

УДК: 342.7.349

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.02.61>

ДО ПИТАННЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З МОБІНГОМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Кухар К.О.,

*аспірантка кафедри трудового права**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Кухар К.О. До питання розірвання трудового договору у зв'язку з мобінгом на робочому місці.

Стаття присвячена питанням, пов'язаним із додатковою підставою розірвання трудового договору – мобінг на робочому місці як форма прояву дискримінації. У роботі проаналізовано чинне національне законодавство, судову практику та погляди науковців на порушену проблематику. Встановлено, що розірвання трудового договору у зв'язку з мобінгом на робочому місці може бути як з ініціативи працівника, так із ініціативи роботодавця. Так, працівник має право розірвати трудовий договір у визначений ним строк, якщо роботодавець вчинив мобінг стосовно такого працівника або не вживав заходів щодо його припинення. У свою чергу роботодавець також може розірвати трудовий договір за умови: вчинення працівником мобінгу або вчинення керівником юридичної особи мобінгу незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення. При цьому факт вчинення мобінгу повинен бути підтверджений судовим рішенням, яке набрало законної сили. Разом з тим, щоб у судовому порядку був визнаний факт вчинення мобінгу під час здійснення трудової діяльності, необхідним є надання належних, допустимих, достатніх доказів, оскільки як слідує з аналізу судової практики переважна більшість прийнятих рішень саме про відмову в задоволенні позову, оскільки потерпілими від мобінгу не надається достатньо доказів факту вчинення щодо них мобінгу на робочому місці. Тобто, для встановлення факту мобінгу має бути наявність належних, допустимих, достатніх доказів (письмові докази (накази, розпорядження, заяви, скарги, протоколи тощо), електронні докази (аудіо, відео, фото, електронне листування), покази свідків тощо). І вже потім, за наявності відповідного судового рішення, яке вступило в законну силу, щодо встановлення факту мобінгу на робочому місці, працівник має право на виплату в розмірі не менш ніж тримісячний середній заробіток (так само, як і в разі порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору). Якщо ж через цькування на роботі мали місце моральні страждання, втрата нормальних життєвих зв'язків і особа має докласти додаткових зусиль для організації свого життя, працівник може розраховувати на відшкодування також моральної шкоди.

Ключові слова: мобінг, дискримінація, працівник, роботодавець, керівник підприємства, трудовий договір, судова практика, відшкодування, моральна шкода, матеріальна шкода.

Kukhar K.O. On the issue of termination of an employment contract due to mobbing in the workplace.

The article is devoted to issues related to an additional ground for termination of an employment contract – mobbing in the workplace as a form of discrimination. The paper analyzes the current national legislation, judicial practice and the views of scientists on the raised issues. It is established that termination of an employment contract in connection with mobbing in the workplace can be both at the initiative of the employee and at the initiative of the employer. Thus, the employee has the right to terminate the employment contract within the period specified by him if the employer committed mobbing in relation to such an employee or did not take measures to stop it. In turn, the employer may also terminate the employment contract under the condition: the employee committed mobbing or the head of a legal entity committed mobbing regardless of the forms of manifestation and/or failure to take measures to stop it. In this case, the fact of committing mobbing must be confirmed by a court decision that has entered into legal force. However, in order for the fact of mobbing in the workplace to be recognized in court, it is necessary to provide appropriate, admissible, sufficient evidence, since, as follows from the analysis of judicial practice, the vast majority of decisions are made to refuse to satisfy the claim, since the victims of mobbing do not provide sufficient evidence of the fact of mobbing in the workplace. That is, to establish the fact of mobbing, there must be appropriate, admissible, sufficient evidence (written evidence (orders, instructions, statements, complaints, protocols, etc.), electronic evidence (audio, video, photos, e-mail), witness statements, etc.). And only then, if there is a relevant court decision that has entered into legal force to establish the fact of mobbing in the

workplace, the employee has the right to payment in the amount of not less than three months' average earnings (the same as in the case of a violation by the employer of labor legislation, a collective or employment contract). If, due to harassment at work, moral suffering has occurred, the loss of normal life relationships has occurred, and the person has to make additional efforts to organize his or her life, the employee can also count on compensation for moral damage.

