

УДК. 342.7.349

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2023-46-2-48-57>

**АНАЛІЗ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ У СПРАВАХ ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТУ
МОБІНГУ ЯК ПІДСТАВИ ДЛЯ ПРИТЯГНЕННЯ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ,
ОРГАНІЗАЦІЇ**

Валецька О.В.

**ANALYSIS OF JUDICIAL PRACTICE IN CASES TO ESTABLISH THE FACT OF
MOBBING AS GROUNDS FOR BRINGING THE HEAD OF THE ENTERPRISE,
INSTITUTION, ORGANISATION TO DISCIPLINARY RESPONSIBILITY**

Valetska O.V.

У статті на основі аналізу змін до трудового законодавства та судової практики досліджується можливість встановлення факту мобінгу як підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності керівника підприємства, установи, організації. З метою адаптації вітчизняного трудового законодавства до стандартів європейського трудового права в період входження нашої держави до європейської спільноти останнім часом почалося активне реформування трудового законодавства. 16 листопада 2022 року був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)». Цим Законом внесені зміни до Кодексу законів про працю, Закону України «Про колективні договори та угоди».

Метою статті є аналіз судової практики у справах щодо встановлення факту мобінгу та визначення особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності за вчинення або невжиття заходів щодо запобігання мобінгу керівника підприємства, установи, організації.

В сучасних умовах існують реальні проблеми фактичної реалізації новел через недосконалість нормативного закріплення та особливості ментальності наших працівників та роботодавців. Аналіз судової практики свідчить про складність встановлення факту мобінгу, і через це і підстави дисциплінарної відповідальності. Окремі розглянуті справи дають підстави говорити, що працівники переслідують інші цілі, ніж захист від мобінгу: залишитися на роботі при скороченні посади або отримати відшкодування моральної шкоди у надзвичайно великому розмірі. Звільнення керівника підприємства, установи, організації за вчинення мобінгу або невжиття заходів щодо запобігання мобінгу є дисциплінарним звільненням, основоположним для якого є судове рішення про факт встановлення мобінгу, що набрало законної сили.

***Ключові слова:** мобінг, дисциплінарне звільнення, судова практика, склад дисциплінарного проступку, форми економічного та психологічного тиску.*

Постановка проблеми. З метою адаптації вітчизняного трудового законодавства до стандартів європейського трудового права в період входження нашої держави до європейської спільноти та викорінення окремих радянських норм, за яких окремий працівник – це лише частина трудового колективу і носій робочої сили, останнім часом почалося активне реформування трудового законодавства. Рік

тому, 16 листопада 2022 року був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)». Цим Законом внесені зміни до Кодексу законів про працю, Закону України «Про колективні договори та угоди».

Ступінь дослідження. До аналізу мобінгу в трудових відносинах зверталися такі науковці: Н. Швець, Л. Червінська, Л. Гаращенко, Т. Колеснік та інші.

Однак дослідження дисциплінарної відповідальності за вчинення мобінгу є актуальним і важливим саме з огляду на новизну правового регулювання такого явища у трудових відносинах.

Метою статті є аналіз судової практики у справах щодо встановлення факту мобінгу та визначення особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності за вчинення або невжиття заходів щодо запобігання мобінгу керівника підприємства, установи, організації.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 2-2 КЗпП мобінгом або цькуванням вважається систематичні (повторювальні) 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 [1].

Ч. 2 цієї статті визначає, що формами економічного та психологічного тиску визнається:

1) створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозового, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

2) 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);

3) нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

4) нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

5) безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

6) необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу [1].

І якщо з двома першими пунктами ситуація більш-менш є зрозумілою, то з іншими виникає проблема реалізації захисту своїх прав працівником та можливість зловживати своїм правом і, тим самим, обмежити право роботодавця. Ч. 3 ст.2-2 не дає відповіді на питання чіткого відокремлення права працівника на захист від цькування та права роботодавця на свободу ведення підприємницької діяльності. Ця частина лише передбачає, що 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, не вважаються мобінгом (цькуванням) [1].

