

кантівської філософії, в якій системоутворюючою категорією виступає особистість. Держава зобов'язана сприяти економічному та суспільному прогресу всіх своїх громадян, тому що, зрештою, розвиток одного виступає умовою розвитку іншого [6, с. 27]. Теорія соціальної держави була спрямована на обґрунтування соціального реформаторства, публічно владного втручання у соціально-економічну сферу, уникнення крайнощів економічного лібералізму та класової боротьби. Частково ідеї Штейна були сприйняті та реалізовані у консервативних за принципами та антисоціалістичних за цілями реформах німецького канцлера Отто фон Бісмарка. Незважаючи на спротив політичних опонентів під впливом Бісмарка було ухвалено прогресивне та той час соціальне законодавство, яке включало закони про обов'язкове страхування у разі хвороби (закон 1883 року), від нещасних випадків (закон 1884 року), старості та інвалідності (закон 1889 року). Соціальне законодавство було засобом інтеграції робітничого класу до пруської монархічної держави. Воно мало на меті забезпечення суспільного миру через задоволення частини справедливих вимог, але не передбачало надання політичних прав. Втім, запровадження загальногерманської системи соціального страхування, сприяло покращенню умов праці, турботі про здоров'я робітників, а державні органи отримали право перерозподіляти кошти зі сфери громадської допомоги на охорону здоров'я, освіту тощо.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Stein L. The History of the Social Movement in France, 1789-1850. New York: Bedminster Press, 1964. p. 44.
2. Weiss J. Dialectical Idealism and the Work of Lorenz von Stein. International Review of Social History. 1963;8(1):75-93. doi:10.1017/S0020859000002248
3. Weiss J. *ibid.*, p. 83.
4. Stein L. *ibid.*, p. 50.
5. Stein L. *ibid.*, p. 52.
6. Іншин М.І., Севрюков Д.Г. Соціальне громадянство: історія та сучасність. Київ: Видавництво Людмила, 2020. С. 27.

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-03-07

**Сіроха Д. І.**

*в.о. завідувача кафедри  
трудового права та права  
соціального забезпечення Київського  
національного університету імені  
Тараса Шевченка,  
доктор юридичних наук, доцент*

#### ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ЗАПОДІЯНОЇ МОБІНГОМ: СУДОВА ПРАКТИКА

*У статті автором розкривається зміст мобінгу у трудових відносинах. Аналізується судова практика відшкодування моральної шкоди заподіяної мобінгом.*

Зауважується на тому, що для того щоб довести факт завдання моральної шкоди працівникові внаслідок мобінгу потрібно зібрати чималу доказову базу, до якої можна долучити накази, розпорядження роботодавця, які можуть містити незаконні дії щодо працівника, скарги до Держпраці, свідчення свідків, різні відео, фото чи аудіо докази, що підтверджують наявність у діях роботодавця (працівника) ознак мобінгу. Такий комплексний підхід до доказування, необхідний для підвищення рівня гарантій, що суд прийме рішення на користь позивача, тобто працівника, щодо якого було вчинено мобінг.

Автором зазначається, що у більшості випадків суди досить часто відмовляють позивачам у задоволенні їх позовних вимог, що зумовлено такими факторами: 1) складністю у доведеності ознак мобінгу у діях роботодавців; 2) складністю у доведенні причинно-наслідкового зв'язку між мобінгом та завданою моральною шкодою; 3) складністю у доведеності самого факту завдання моральної шкоди (тобто потрібно довести, що мобінг спричинив моральних страждань, втрати професійної репутації, психологічного дискомфорту або навіть розладів здоров'я тощо).

Зроблено висновок, про те що умовами відшкодування моральної шкоди завданої працівникові мобінгом є: 1) доведення у суді працівником факту вчинення щодо нього мобінгу; 2) наявність у діях роботодавця порушення трудового законодавства чи порушення іншими працівниками (колегами) їх посадових інструкцій та правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) встановлення причинно-наслідкового зв'язку між мобінгом та моральною шкодою; 4) необхідність обґрунтування розміру моральної шкоди, враховуючи тривалість та інтенсивність мобінгу. На розмір моральної шкоди завданої працівникові мобінгом впливає тривалість та інтенсивність мобінгу, наслідки, які були завдані цим мобінгом психологічному чи фізичному здоров'ю працівника, його негативний вплив на ділову репутацію та кар'єру, заявлений розмір моральної шкоди повинен бути співрозмірним із завданими працівникові моральними та психологічними стражданнями.