Key words: mobbing, discrimination, employee, employer, company manager, employment contract, case law, compensation, moral damage, material damage.

Постановка проблеми. Мобінг на робочому місці є поширеною проблемою в сучасному суспільстві, що загрожує психічному та фізичному здоров'ю працівників. В умовах глобалізації та інтернаціоналізації трудових відносин питання захисту працівників від мобінгу набуває все більшої актуальності. На сьогоднішній день вже гарантується працевдатним громадянам України правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, гендерно обумовленого насильства, захист власної гідності під час здійснення трудової діяльності. Так, на законодавчому рівні було врегульовано права та гарантії для працівників, які постраждали від проявів мобінгу на робочому місці. Зокрема, у грудні 2022 року до українського законодавства було внесено зміни для запобігання та протидії мобінгу, а саме: у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) визначено: поняття та форми мобінгу; обов'язки держави та роботодавця щодо протидії мобінгу працівників; внесення змін до колективного договору; до кого звертатися за допомогою; розірвання трудового договору у зв'язку з мобінгом; відповідальність керівника та працівника за мобінг. Як бачимо, законодавство доповнилося ще однією підставою розірвання трудового договору, а саме у зв'язку з мобінгом на робочому місці як форми прояву дискримінації.

Стан опрацювання. Загалом питанням дискримінації у царині трудового права приділялося достатньо уваги, однак мобінг як одна із форм прояву дискримінації як нове правове явище ще недостатньо досліджено. Серед науковців, які займалися даною проблематикою у царині трудового права слід назвати: У. Бек, Л. Гаращенко, К. Дробинська, О. Качмар, Т. Колеснік, Н. Кохан, С. Рудакова, О. Сердюк, Л. Червінська, Н. Швець, І. Шупта, Л. Щетініна та ін.

Мета статті розглянути питання, пов'язані із додатковою підставою розірвання трудового договору – мобінг на робочому місці як форма прояву дискримінації.

Виклад основного матеріалу. Як ми вже зазначили, однією із підстав розірвання трудового договору є вчинення мобінгу (цькування) на робочому місці як форми прояву дискримінації. Так, згідно ст. 38 КЗпП України працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) щодо працівника або не вживав заходів щодо його припинення – і це підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили; ст. 40 КЗпП України – трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем, зокрема в разі вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили; ст. 41 КЗпП України – трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у разі вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм вияву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили [1].

Отже, працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець чинив мобінг стосовно нього або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили. Також роботодавець може звільнити працівника з власної ініціативи у випадку вчинення працівником мобінгу, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили. Крім того, трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадку вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили. Тобто трудовий договір може бути розірваний у зв'язку з мобінгом на робочому місці, як з ініціативи роботодавця (якщо працівник вчинив мобінг, що є грубим порушенням трудової дисципліни), так і з ініціативи працівника (якщо щодо нього здійснювався мобінг, що може бути підставою для звільнення).

Законодавчо визначено форми прояву мобінгу, до яких згідно ст. 2-2 КЗпП України віднесено такі: 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); безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів

має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця); нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень); необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу. Мобінг також може набувати різних видів, серед яких виокремлюють: серед колег (горизонтальний), керівник проти підлеглого (вертикальний згори) та підлеглі проти керівника (вертикальний знизу) [2, с. 271]. На сьогодні широкого розповсюдження набув вертикальний згори мобінг, коли керівник застосовує психологічний тиск до своїх підлеглих.

Водночас не є мобінгом вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором.

Отже, щоб довести факт мобінгу працівникові необхідно надати всі необхідні докази вчинення щодо нього цькування на робочому місці. Як зазначає Н. Швець, поняттям «мобінгу» охоплюється широкий спектр негативної поведінки на робочому місці, включаючи словесні погрози, особистісні нападки, умисну ізоляцію з боку співробітників тощо з метою втриматися на роботі або навіть побудови кар'єри у будьякий спосіб, у тому числі шляхом витіснення колег [3, с. 215]. Мобінг на робочому місці – це форма дискримінації, яка порушує широкий спектр трудового законодавства та громадянських прав. Це образлива поведінка, яку можна вважати залякуючою, ворожою або образливою, і яку працівник часто вимушений терпіти по відношенню до себе, щоб зберегти свою роботу [4]. Згідно зі ст. 2-2 КЗпП України, мобінг (цькування) – це 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.

