

**ТРУДОВЕ ПРАВО;
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК [349.2:349.3]:331.109
DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2025.1.9>

ЛУЦЕНКО О.Є.

ПРОЯВИ МОБІНГУ У СФЕРІ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНИЙ НАРИС

**MANIFESTATIONS OF MOBBING IN THE LABOR SPHERE:
THEORETICAL AND APPLIED ESSAY**

Авторка дійшла висновку, що відповідно до чинного законодавства роботодавець має право вимагати від працівника: (1) пояснити причини запізнення на роботу або залишення робочого місця раніше закінчення робочого дня; (2) належно виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором і посадовою інструкцією; (3) змінити робоче місце, посаду або розмір оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором. Такі вимоги не є мобінгом, адже за їх порушення роботодавець може застосовувати до працівника дисциплінарне стягнення – догану або звільнення.

У статті висловлюється позиція, що якщо працівник вважає, що його переважали завданнями, про що він повідомив керівника, то це можна трактувати як пропозицію раціонально перерозподілити роботу. Якщо працівник один раз звернувся з цим питанням до керівника, це не мобінг щодо колеги, оскільки відсутні систематичні (повторювані) тривалі умисні дії. Можливо, працівник переконаний, що це до нього керівник вчиняє мобінг, нерівномірно розподіляючи навантаження між ним і колегами. Відтак, керівнику варто відреагувати на таке звернення працівника. Зокрема, порівняти обов'язки працівників, більше контролювати, чим у робочий час займається працівник, який скаржиться. Можливо, у нього справді більше роботи, а, можливо, він упродовж робочого дня відволікається на соцмережі, особисті телефонні розмови тощо. В такому разі керівник має порадити працівнику ефективніше використовувати робочий час. Однак якщо виховні розмови не допоможуть, думається, що роботодавець матиме право притягти працівника до дисциплінарної відповідальності, адже оцінювати роботу працівників має право тільки безпосередній керівник або роботодавець.

Констатовано, що факт мобінгу не звільняє працівника від необхідності виконання своїх обов'язків. Якщо в період між поданням позову про мобінг і до набрання сили судовим рішенням буде встановлено факт неналежного виконання працівником своїх обов'язків (не пов'язаний із мобінгом), роботодавець може застосувати до такого співробітника дисциплінарне стягнення.

Ключові слова: сфера дії трудового права, дія норм законодавства про працю, дискримінація, мобінг, цькування, трудові спори та конфлікти, працівник, роботодавець.

The author has concluded that, in accordance with the current legislation, the employer has the right to demand from the employee: (1) to explain the reasons for the delay or leaving the workplace before the end of the working day; (2) properly fulfill the obligations stipulated by the employment contract and job description; (3) change the workplace, position or amount of remuneration in accordance with the procedure established by law, collective or employment contract. Such requirements are not mobbing, because for their violation, the employer may apply a disciplinary penalty to the employee – reprimand or dismissal.

The article states that if an employee believes that he was overwhelmed by the tasks, which he has informed the manager, then it can be interpreted as a proposal to redistribute the work rationally. If the employee once addressed this issue to the manager, it is not a mobbing against a colleague, as there are no systematic (recurrent) long-term deliberate actions. The employee may be convinced that he is a manager by being mobbed, unevenly distributing the load between him and his colleagues. Therefore, the manager should respond to such an appeal from the employee. In particular, to compare the responsibilities of employees, to control more than during working hours, the complaining worker does. He may have more work, and perhaps he is distracted during the working day on social networks, personal telephone conversations, and more. In this case, the manager should advise the employee to work more efficiently. However, if the educational conversations do not help, it is thought that the employer will have the right to bring the employee to disciplinary responsibility, because only a direct manager or employer has the right to evaluate the work of employees.

It is stated that the fact of mobbing does not release the employee from the need to perform his duties. Suppose during the filing of a claim for mobbing and before the entry into force of a court decision, the fact of improper performance by the employee (not related to mobbing) is improperly fulfilled by the employee. In that case, the employer may apply a disciplinary penalty to such an employee.