**Ключові слова:** моральна шкода, відповідальність, мобінг, цькування, честь, гідність, ділова репутація, оплата праці, працівник, роботодавець, трудові відносини, судова практика

*In the article, the author reveals the content of mobbing in labor relations. The judicial practice of compensation for moral damage caused by mobbing is analyzed. The author notes that in order to prove the assignment of moral damage to an employee as a result of mobbing, it is necessary to collect a considerable evidence base, to which orders, instructions of the employer can be attached, which may contain illegal actions against the employee, complaints to the State Labor Service, witness statements, various video, photo or audio evidence confirming the presence of signs of mobbing in the actions of the employer (employee). Such a comprehensive approach to proof is necessary to increase the level of guarantees that the court will make a decision in favor of the plaintiff, that is, the employee against whom mobbing was committed. The author notes that in most cases, courts almost unanimously refuse to satisfy the plaintiffs' claims, which is due to the following factors: 1) the difficulty in proving signs of mobbing in the actions of employers; 2) the difficulty in proving the causal link between mobbing and the moral damage caused; 3) the difficulty in proving the very fact of causing moral damage (i.e. it is necessary to prove that mobbing caused moral suffering, loss of professional reputation, psychological discomfort or even health disorders, etc.).*

*It was concluded that the conditions for compensation for moral damage caused to an*

*employee by mobbing are: 1) the employee must prove in court the fact of mobbing against him; 2) the presence in the employer's actions of a violation of labor legislation or a violation by other employees (colleagues) of their job instructions and internal labor regulations; 3) establishing a causal link between mobbing and moral damage; 4) the need to substantiate the amount of moral damage, taking into account the duration and intensity of mobbing. The amount of moral damage caused to an employee by mobbing is affected by the duration and intensity of the mobbing, the consequences that this mobbing has had on the psychological or physical health of the employee, its negative impact on the business reputation and career, the declared amount of moral damage must be commensurate with the moral and psychological suffering caused to the employee.*

**Keywords:** *moral damage, liability, mobbing, harassment, honor, dignity, business reputation, remuneration, employee, employer, labor relations, case law*

**Поставка проблеми.** Мобінг у трудових відносинах є поширеним негативним явищем, яке серйозно порушує права працівників. Феномен мобінгу у сфері праці існував й раніше, але про нього часто замовчувалося самими ж працівниками. Проте, наразі ситуація докорінно змінюється і повідомлень про вчинення мобінгу, які надходять до Державної служби України з питань праці збільшується з кожним роком. Наприклад, у 2024 році Держпраці отримала майже 600 звернень. Також зафіксовано 65 звернень педагогічних працівників до освітнього омбудсмена, щодо виявів мобінгу. Почастішали випадки звернення працівників до суду за захистом своїх трудових прав, визнання фактів мобінгу у трудових відносинах та відшкодування моральної шкоди, внаслідок чого вже сформувалась певна судова практика з цих питань.

Важливим моментом у розвитку трудових відносин та поштовхом до більш активної позиції працівників щодо захисту своїх трудових прав стало внесення відповідних змін у чинне національне законодавство, в тому числі й трудове. Так, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX [1] було доповнено положення Кодексу законів про працю, яке врегулювало окремі питання щодо заборони мобінгу у трудових відносинах, а також було визначено поняття мобінгу та форми психологічного та економічного тиску. Також у 2022 році у Кодекс України про адміністративні правопорушення було доповнено статтею 173-5, яка передбачає адміністративну відповідальність за мобінг (цькування) (Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 01.12.2022 № 2806-IX [2]).

Також у Верховну Раду України було внесено проєкт Закону «Про внесення змін до статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу» від 28.02.2024 № 11044 [3], яким законодавець хоче дозволити відповідним органам нагляду (контролю) за заявою працівника або профспілки здійснювати позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, в тому числі й щодо вчинення мобінгу. Він знаходиться на підготовці до другого читання у Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. Слід зауважити, що на сьогодні позапланові перевірки у період воєнного стану заборонені.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Вивчення проблеми відшкодування моральної шкоди у трудових відносинах здійснювалося такими вченими як: Н.Б. Болотіна, В. Я.