При цьому необхідно враховувати, що мобінг може бути свідомий (навмисний) і несвідомий (стихийний). Під свідомим мобінгом пропонують розуміти цілеспрямовані дії, які мають конкретну, чітко сформульовану мету: створити людині такі умови, аби вона звільнилася із займаної посади. У такому випадку найчастіше йдеться про корисливі мотиви: обійняти чиюсь посаду, провести на неї когось зі «своїх», вислужитися перед начальством. Несвідомий мобінг це дії, які виконує людина, не усвідомлюючи, що займається цькуванням [5].

Як ми вже зазначили, розірванню трудового договору повинно передувати встановлення факту мобінгу судовим рішенням. Тобто зазначені обставини мають бути підтверджені судовим рішенням, яке набрало законної сили. Разом з тим, щоб у судовому порядку був визнаний факт вчинення мобінгу під час здійснення трудової діяльності, необхідним є надання належних, допустимих, достатніх доказів. На сьогодні в судах перебуває чимало справ про визнання або встановлення факту мобінгу під час здійснення трудової діяльності. При цьому переважна більшість прийнятих рішень саме про відмову в задоволенні позову, оскільки потерпілими від мобінгу не надається достатньо доказів факту вчинення щодо них мобінгу на робочому місці. Наведемо деякі приклади із судової практики.

Так, Рішенням Диканського районного суду Полтавської області у справі № 529/131/23 від 29.05.2023 відмовлено у задоволенні позовних вимог про визнання факту мобінгу під час здійснення трудової діяльності. У мотивувальній частині рішення вказано, що суд не вбачає з боку відповідача ознак мобінгу (цькування) по відношенню до позивачки, а саме систематичних, тривалих, умисних дій або бездіяльності роботодавця, які спрямовані на приниження честі та гідності особи, її 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. Крім того, на думку суду, покладення роботодавцем обов'язків про матеріальну відповідальність на інших осіб є правом роботодавця, тому суд не може втручатися у дискриційні права відповідача (роботодавця) [6].

Рішенням Воловецького районного суду Закарпатської області у справі № 936/204/23 від 28.07.2023 у задоволенні позову про визнання факту вчинення відповідачем мобінгу щодо позивача також відмовлено. Судом встановлено, що у справі не вчинено дій, які б підпадали під ознаки мобінгу, і не надано суду жодного належного, допустимого, достатнього та достовірного доказу

протилежного. Так, представником позивача вказано на те, що мобінг виражався в такому: вчинення дій спрямовані на приниження честі й гідності особи, його ділової репутації, які проявлялися у формі як психологічного так і економічного тиску (притягнення до дисциплінарної відповідальності, порушення права на відпочинок – ненадання обов'язкових відпусток, зниження розміру заробітної плати, позбавлення 13-ої зарплати, обмеження в можливості працювати – відключення службової електронної пошти, порушення права на працю – незаконне звільнення). Однак, як уже встановлено судом, позивача притягнуто до відповідальності за порушення трудової дисципліни у законний спосіб, а саме за невиконання ним вказівок свого безпосереднього керівника щодо необхідності фізичного прибуття на територію підприємства та за прогул без поважних причин [7].

З урахуванням наведених прикладів судової практики, можемо зробити висновок, що і в першому, і в другому випадку суду було недостатньо наданих доказів позивачами. Тобто головною причиною відмов у задоволенні заяв працівників про встановлення факту вчинення мобінгу, є недоведеність вчинення мобінгу, тобто – відсутність доказів. Адже працівник має довести в суді: коли вчинявся мобінг, його систематичність, умисел або бездіяльність винуватця, мету мобінгу (звільнення, зміна умов праці або переведення, зменшення розміру оплати тощо) та його форму (психологічна або економічна із застосуванням засобів електронних комунікацій). Тобто для встановлення факту мобінгу має бути наявність належних, допустимих, достатніх доказів (письмові докази (накази, розпорядження, заяви, скарги, протоколи тощо), електронні докази (аудіо, відео, фото, електронне листування, листування через месенджери), покази свідків тощо).