У статті хочу зупинитися на аналізі деяких норм цієї новели і провести порівняльний аналіз з іншими нормами трудового законодавства. По-перше, нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації – визнається проявом мобінгу. Виникає питання встановлення рівня заробітної плати при укладенні трудового договору. Відповідно до ст. 29 Закону України «Про оплату праці»: при укладанні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством [2]. Що означає таке формулювання, яке визначається ст. 2-2 КЗпП: оплата праці встановлюється згідно з встановленим на підприємстві штатним розписом, який може мати так звану «верхню» та «нижню» межу. Більшість фахівців-практиків, у тому числі спеціалістів з кадрової служби радять позбавитися такої диференціації, однак вона не заборонена. І тому виникає питання, чи буде це проявом мобінгу. Ще складнішою є питання встановлення заробітної плати у контракті як особливій формі трудового договору. Відповідно до ст. 21 КЗпП у контракті строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін [1]. Основна мета контрактної форми трудових відносин – це індивідуалізація праці, можливість залучити кращих працівників, навіть однакової з

іншими кваліфікації, однак різних за здібностями, психологічними якостями, налаштованістю на кар'єру, працеорієнтованими. Якщо роботодавець бачить в них потенціал, можливо навіть переманював їх з іншого місця роботи, то і заробітну плату в контракті запропонує вищу, і це, на мою думку, не буде проявом мобінгу.

По-друге, безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень). Ст. 15 Закону України «Про оплату праці» визначає, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом [2]. Ч.1 ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» деталізує зміст колективного договору і визначає, що він визначає взаємні зобов'язання сторін щодо нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.) [3]. Однак премії бувають двох видів – ті, що входять до системи оплати праці і працівник має суб'єктивне право вимагати виплати премії, якщо досягне результатів, визначених колективним договором/положенням про преміювання. У такому випадку довести факт

безпідставного позбавлення премії буде простіше, хоча не завжди положення про преміювання та депреміювання є настільки прозорі і зрозумілі. Досвід аналізу окремих колективних договорів свідчить про доволі часті використання штампів: якщо наявні кошти на підприємстві; якщо буде фінансування тощо. Складніше виникає ситуація, коли премія виплачується як реалізація суб'єктивного права роботодавця виділити працівника, нагородити за досягнення, успішне проходження перевірок тощо. Адже основним принципом трудового права є наступне: все, що покращує становище працівника дозволено. І у такому випадку довести, що по відношенню до окремих працівників буде здійснено мобінг, практично неможливо.

По-третє, мобінгом є нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту. Неоднозначне твердження, яке має різні тлумачення в залежності від конкретної ситуації. Я проаналізую лише поняття «навчання». Відповідно до ст. 202 КЗпП працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в закладах освіти без відриву від виробництва, роботодавець повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням [1]. Ст. 215 КЗпП встановлює, що працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, а також інші пільги, передбачені законодавством [1]. Розділ III Закону України «Про відпустки» присвячений наданню таких відпусток [4]. Тому перешкоди при здійсненні права працівників на отримання освіти – це грубіше порушення законодавства, навіть без порівняння становища такого працівника з іншими, яким таке право надано. Скоріш за все роботодавець мав на увазі можливість отримати освіту за рахунок роботодавця, що може бути визначено колективним

договором, і в цій можливості працівнику відмовили, а інший скористався цим правом. І, взагалі, для характеристики діяння як мобінгу необхідно порівняти працівника з іншим/іншими, і в цьому виникає складність. Народжені рівними, ми не рівні в здібностях, характері, швидкості прийняття рішень, мотивації поступків тощо. Це все те, що дуже важливо і в трудових відносинах. І роботодавець може виділяти одних, оскільки він бачить в них потенціал, готує їх для певних посад, у тому числі може надати можливість отримання освіти, другої освіти тощо. Питання, яке викликає занепокоєння, чи не будуть працівники зловживати своїми правами, маскувати під боротьбою з мобінгом інші мотиви.