Бурак, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедиктов, В. В. Гончарук, Л. П. Грузінова, М. І. Іншин, О. В. Качмар, Т. М. Кириченко, Т. В. Колеснік, О. В. Луценко, Н. О. Мельничук, О. В. Москаленко, В. І. Прокопенко, С. В. Селезень, О. П. Сорока, Г. І. Чанишева, Н. В. Чередниченко, Н. М. Хуторян, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Проте дослідженню питання відшкодування моральної шкоди заподіяної працівникові саме мобінгом приділялось недостатньо уваги. Тому **мета статті** полягає у визначенні особливостей відшкодування моральної шкоди заподіяної мобінгом та дослідження судової практики у відповідних справах.

**Виклад основного матеріалу.** На початку нашого дослідження необхідно з'ясувати сутність такого явища як мобінг. Так, ст. 2<sup>2</sup> Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачено, що: «Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [4].

В повній мірі погоджуємось з думкою Т.В. Колеснік стосовно того, що: «Мобінг є дуже складним і небезпечним явищем у трудових колективах. Цей вид психологічного впливу призводить до низки наслідків, які негативно впливають на людину, стосовно якої скоюється подібне, та на весь колектив, у якому можна це спостерігати. Аби не допустити розвиток і подальше поширення мобінгу, важливим є запровадження інструментів його регулювання» [5, с. 68]. За словами Т. М. Дзюби, мобінг призводить до ознак множинних порушень професійного благополуччя і, головне, до руйнування особистих уявлень працівника про своє професійне існування, які як прямо, так і опосередковано формують ціннісні аспекти життя людини, особливо з точки зору її поділу на періоди «до» і «після» згубних наслідків [6]. Як уже зазначалось нами вище, мобінг це негативне явище. Він здійснює негативний вплив не тільки на окремого працівника, а й на загальну атмосферу в колективі, впливає на продуктивність та репутацію працівника. Мобінг може здійснюватись як зі сторони роботодавця (найчастіші випадки з аналізу судової практики), так і зі сторони інших працівників колективу.

Не вважається 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» (ч. 3 ст. 2<sup>2</sup> КЗпП України) [4]. Тобто, якщо роботодавець вимагає виконання від працівника своїх професійних обов'язків та повноважень, які передбачені його посадовою інструкцією, або в інших випадках визначених законодавством, то такі його дії не розцінюються мобінгом.

Трудовим законодавством передбачено, що: «Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду» [4]. Отже, працівники, щодо яких було вчинено дії, які мають ознаки мобінгу можуть звернутися за захистом своїх прав до Державної служби України з питань праці та до суду, оскільки правий захист від мобінгу є

гарантією забезпечення права громадян на працю.

Трудове законодавство чітко зазначає, що вчинення мобінгу забороняється (ч. 3 ст. 2<sup>2</sup> КЗпП України). Порушення цієї статті тягне за собою притягнення особи (роботодавця чи іншого працівника), яка її порушила до юридичної відповідальності (адміністративної та/або дисциплінарної).

Також, відповідно до ч. 3 ст. 38 КЗпП України: «Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець ... чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили [4]. Тобто, з аналізу даного положення можемо зауважити, що саме рішенням суду повинно бути підтверджено факт вчинення щодо працівника мобінгу, що є підставою для розірвання трудових відносин.

Урегулювання на законодавчому рівні окремих питань мобінгу та визначення його змісту, з одного боку, спрямоване на підвищення рівня захисту працівника, так як працівник може звернутися до суду про визнання дій роботодавця мобінгом, про відшкодування моральної шкоди, завданої мобінгом, розірвання трудового договору за власною ініціативою у визначений ним строк. Але з іншого боку, на практиці існують проблеми щодо встановлення та доказування факту мобінгу, щодо доведення завданої моральної шкоди та встановлення її розміру. Тому для більш повного розуміння особливостей відшкодування моральної шкоди заподіяної мобінгом, пропонуємо розглянути судову практику у досліджуваній проблематиці. Але на початку, слід звернутись до нормативно-правового визначення поняття «моральна шкода», оскільки відшкодування моральної шкоди є одним із самостійних способів захисту трудових прав.

Так, відповідно до ч. 2 ст. 23 Цивільного кодексу України від 16.01.2003 № 435-IV: «Моральна шкода полягає: 1) у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; 2) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; 3) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна; 4) у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи [7].

Згідно з п. 3 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31.03.1995 № 4 (далі – Постанова № 4): «Під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб» [8].