Key words: *scope of labor law, scope of labor legislation, discrimination, mobbing, harassment, labor disputes and conflicts, employee, employer.*

Вступ. Глобалізація та інтенсифікація праці, що характеризуються зростаючою конкуренцією на ринку праці та підвищенням вимог до продуктивності працівників, створюють сприятливе середовище для виникнення психологічного тиску та конфліктів на робочому місці. Це, у свою чергу, підвищує ризик появи та поширення мобінгу в професійних колективах.

Трансформація організаційних структур, зокрема перехід до більш гнучких та горизонтальних моделей управління, може призводити до розмивання традиційних ієрархій та ускладнення міжособистісних відносин. Така ситуація також потенційно збільшує ризик виникнення мобінгу, оскільки нові форми взаємодії можуть створювати невизначеність у розподілі ролей та відповідальності.

Економічна нестабільність та періоди криз посилюють конкуренцію між працівниками та створюють атмосферу страху втрати роботи, що теж може стати каталізатором мобінгу. Водночас, технологічні зміни та діджиталізація робочих процесів породжують нові форми психологічного насильства, такі як кібермобінг, що вимагають окремого вивчення та розробки специфічних стратегій протидії.

У сучасному динамічному світі праці, де конкуренція та психологічний тиск досягають безпрецедентних рівнів, проблема мобінгу набуває особливої актуальності та потребує ґрунтовного наукового осмислення. Мобінг, як форма систематичного психологічного та/або економічного тиску у трудовому колективі, становить серйозну загрозу не лише для психологічного благополуччя окремих працівників, але й для ефективності функціонування організацій в цілому.

Відтак, актуальність теми статті обумовлена зростаючою кількістю випадків мобінгу на робочих місцях, а також недостатньою розробленістю механізмів його виявлення, попередження та протидії.

Вивченням питань мобінгу в трудовому праві займалася чимало вчених, зокрема: К. О. Дробинська, С. Г. Рудакова, Л. В. Щетініна [1], О. В., Качмар [2] О. І. Сердюк, І. М. Шупта [3], Л. П. Червінська [4], Т. В. Красюк [5] та ін. Утім, численні дослідження на обрану тематику не зменшили цікавості учених до неї, а найголовніше не вирішили усіх проблем, питань та дискусій, які повсякчас виникають як у теорії трудового права, так і на практиці.

Постановка завдання. Метою цього дослідження є комплексний аналіз проявів мобінгу у сфері праці, осмислення їх практичного значення для сучасного ринку праці, а також виявлення нових тенденцій у проявах мобінгу в умовах цифровізації робочих процесів та поширення дистанційної роботи.

Результати дослідження. Зміни щодо запобігання мобінгу внесли до КЗпП України [6] з метою імплементації Директиви Європейського Союзу від 27.11.2000 р. №2000/78/ЄС [7]. Утім, Директива не вимагає найму, підвищення, збереження зайнятості або підготовки осіб, які є некомпетентними, нездатними або непридатними для виконання суттєвих посадових обов'язків на

відповідній посаді або проходження відповідної підготовки, без обмеження обов'язку забезпечувати прийнятне розмішування для осіб з інвалідністю (п. 17).

Відповідно до чинного законодавства роботодавець має право вимагати від працівника: (1) пояснити причини запізнення на роботу або залишення робочого місця раніше закінчення робочого дня; (2) належно виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором і посадовою інструкцією; (3) змінити робоче місце, посаду або розмір оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором. Такі вимоги не є мобінгом, адже за їх порушення роботодавець може застосовувати до працівника дисциплінарне стягнення – догану або звільнення.

Роботодавець повинен правильно організувати роботу працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову та виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту (ст. 141 КЗпП України [6]).

У колективному договорі встановлюють взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав (абз. 13 ч. 2 ст. 13 КЗпП України [6]).