Такий теоретичний підхід до проблем практичної реалізації новел трудового законодавства через недосконалість нововведених норм знайшло підкріплення у судовій практиці. Так, рішенням Шевченківського районного суду м. Запоріжжя у справі № 336/3548/23 провадження № 2/336/1964/2023 від 07 вересня 2023 року у задоволенні позовних вимог ОСОБА_1 до начальника управління будівництва АТ «Мотор Січ» Васильченка Андрія Валерійовича про визнання мобінгу з боку керівника та його припинення щодо підлеглого відмовити у повному обсязі. Фабула справи передбачала звернення ОСОБА_1 щодо вчинення щодо неї мобінгу, тобто з моменту прийняття на роботу на посаді начальника УС від 30.11.2022 систематично здійснює щодо неї тривалі навмисні дії, спрямовані на приниження честі та гідності моєї ділової репутації, у тому числі з метою припинення нею трудових прав та обов'язків, які виявляються у формі психологічного тиску, створення щодо позивачки напруженої, ворожої, образливої атмосфери - загрожує у коридорах звільнити її з роботи, робить зневажливі зауваження

принизливого характеру для виведення її з психологічної рівноваги. При вирішенні виробничих завдань виганяє з кабінету, підвищує голос. Ізолює ОСОБА_1 шляхом не запрошення на оперативні наради, в яких вона, відповідно до посадових обов'язків, має право брати участь, перешкоджає виконанню нею своєї трудової функції шляхом не видачі їй завдань на проектування об'єктів [5]. Однак доказів систематичних (повторюваних) тривалих умисних дій або бездіяльності роботодавця позивачем не надано, натомість доводи позивача про не видачу їй завдань для проектування об'єктів спростовані відповідачем, а саме надані службові записки за період з грудня 2022 по лютий 2023 року з яких вбачається, що позивач отримувала завдання на проектування об'єктів [5]. Цей позов мав на меті приховати незгоду з наступним скороченням на підприємстві, через яке посада «Головний інженер проекту - начальник проектно-конструкторського відділу» була в переліку зазначених штатних посад. Зазначену посаду займала саме позивач. По відношенню до позивача підприємство виконало всю процедуру проведення вивільнення працівників, у тому числі запропонувало іншу посаду, від якої ОСОБА_1 відмовилася [5].

Ще один цікавий приклад – Постанова Івано-Франківський апеляційного суду у складі колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ від 08 серпня 2023 року по справі № 344/4844/23 провадження № 22-ц/4808/942/23. 21 березня 2023 року позивач ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до відповідача Державної регуляторної служби України про визнання факту вчинення мобінгу посадовими особами Державної регуляторної служби України та відшкодування моральної шкоди в розмірі 100 000 грн [6]. Позивач вважає, певні дії названих посадових осіб (у справі вказує на них) спрямовані на приниження честі та

гідності, ділової репутації, у тому числі вчинені з метою припинення трудових прав та обов'язків, які проявляються у формі психологічного тиску, зокрема, із застосуванням засобів електронних комунікацій, та створення відносно позивача атмосфери, яка змушує недооцінювати його професійну придатність. Це вплинуло на стан здоров'я позивача не тільки психологічно, а й фізично, що стало однією з причин погіршення стану здоров'я, поміщення в стаціонар закладу охорони здоров'я та тривалий час перебування на лікарняних (фактично з грудня 2022 року по березень 2023 року відповідно до листків тимчасово непрацездатності) [6]. Крім того, ОСОБА_1 неодноразово зверталася щодо надання щорічної відпустки. Позивач ОСОБА_1 вважає, що єдиним фактором, який вплинув на отримання частини відпустки та грошової допомоги є заява про звільнення від 09 березня 2023 року, тобто відповідач досягнув своєї мети шляхом вчинення посадовими особами Державної регуляторної служби України щодо нього систематичних (повторюваних) тривалих умисних дій та бездіяльності, які були спрямовані на приниження його честі та гідності, ділової репутації з метою припинення трудових прав та обов'язків, що проявлялись у формі психологічного та економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення напруженої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушувала позивача недооцінювати його професійну придатність [6]. Проаналізувавши докази і перевібивши обставини справи, суд прийшов до висновків, що позивач протягом певного часу перебував на лікуванні у зв'язку із хронічними хворобами, проходив лікування, і доказів причинного зв'язку між погіршеннями його стану здоров'я та діями відповідача, які на думку позивача порушили

його трудові права, не надано, зв'язку такого під час розгляду справи не встановлено [6].

Доводи апеляційної скарги позивача, що саме неправомірні дії/бездіяльність відповідача викликали загострення його хворобливого стану, оскільки про це свідчать обставини справи - його здоров'я погіршилося саме під час діянь посадових осіб відповідача, не можуть бути прийняті до уваги колегією суддів, оскільки носять характер припущень, нічим об'єктивно не підтвержені [6].