Відповідно до чинного законодавства моральна шкода може полягати, зокрема: у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, у порушенні права власності (в тому числі інтелектуальної), прав, наданих споживачам, інших цивільних прав, у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми, при настанні інших негативних наслідків [8]. Аналізуючи визначення понять «мобінг» та «моральна шкода», слід зазначити, що за вчинення мобінгу працівник має право звернутись до суду про відшкодування йому моральної шкоди, яка була завдана внаслідок приниження честі та гідності, ділової репутації тощо, що є складовими такого негативного явища як мобінг.

Як зазначає Пленум Верховного Суду, Відповідно до ст.137 ЦПК у позовній заяві про відшкодування моральної (немайнової) шкоди має бути зазначено, в чому полягає ця шкода, якими неправомірними діями чи бездіяльністю її заподіяно позивачеві, з яких міркувань він виходив, визначаючи розмір шкоди, та якими доказами це підтверджується [8]. Проте, слід зауважити, що для того щоб довести завдання моральної шкоди працівникові внаслідок мобінгу потрібно зібрати чималу доказову базу, до якої можна долучити накази, розпорядження роботодавця, які можуть містити незаконні дії щодо працівника, скарги до Держпраці, свідчення свідків, різні відео, фото чи аудіо докази, що підтверджують наявність у діях роботодавця (працівника) ознак мобінгу. Такий комплексний підхід до доказування, необхідний для підвищення рівня гарантій, що суд прийме рішення на користь позивача, тобто працівника, щодо якого було вчинено мобінг.

Так, з приводу цього Пленум Верховного Суду у своїй Постанові № 4 зазначає, що: «Відповідно до загальних підстав цивільно-правової відповідальності обов'язковому з'ясуванню при вирішенні спору про відшкодування моральної (немайнової) шкоди підлягають: наявність такої шкоди, протиправність діяння її заподіювача, наявність причинного зв'язку між шкодою і протиправним діянням заподіювача та вини останнього в її заподіянні. Суд, зокрема, повинен з'ясувати, чим підтверджується факт заподіяння позивачеві моральних чи фізичних страждань або втрат немайнового характеру, за яких обставин чи якими діями (бездіяльністю) вони заподіяні, в якій грошовій сумі чи в якій матеріальній формі позивач оцінює заподіяну йому шкоду та з чого він при цьому виходить, а також інші обставини, що мають значення для вирішення спору [8].

Хоча законодавче визначення окремих питань мобінгу у трудових відносинах виникло відносно недавно, але вже сформувалася певна судова практика у цій сфері, яка й показує, що у більшості випадків суди відмовляють у задоволенні позову працівників щодо відшкодування моральної шкоди, обґрунтовуючи своє рішення відсутністю достатніх доказів, що саме відповідні дії чи бездіяльність роботодавця завдали моральної шкоди працівникові.

Розглянемо та проаналізуємо окремі судові рішення.

Так, наприклад, у рішенні Шевченківського районного суд м. Запоріжжя від 07.09.2023 по справі 336/3548/23 за позовом ОСОБА\_1 до начальника управління будівництва АТ «Мотор Січ» Васильченка Андрія Валерійовича про визнання мобінгу з боку керівника та його припинення щодо підлеглого [9] свої вимоги позивач обґрунтовує тим, що: « працює на посаді Головного інженера проекту - начальника проектно-конструкторського відділу окремого структурного підрозділу - управління будівництва АТ «МОТОР СІЧ» з 15.07.2009 року» [9].

«Начальник управління будівництва (далі УС) ОСОБА\_2 займається стосовно неї мобінгом, 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 невідачі їй завдань на проєктування об'єктів» [9]. Також позивач акцентував свою увагу, що начальник управління будівництва повідомив всіх працівників, крім нього про нараду, де було оголошено, що на посаду Головного інженера проєкту призначено її підлеглого, начальника бюро, посаду якого було скорочено. Також всім працівникам з квітня місяця було підвищено оклади та персональні надбавки, крім позивача.

Також у Рішенні зазначено, що: «Позивач в позові вважає проявом мобінгу (цькуванням) її ігнорування, не запрошення на наради начальником управління ОСОБА\_2, підвищенням ним голосу, а також невідача їй завдань для проєктування об'єктів» [9].

«Між тим, доказів систематичних (повторюваних) тривалих умисних дій або бездіяльності роботодавця позивачем не надано, натомість доводи позивача про невідачу їй завдань для проєктування об'єктів спростовані відповідачем, а саме надані службові записки за період з грудня 2022 по лютий 2023 року з який вбачається, що позивач отримувала завдання на проєктування об'єктів» [9].