Відтак, щоб у судовому порядку був визнаний факт вчинення мобінгу під час здійснення трудової діяльності, необхідним є надання належних, допустимих, достатніх доказів. І тільки тоді, тобто після встановленого в судовому порядку факту мобінгу (цькування), на підставі ч. 2 ст. 173 КЗпП України працівник має право на відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування. Також, згідно ст. 237-1 КЗпП України працівник має право на матеріальне відшкодування моральної шкоди внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, дії роботодавця при цьому призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Як зазначає Н. Кохан, судовий порядок відновлення порушеного права є визначальним, використовується в обов'язковому порядку, якщо мова йде про відшкодування матеріальної чи моральної шкоди, яка завдана працівнику в результаті вчинення протиправних дій, які мають ознаки мобінгу (цькування) [8]. При цьому судом кожен випадок цькування повинен аналізуватися окремо з урахуванням норм законодавства, локальних актів та трудового договору(контракту).

Висновки. З урахуванням вищенаведеного встановлено, що розірвання трудового договору у зв'язку з мобінгом на робочому місці може бути як з ініціативи працівника, так із ініціативи роботодавця. Так, працівник має право розірвати трудовий договір у визначений ним строк, якщо роботодавець вчинив мобінг стосовно такого працівника або не вживав заходів щодо його припинення. У свою чергу роботодавець також може розірвати трудовий договір за умови: вчинення працівником мобінгу або вчинення керівником юридичної особи мобінгу незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення. При цьому зазначені обставини мають бути підтверджені судовим рішенням, яке набрало законної сили. Разом з тим, щоб у судовому порядку був визнаний факт вчинення мобінгу під час здійснення трудової діяльності, необхідним є надання належних, допустимих, достатніх доказів, оскільки як слідує з аналізу судової практики переважна більшість прийнятих рішень саме про відмову в задоволенні позову, оскільки потерпілими від мобінгу не надається достатньо доказів факту вчинення щодо них мобінгу на робочому місці. І вже потім за наявності відповідного судового рішення, яке вступило в законну силу, щодо встановлення факту мобінгу на робочому місці, працівник має право на виплату в розмірі не менш ніж тримісячний середній заробіток (так само, як і в разі порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору). Якщо ж через цькування на роботі мали місце моральні страждання, втрата нормальних життєвих зв'язків і особа має докласти додаткових зусиль для організації свого життя, працівник може розраховувати на відшкодування також моральної шкоди.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.
2. Шупта І.М., Сердюк О.І. Мобінг як деструктивне явище в креативному колективі, що гальмує інноваційний розвиток підприємства. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії*. 2011. № 3(4). С. 293–299.

3. Швець Н.М. Правові засади протидії мобінгу в трудових відносинах. Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідомл. учасн. VIII наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 жовт. 2018 р.). Харків, 2018. С. 215–220.
4. Бек У.П. Мобінг як проблема в трудовому праві. *Академічні візії*. 2024. Вип. 36. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F.pdf>.
5. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. Вип. 14. С. 58–61. URL: <https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/mobing.pdf>.
6. Рішення Диканського районного суду від 29.05.2023 № 529/131/23. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/111252761?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01&_ga=2.128567818.70016889.1726940155-1886803878.1726940155#_gl=1*1exb95g*_gcl_au*MTIyNjM3ODU0NC4xNzI2OTQwMTU1.
7. Рішення Воловецького районного суду від 28.07.2023 № 936/204/23. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/112646870?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01&_ga=2.195913386.70016889.1726940155-1886803878.1726940155#_gl=1*172g0uk*_gcl_au*MTIyNjM3ODU0NC4xNzI2OTQwMTU1.
8. Кохан Н.В. мобінг (цькування) як одна з форм дискримінації у трудовому праві: поняття, види, форми прояву та способи захисту працівника. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 8. С. 229–231. URL: http://lsey.org.ua/8_2023/51.pdf.