Суд першої інстанції правильно зауважив, що позивач, не погоджуючись з діями (бездіяльністю) відповідача щодо порядку розгляду заяв про надання відпустки та грошової допомоги, невідачі службового посвідчення, не оспорував такі дії (бездіяльність), не вимагав визнання таких дій (бездіяльності) незаконними, а тільки вказував, що відповідач здійснював мобінг стосовно позивача. Неможливо погодитися з доводами позивача, що він вичерпно виконав заходи захисту порушеного права до звернення до суду, оскільки незаконність дій керівництва він оскаржив в управлінні Держпраці. Однак цим органом порушень трудового законодавства щодо позивача не встановлювалося, а були тільки надані рекомендації установі вжити заходи щодо недопущення порушень норм трудового законодавства по суті звернення ОСОБА_1 [6].

Також не знайшли свого підтвердження в ході розгляду справи твердження позивача про безпідставне негативне виокремлення його з колективу, ізоляції - шляхом тривалої невідачі йому службового посвідчення. За таких обставин колегія суддів не може не погодитися з висновком суду першої інстанції, який перевірів викладені позивачем факти, пов'язані на його думку із мобінгом (цькуванням) з боку посадових осіб установи, і вирішив, що

мотиви позивача свідчать про незгоду з діями та рішеннями роботодавця, проте не свідчать про обмеження прав і свобод позивача, які б виразилися саме в мобінгу, тому відмовив в позові. У зв'язку з відмовою у задоволенні вимог про встановлення факту цькування, суд відмовив у задоволенні похідних вимог про відшкодування моральної шкоди [6].

Наведені приклади свідчать про складність доведення чи спростування факту вчинення мобінгу по відношенню до працівника, адже саме вчинення та/або невжиття заходів щодо його вчинення, встановлене рішенням суду, що набрало законної сили, є підставою притягнення керівника до дисциплінарної відповідальності у вигляді дисциплінарного звільнення. Аналіз такого звільнення є наступною науковою проблемою, яку хотілось би дослідити. Ст. 41 КЗпП серед додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників визначає 1⁻²) вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили [1]. Аналіз законодавства та судової практики дає підстави визначити такі звільнення дисциплінарними. Постанова Пленуму Верховного Суду від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» тлумачить інші дисциплінарні звільнення, які можна застосувати за аналогією. П. 27 Постанови визначає, що за одноразове грубе порушення трудових обов'язків трудовий договір може бути розірвано лише з керівником

підприємства, установи, організації та іншими особами, визначеними у КЗпП та Постанові [7]. Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду [7]. Внесення додаткової підстави звільнення саме до п.1 цієї статті означає, що ця підстава є в одному ряду дисциплінарних підстав звільнення керівників підприємства. Підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності і, відповідно, накладання стягнення є доведений склад дисциплінарного проступку. Розглянемо його складові.

По-перше, об'єктом проступку є трудова дисципліна у широкому розумінні і існування на робочому місці нормального психологічного клімату (вдалим здається більш повний за етимологічним значенням термін – ментальне здоров'є працівників), у вузькому розумінні. Підтвердженням саме такого підходу є закріплена у ст. 5-1 серед гарантій забезпечення громадян права на працю гарантія на правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової

діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили [1]. А також доповнена ст. 158 частиною 2, яка визначає серед інших обов'язків роботодавця щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників і обов'язок вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) [1].

По-друге, об'єктивна сторона проступку. Обов'язковими ознаками є протиправна дія або бездіяльність, шкідливі наслідки та причинний зв'язок. Всі ці елементи закріплені у самому визначенні мобінгу (ст. 2-2 КЗпП). Протиправна дія або бездіяльність - систематичні (повторювальні) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, 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. Ч. 2 цієї статті визначає форми такого тиску, про які писала вище. Шкідливими наслідками є постійне