Дослідивши всі матеріали справи та докази, суд прийшов до висновку, що позовні вимоги позивача є необґрунтованими та не підлягають задоволенню.

Отже, з аналізу вищезазначеного рішення суду, вбачаємо, що в цьому випадку позивачем не надано достатніх доказів, для підтвердження вчинення щодо нього дій, які містять ознаки мобінгу. Тому, як вже зазначалось вище у нашій статті, важливим є фіксування всіма можливими способами (відео, аудіо, фото фіксація), збір інших доказів, які у сукупності будуть підтверджувати факти вчинення мобінгу працівника.

Наступним прикладом, можемо навести Рішення Івано-Франківського окружного адміністративного суду від 25.09.2023 по справі 300/1808/23 за позовною заявою ОСОБА\_1 до Долинського міського голови Диріва Івана Ярославовича про визнання протиправними дій, які містять ознаки мобінгу, стягнення невиключеної заробітної плати і моральної шкоди [10]. У цьому випадку позов було задоволено частково, а саме: «шляхом визнання протиправними дій відповідача щодо усунення ОСОБА\_1 від виконання посадових повноважень із здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій в непередбачений законом спосіб; безпідставного незапрошення на зустрічі і наради, в яких заступник міського голови ОСОБА\_1, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів брала участь та має брати участь; безпідставного позбавлення частини виплат (премій, надбавок та інших заохочень); розмеблювання робочого кабінету заступника міського голови ОСОБА\_1 та зобов'язання утриматися від вчинення щодо позивача таких дій, а також шляхом стягнення з відповідача на користь позивача різниці між середньою заробітною платою ОСОБА\_1 за листопад - грудень 2022 року і заробітною платою ОСОБА\_1 у січні - березні 2023 року в розмірі 45 622,85 грн» [10].

Проте суд не визнав мобінгом вчинених вище дій відповідачем, обґрунтовуючи це тим, що: «Однак слід зауважити, що навіть за наявності, на переконання працівника, в діях (бездіяльності) роботодавця однієї чи декількох наведених ознак, не слід автоматично вважати такі дії мобінгом...» [10]. «Зважаючи на викладене, навіть при встановленні у певних оскаржуваних діях відповідача ознак протиправності, у суду відсутні підстави констатувати, що такі дії містять ознаки мобінгу (цькування) заступника міського голови ОСОБА\_1, у зв'язку з чим позовні вимоги в зазначеній частині є необґрунтованими та не підлягають задоволенню» [10].

Щодо вимоги відшкодування моральної шкоди позивачу суд також відмовив у цій частині, обґрунтувавши це тим, що: «Стверджуючи про те, що відповідачем завдано моральну шкоду, представником позивача не доведено факту завдання немайнових втрат, спричинених моральними та фізичними стражданнями, які понесли негативні зміни у життя позивачки та необґрунтовано її розміру, не конкретизовано порушення її законних прав, що призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від неї додаткових зусиль для організації життя. Матеріали справи не містять жодних належних та допустимих доказів на підтвердження факту завдання відповідачем моральної шкоди позивачу» [10]. Знову ж таки суд акцентує свою увагу на недоведеності завдання працівникові моральної шкоди та недостатності відповідних підтверджуючих доказів.

Схожим є рішення Подільського районного суду м. Києва від 19.10.2023 по справі № 758/5321/23 за позовом ОСОБА\_1 до Товариства з обмеженою відповідальністю «Байер» про визнання фактів мобінгу та стягнення моральної шкоди [11]. Суд також повністю відмовив у задоволенні позову, спираючись на такі доводи: 1) позивач зі свого боку не надав належних та допустимих доказів своїм заявам щодо того, що на нього чинився психологічний тиск та його неодноразово примушували звільнитись; 2) системний та логічний аналіз матеріалів справи та показань свідків не свідчить про наявність мобінгу (цькування) стосовно позивача зі сторони роботодавця відповідача, оскільки дії роботодавця не були направлені на приниження честі та гідності позивача та не мали умислу мобінгу (цькування) [11]. Тому дії, які були вчинені роботодавцем щодо працівника визнані судом такими, що не містять ознак мобінгу.

Щодо вимоги відшкодування моральної шкоди, то суд зазначив, що: «За недоведеності фактів мобінгу (цькування) з боку відповідача та відсутності належних підтверджень моральної шкоди, суд не вбачає підстав для відшкодування моральної шкоди позивачу» [11].