У колективному чи положенні про оплату праці доречно встановити додаткові пільги, не передбачені законодавством, зокрема, невихід на роботу працівника, який зазнав мобінгу, упродовж певного часу зі збереженням середнього заробітку. Такий працівник має право вимагати запровадити для нього дистанційну роботу строком до двох місяців (ч. 10 ст. 602 КЗпП України [6]), тоді як відсторонити від роботи «переслідувача» роботодавець не має права. Законодавець не передбачив право роботодавця встановлювати у локальних нормативних актах додаткові підстави відсторонення працівника від роботи.

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися зі скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду (ч. 5 ст. 2-2 КЗпП України [6]).

Варто зауважити, що якщо працівник вважає, що його перевантажили завданнями, про що він повідомив керівника, це можна трактувати як пропозицію раціонально перерозподілити роботу. Адже Розділ «Права» посадової інструкції визначає делеговані працівникові повноваження, за допомогою яких він забезпечує в процесі своєї діяльності виконання покладених на нього завдань та обов'язків. Наприклад, вносити пропозиції з відповідних питань... (абз. 17 п. 6 Загальних положень Випуску 1 ДКХП «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» [8]).

Вважаю, що якщо працівник один раз звернувся з цим питанням до керівника, це не мобінг щодо колеги, оскільки відсутні систематичні (повторювані) тривалі умисні дії. Можливо, працівник переконаний, що це до нього керівник вчиняє мобінг, нерівномірно розподіляючи навантаження між ним і колегами, адже «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, зокрема 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, зокрема такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність. Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу» (ст. 2-2 КЗпП України [6]).

Відтак, керівнику варто відреагувати на таке звернення працівника. Зокрема, порівняти обов'язки працівників, більше контролювати, чим у робочий час займається працівник, який скаржиться. Можливо, у нього справді більше роботи, а, можливо, він упродовж робочого дня відволікається на соцмережі, особисті телефонні розмови тощо. В такому разі керівник має порадити працівнику ефективніше використовувати робочий час. Однак якщо виховні розмови не допоможуть, думається, що роботодавець матиме право притягти працівника до дисциплінарної відповідальності, адже оцінювати роботу працівників має право тільки безпосередній керівник або роботодавець.

Такі ситуації на практиці непоодинокі. Так, позивач зауважував, що відповідач чинить відносно позивача умисні дії, які, на думку позивача, є мобінгом, а саме: систематично призначає позивача до несення служби у складі пішого патруля, в той час як інші поліцейські, які обіймають однакову посаду із позивачем та мають однакову з позивачем професійну кваліфікацію, призначаються до пішого патрулювання зрідка, або взагалі не призначаються. Позивач зауважував, що у спірний період відповідач жодного разу не допустив позивача до несення служби у складі автопатруля чи у будь-який інший спосіб, чим позбавляє позивача в повному обсязі виконувати посадові обов'язки, так як виконання деяких з них в пішому патрулі недоступні.

Відтак, позивач наголошував, що відповідач тривалий час чинить дії, спрямовані на: (1) обмеження функціональних обов'язків, що призводить до втрати кваліфікації; (2) виявлення неповаги до честі та гідності позивача шляхом їх відкритого приниження; (3) втрату рівня кваліфікації через одноманітний характер завдань.

Судом першої інстанції правильно встановлено, що позивач, при залученні до пішого патрулювання, також здійснював також інший вид трудової діяльності, аніж піше патрулювання, а саме: залучався до регулювання дорожнього руху. Позивач під час пішого патрулювання також залучався до регулювання дорожнього руху, контрольно-режимної роботи, до охорони блокпоста та охорони об'єкта «Фортеця», а отже характер завдань, які позивач виконує під час пішого патрулювання, не є одноманітним та не обмежується виключним пішим патрулювання певної території.