перебування працівника у напруженій, ворожій, образливій атмосфері, що може позначитися на його працездатності, аж до самознецінення себе як працівника, погіршення ментального здоров'я (фізичного та психічного), труднощі у комунікації у колективі та у подальшому у поза робочий час, зниження самооцінки, що може призвести до депресивного стану і, нарешті, втрата роботи під тиском і не за власним вибором. Докази наслідків вчинення мобінгу можуть бути різними і їх надання покладається на працівника: записи у медичній карточці працівника щодо звернення до сімейного лікаря та направлення до вузьких спеціалістів (невпролог, психіатр, кардіолог, психотерапевт), самостійне звернення до приватних закладів охорони здоров'я, практикуючих психологів, участь у психотерапевтичних групах за напрямком подолання наслідків стресу тощо. Однак вищенаведений аналіз судової практики свідчить, що встановити причинно-наслідковий зв'язок таких шкідливих наслідків та дій/бездіяльності керівника є складно, що сильно ускладнює визначення всіх елементів об'єктивної сторони проступку, а, значить, може поставити під сумнів і доведеність складу проступку в цілому. Серед факультативних ознак проступку виділяють час, місце, обставини тощо. За загальним підходом час і місце дисциплінарного проступку пов'язано з виконанням роботи – здійснене у робочий час і на робочому місці. Ч. 2 ст. 2-2 надала перелік форм тиску на працівника, всі вони пов'язані з робочим часом і робочим місцем, хоча цей перелік не є вичерпаним. Оскільки у цій статті проводиться аналіз

саме дій керівника, то можна погодитись, що дії безпосередньо здійснюються на робочому місці і, за звичай, у робочий час. Однак це не виключає можливості здійснити це у період відпустки або лікарняного (як у прикладі судової практики), на певних корпоративних заходах або у відрядженні. А що стосується вчинення таких дій іншими працівниками, то вони дійсно можуть бути здійснені і в неробочий час, і в не робочому місці, однак безпосередньо пов'язані з роботою.

По-третє, суб'єктом є керівник підприємства, установи та організації, незалежно від того, чи є він власником, чи є найманим працівником, оскільки по відношенню до конкретного працівника він уособлює роботодавця. Вважаю, що притягнути можна і безпосереднього керівника і вищого у порядку підлеглості. Але є певні особливості. Відповідачем у суді буде керівник підприємства, установи, організації, який не запобіг вчиненню, а безпосередній керівник може бути звільнений за вчинення мобінгу за п.12 ст. 40 КЗпП.

По-четверте, суб'єктивна сторона – вина у формі умислу або необережності – психічне ставлення керівника до вчинених дій та їх наслідків. За звичай формою вини в дисциплінарних проступках є необережність, але стосовно мобінгу є особливість. Якщо мова йде про активні дії по відношенню до працівника, то спостерігається вина у формі умислу. Якщо доведена буде бездіяльність, то скоріш за все формою вини буде необережність, хоча не можна виключати і непрямий умисел.

Висновок. Зміни у трудовому законодавстві, які передбачили заборону мобінгу і визначили дисциплінарну відповідальність аж до дисциплінарних звільнень є дуже слушними і актуальними в сучасних умовах, однак існують реальні проблеми їх фактичної реалізації через недосконалість нормативного закріплення та особливості ментальності наших працівників та роботодавців. Аналіз судової практики свідчить про складність встановлення факту мобінгу, і через це і підстави дисциплінарної відповідальності. Окремі розглянуті справи дають підстави говорити, що працівники переслідують інші цілі, ніж захист від мобінгу: залишитися на роботі при скороченні посади або отримати відшкодування моральної шкоди у надзвичайно великому розмірі. Звільнення керівника підприємства, установи, організації за вчинення мобінгу або невжиття заходів щодо запобігання мобінгу є дисциплінарним звільненням, основоположним для якого є судове рішення про факт встановлення мобінгу, що набрало законної сили. У складі дисциплінарного проступку визначено об'єкт - трудова дисципліна у широкому розумінні і існування на робочому місці нормального психологічного клімату, у вузькому розумінні; об'єктивна сторона - протиправна дія або бездіяльність - систематичні (повторювальні) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, шкідливі наслідки - самознецінення себе як працівника, погіршення ментального здоров'я (фізичного та психічного), труднощі у комунікації у колективі та у подальшому у поза робочий час, зниження самооцінки, що може призвести до депресивного стану і, нарешті, втрата роботи під тиском і не за власним вибором, а також причинний зв'язок, доведення якого у суді має труднощі через наявність у кожній конкретній справі суб'єктивних особливостей; суб'єкт –

керівник підприємства, установи і організації; суб'єктивна сторона - вина у формі умислу або необережності – психічне ставлення керівника до вчинених дій та їх наслідків. Активні дії щодо вчинення мобінгу зазвичай передбачають умисел, а бездіяльність зумовлена необережністю, хоча не можна виключати і непрямий умисел.

