слід подавати докази причинно-наслідкового зв'язку між діями кривдника та наслідками для працівника.



Керуючись листками непрацездатності неможливо встановити причинний зв'язок між погіршенням стану здоров'я та діями роботодавця. Той факт, що працівник протягом певного часу перебував на лікуванні, ще не свідчить про вчинення щодо нього мобінгу, тим паче якщо відповідно до наданих медичних довідок працівник просто проходив обстеження та лікування, а не звертався за екстреною медичною допомогою.

Не визнаються на практиці мобінгом дії роботодавця щодо змін в організації виробництва та праці, скорочення чисельності або штату працівників, зміни істотних умов праці або переведення, звільнення працівника з підстав, визначених КЗпП України.

Допомогти довести факт вчинення мобінгу щодо працівника в суді можуть (1) письмові докази: копії розпорядчих документів роботодавця (наказів, розпоряджень); копії документів працівника або інших співробітників (заяви, доповідні записки, листи, акти, вимоги або претензії тощо); копії заяв або скарг працівника щодо порушення його прав, честі та гідності, дискримінації щодо нього; (2) електронні докази: скріншоти листування через електронну пошту; скріншоти листування через месенджери або в групах (Telegram, Viber тощо); скріншоти із соціальних мереж (публікації, коментарі тощо); диск або подані через Електронний суд аудіо-, фото-, відеозаписи розмов, проведення зборів або нарад, запис з відеореєстратора тощо. Тоді як покази свідків не слугують основним доказом в суді при встановленні факту вчинення мобінгу, однак суди його оцінюють разом з іншими письмовими або електронними доказами.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
2. Рішення Новгород-Сіверського районного суду Чернігівської області у справі № 739/1803/21 від 09.02.2022 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103267076> (дата звернення 30.03.2025)
3. Ухвала Жовтневого районного суду міста Кривого Рогу Дніпропетровської області від 27 лютого 2024 року Справа № 212/853/22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117259671> (дата звернення 30.03.2025)
4. Рішення Броварського міськрайонного суду Київської області 19 вересня 2022 р. справа № 361/5592/20 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107302200> (дата звернення 30.03.2025)
5. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 06 квітня 2022 року справа № 161/2782/20 провадження № 61-15472св21 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103930804> (дата звернення 30.03.2025)
6. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 09 листопада 2022 року справа № 524/3625/20 провадження № 61-2433св22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107532785> (дата звернення 31.03.2025)
7. Рішення Диканського районного суду Полтавської області від 29 травня 2023 р. Справа № 529/131/23 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111252787> (дата звернення 31.03.2025)
8. Постанова Запорізького апеляційного суду у складі колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ від 08 грудня 2023 року Справа № 336/3548/23 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115508296> (дата звернення 31.03.2025)
9. Ухвала Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 26 вересня 2023 року справа № 344/4844/23 провадження № 61-13566св23 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113759861> (дата звернення 29.03.2025)
10. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 27 листопада 2023 року справа № 464/1099/23 провадження № 61-14227св23 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115348664> (дата звернення 29.03.2025)



11. Постанова Київського апеляційного суду в складі колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ від 08 лютого 2024 р. справа № 753/7920/23 № 22-ц/824/2479/2024 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116892838> (дата звернення 29.03.2025)

12. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 21 червня 2023 р. у справі № 916/3027/21 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112088045> (дата звернення 31.03.2025)

13. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 27.09.2023 р. у справі № 501/3560/19 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113867158> (дата звернення 31.03.2025)