Колегія суддів апеляційного суду погодилася з висновком суду першої інстанції, що піше патрулювання позивача, яке на його думку, є втратою рівня кваліфікації, через одноманітний характер завдань, не може вважатися психологічним тиском, оскільки, функціональні обов'язки поліцейського, який перебуває у складі пішого патруля, не обмежуються в порівнянні з поліцейським, якого залучено до автопатруля, тому дії відповідача щодо незалучення позивача до автопатруля в спірний період не віднесено до форм психологічного тиску, зокрема, до необґрунтованого нерівномірного розподілу роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу, та до дій, спрямованих на обмеження функціональних обов'язків, що призводять до втрати кваліфікації, а отже, в розумінні КЗпП України такі дії не є мобінгом [9].

Схожого висновку дійшов суд і в іншій справі. Зокрема, позов мотивований тим, що з позивача поновлено на попередній роботі, однак із моменту поновлення на посаді, йому надали робоче місце кабінет, проте не надали можливість виконувати свої функціональні обов'язки, адже не надали доступу до програм Банку, які надають можливість кожному працівнику Банку виконувати свої функціональні обов'язки. З моменту поновлення на роботі позивачу не надходило жодних завдань чи вказівок, а фактична робота зводилася до фізичного перебування на робочому місті згідно зі встановленим графіком, без надання будь-яких завдань.

Позивач вважав, що в діях відповідача присутній утиск, протиправні дії (мобінг) щодо нього. Обґрунтовуючи дану позицію позивач зауважував, що перебування на робочому місті в продовж робочого дня, без можливості виконувати будь-яку роботу, позивач оцінює як вид морального катування, а відповідні дії Банку свідчать про формальне виконання рішення суду, щодо поновлення на займаній посаді. Банк по відношенню до нього створив напружену, ворожу, образливу атмосферу, виводив працівника із психологічної рівноваги; безпідставно негативно виокремлював з колективу шляхом перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопускав на робоче місце; безпідставно позбавляв частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень). Вказував, що відповідними діями Банк змушував позивача недооцінювати свою професійну придатність, тим самим створювали не рівні умови кар'єрного росту.

Суд під час розгляду справи наголосив, що КЗпП України виокремлює такі форми психологічного та економічного тиску, як: «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».

Суд дійшов висновку, що у справі, що розглядалася, щодо позивача не вчинено дій які підпадали б під ознаки мобінгу і ним не надано суду жодного належного, допустимого, достатнього та достовірного доказу протилежного [10].

Непоодинокими є випадки на практиці, коли скарги вважалися, що під час розгляду справи про мобінг, з'ясування судами усіх обставин, роботодавець не має права звільнити працівника за іншими підставами, якщо для цього є законні приводи, однак навіть факт мобінгу не звільняє працівника від необхідності виконання своїх обов'язків. Так, позивачка звернулася до суду з позовом про визнання факту мобінгу під час трудової діяльності та стягнення моральної шкоди. Уже через місяць її було звільнено на підставі п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [6].

Позивачка вважала, що в період розгляду судом справи про мобінг трудовий договір із працівником не може бути припинений. При цьому посилалася на ст. 5-1 КЗпП України [6], яка гарантує правовий захист від мобінгу. На її думку, можливість звільнення працівника під час розгляду справи про встановлення факту мобінгу суперечить критеріям законності та справедливості. Тож вимагала визнати звільнення незаконним, поновити її на роботі, стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу та відшкодувати моральну шкоду.

Утім суди всіх інстанцій відхилили її вимоги, адже звертаючись до суду з позовом про поновлення на роботі, жінка посилалася лише на те, що її звільнення є незаконним, оскільки здійснене з порушенням встановлених ст. 5-1 КЗпП України [6] гарантій для працівника, який звернувся до суду з позовом про встановлення факту мобінгу. Гарантією забезпечення права громадян України на працю є те що, особа, яка зазнала цькування, має право на звернення до компетентних органів для визнання таких фактів та їхнє усунення. Водночас на період розгляду відповідної заяви працівник продовжує виконувати свою трудову функцію.

Якщо в період між поданням позову про мобінг і до набрання сили судовим рішенням буде встановлено факт неналежного виконання працівником своїх обов'язків (не пов'язаний із мобінгом), роботодавець може застосувати до такого співробітника дисциплінарне стягнення.