Література:

1. *Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 28.10.2023).
2. *Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2694-12> (дата звернення: 29.10.2023).
3. *Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 29.10.2023).
4. *Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 30.10.2023).
5. *Рішення Шевченківський районний суд м. Запоріжжя у справі № 336/3548/23 провадження № 2/336/1964/2023 від 07 вересня 2023 року* URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113610813> (дата звернення: 30.10.2023).
6. *Постанова Івано-Франківський апеляційного суду у складі колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ від 08 серпня 2023 року по справі № 344/4844/23 провадження №22-ц/4808/942/23* URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112792325> (дата звернення: 30.10.2023).
7. *Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/v0009700-92> (дата звернення: 26.10.2023).

References:

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 28.10.2023).

2. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 № 108/95-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2694-12> (data zvernennia: 29.10.2023).

3. Pro kolektyvni dohovory i uhody: Zakon Ukrainy vid 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (data zvernennia: 29.10.2023).

4. Pro vidpustky: Zakon Ukrainy vid 15.11.1996 № 504/96-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/504/96-%D0%B2%D1%80> (data zvernennia: 30.10.2023).

5. Rishennia Shevchenkivskiyi raionnyi sud m. Zaporizhzhia u spravi № 336/3548/23 provadzhennia № 2/336/1964/2023 vid 07 veresnia 2023 roku URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113610813> (data zvernennia: 30.10.2023).

6. Postanova Ivano-Frankivskiyi apeliatsiinoho sudu u skladi kolehii suddiv sudovoi palaty z rozghliadu tsyvilnykh sprav vid 08 serpnia 2023 roku po spravi № 344/4844/23 provadzhennia № 22-ts/4808/942/23 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112792325> (data zvernennia: 30.10.2023).

7. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv: Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/v0009700-92> (data zvernennia: 26.10.2023).

Valetska O. *Analysis of judicial practice in cases to establish the fact of mobbing as grounds for bringing the head of the enterprise, institution, organisation to disciplinary responsibility.* - Article.

Annotation. The article, based on the analysis of changes in labor legislation and judicial practice, examines the possibility of establishing the fact of mobbing as a basis for bringing the head of the enterprise, institution, organization to disciplinary responsibility. In order to adapt domestic labor legislation to the standards of European labor legislation during the period of our state's entry into

the European community, an active reform of labor legislation began. On November 16, 2022, the Law of Ukraine "On amendments to certain legislative acts of Ukraine on the prevention and counteraction of mobbing (bullying)" was adopted.

This law amends the Code of labor laws, the Law of Ukraine "On collective agreements and contracts"

The purpose of the article is the analysis of judicial practice in cases related to establishing the fact of mobbing and determining the specifics of bringing the head of an enterprise, institution, or organization to disciplinary responsibility for taking or not taking measures to prevent mobbing.

In modern conditions, there are real problems with the actual implementation of novellas due to the imperfection of normative consolidation and the peculiarity of our employees and employers mentality. Analysis of judicial practice indicates the difficulty of establishing the fact of mobbing and the grounds for disciplinary liability as a result. Some of the considered cases give reason to say that employees pursue other goals than protection against mobbing: to remain at work at brief positions or to get the compensation of moral harm in an extraordinary largeness. Dismissal of the head of an enterprise, institution, or organization for committing mobbing or failure to take measures to prevent mobbing is a disciplinary dismissal, that is based on a court decision establishing the fact of mobbing, which has entered into legal force.

As a part of a disciplinary offense, all elements are defined: object, objective side, subjective side.

Key words: mobbing, disciplinary dismissal, judicial practice composition of disciplinary misconduct, forms of economic and psychological pressure.

Авторська довідка.

Валецька Оксана Валеріївна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри історії та теорії держави і права Чорноморського національного університету імені Петра Могили, ел. адреса Oksana.Valetska@chmnu.edu.ua, моб. телефон 067-981-05-27

<https://orcid.org/0009-0007-1600-7791>

Стаття надійшла до редакції 1 листопада 2023 р.