До речі, важливим у цьому контексті є те, що в цій справі позивачка не оскаржувала факт застосування до неї дисциплінарних стягнень, а посилалася лише на начебто неможливість звільнення в період розгляду справи про мобінг, тому суд не міг дати юридичну оцінку законності винесених їй доган [11].

Висновки. Відповідно до чинного законодавства роботодавець має право вимагати від працівника: (1) пояснити причини запізнення на роботу або залишення робочого місця раніше закінчення робочого дня; (2) належно виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором і посадовою інструкцією; (3) змінити робоче місце, посаду або розмір оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором. Такі вимоги не є мобінгом, адже за їх порушення роботодавець може застосовувати до працівника дисциплінарне стягнення – догану або звільнення.

Якщо працівник вважає, що його перевантажили завданнями, про що він повідомив керівника, то це можна трактувати як пропозицію раціонально перерозподілити роботу. Якщо працівник один раз звернувся з цим питанням до керівника, це не мобінг щодо колеги, оскільки відсутні систематичні (повторювані) тривалі умисні дії. Можливо, працівник переконаний, що це до нього керівник вчиняє мобінг, нерівномірно розподіляючи навантаження між ним і колегами. Відтак, керівнику варто відреагувати на таке звернення працівника. Зокрема, порівняти обов'язки працівників, більше контролювати, чим у робочий час займається працівник, який скаржиться. Можливо, у нього справді більше роботи, а, можливо, він упродовж робочого дня відволікається на соцмережі, особисті телефонні розмови тощо. В такому разі керівник має порадити працівнику ефективніше використовувати робочий час. Однак якщо виховні розмови не допоможуть, думається, що роботодавець матиме право притягти працівника до дисциплінарної відповідальності, адже оцінювати роботу працівників має право тільки безпосередній керівник або роботодавець.

Дії роботодавця щодо незалучення працівників до певних видів робіт, запровадження нерівномірного розподілу роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу, в розумінні КЗпП України не є мобінгом.

Випадки, коли працівнику надали робоче місце, проте не надали можливість виконувати свої функціональні обов'язки (приміром, не надали доступу до програм, які надають можливість

кожному працівнику виконувати свої функціональні обов'язки), не надавали жодних завдань чи вказівок, а фактична робота зводилася до фізичного перебування на робочому місці згідно зі встановленим графіком, без надання будь-яких завдань, то такі дії наразі на практиці не визнаються мобінгу.

Факт мобінгу не звільняє працівника від необхідності виконання своїх обов'язків. Якщо в період між поданням позову про мобінг і до набрання сили судовим рішенням буде встановлено факт неналежного виконання працівником своїх обов'язків (не пов'язаний із мобінгом), роботодавець може застосувати до такого співробітника дисциплінарне стягнення.

Список використаних джерел:

1. Щетиніна Л.В., Рудакова С.Г., Дробинська К.О. Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників. *Проблеми економіки*. 2018. № 1. С. 315–320.
2. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. Актуальні проблеми філософії та соціології. 2016. № 14. С. 58–61.
3. 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.
4. Червінська Л.П. Мобінг персоналу як соціальне явище організації. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 130–132.
5. Красюк Т.В., Федорченко А.О. Мобінг: причини виникнення та способи подолання. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 2. С. 140–145.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
7. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/eng> (дата звернення 30.03.2025)
8. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: наказ Мінпраці України від 29.12.2004 р. № 336. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text> (дата звернення 30.03.2025)
9. Постанова Третього апеляційного адміністративного суду від 22.10.2024 р. у справі №160/20126/23. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122483864> (дата звернення 28.03.2025)
10. Постанова Рівненського апеляційного суду від 10.10.2024 р. у справі № 569/9457/23 (провадження № 22-ц/4815/765/24) <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122217042> (дата звернення 28.03.2025)
11. Постанова Верховного Суду у справі №332/6221/23 (провадження № 61-6163св24) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119873430> (дата звернення 29.03.2025)