Таким чином, проаналізувавши вищезазначені рішення та інші рішення судів у справах про відшкодування моральної шкоди завданої мобінгом, хочемо зауважити, що у більшості випадків суди майже одностайно відмовляють позивачам у задоволенні їх позовних вимог, що зумовлено такими факторами: 1) складністю у доведеності ознак мобінгу у діях роботодавців; 2) складністю у доведенні причинно-наслідкового зв'язку між мобінгом та завданою моральною шкодою; 3) складністю у доведеності самого факту завдання моральної шкоди (тобто потрібно довести, що мобінг спричинив моральних страждань, втрати професійної репутації, психологічного дискомфорту або навіть розладів здоров'я тощо).

Хочемо навести й Рішення Коломийського міськрайонного суду Івано - Франківської області від 10.10.2024 р. у справі № 346/1393/24 (провадження № 2/346/979/24) щодо встановлення факту мобінгу та відшкодування моральної шкоди [12], у якому суд все ж таки задовольнив частково позовні вимоги позивача, а саме: визнав незаконним та скасував наказ роботодавця про звільнення позивача, ухвалив рішення про його поновлення на роботі, про стягнення з відповідача середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди позивачу у розмірі 1000 грн. (хоча позивач у своїх позовних вимогах зазначав суму моральної шкоди у розмірі 50000 грн.), та 8000 гривень витрат на професійну правничу допомогу.

Отже, як висновок з цього рішення можемо зробити такий: суди у більшості випадків не задовольняють у повному обсязі заявлені у позовних вимогах розміри моральної шкоди,

оскільки моральна шкода повинна бути співрозмірна з завданими працівникові моральними та психологічними стражданнями, тобто тими наслідками для психічного або фізичного здоров'я, який поніс працівник.

Також слід зауважити, що така негативна практика щодо справ про мобінг відшкодування моральної шкоди спостерігається й серед апеляційних судів, які відмовляють у задоволенні апеляційних скарг, та залишають рішення судів першої інстанції без змін (наприклад, Постанова Третього апеляційного адміністративного суду від 22.10.2024 р. у справі №160/20126/23 щодо вчинення мобінгу [13]; Постанова Рівненського апеляційного суду від 10.10.2024 р. у справі № 569/9457/23 (провадження № 22-ц/4815/765/24) про визнання факту мобінгу [14]).

Проаналізувавши вищезазначені судові рішення, слід зауважити, що суди не в усіх незаконних діях роботодавця щодо працівника вбачають ознаки мобінгу. Так як мобінг складається з таких елементів: постійний психологічний тиск (образи, приниження, атаки); постійне ігнорування працівника роботодавцем(колективом) чи ізоляція працівника від колективу; неможливі або безглузді (абсурдні) завдання; несправедливе ставлення з боку керівництва або колег. Також однією із основних ознак мобінгу, яка відрізняє його від інших незаконних дій роботодавця чи працівників є його систематичність вчинення (тобто систематичність вчинення тих дій, які мають ознаки мобінгу).

**Висновок.** Отже, підсумовуючи вищевикладене, слід зазначити, що умовами відшкодування моральної шкоди завданої працівникові мобінгом є: 1) доведення у суді працівником факту вчинення щодо нього мобінгу; 2) наявність у діях роботодавця порушення трудового законодавства чи порушення іншими працівниками (колегами) їх посадових інструкцій та правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) встановлення причинно-наслідкового зв'язку між мобінгом та моральною шкодою; 4) необхідність обґрунтування розміру моральної шкоди, враховуючи тривалість та інтенсивність мобінгу. На розмір моральної шкоди завданої працівникові мобінгом впливає тривалість та інтенсивність мобінгу, наслідки, які були завдані цим мобінгом психологічному чи фізичному здоров'ю працівника, його негативний вплив на ділову репутацію та кар'єру, заявлений розмір моральної шкоди повинен бути співрозмірним із завданими працівникові моральними та психологічними стражданнями.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Законом України від 16.11.2022 № 2759-IX. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2023, № 52, ст.147.\
2. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 01.12.2022 № 2806-IX. Відомості Верховної Ради, 2023, № 29, ст.107
3. Про внесення змін до статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу»: проект Закону від 28.02.2024 № 11044. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JI10742A?an=2>
4. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>
5. Колеснік Т.В. Сучасні підходи до запобігання мобінгу у трудових відносинах. Правовий часопис Донбасу № 3 (68) 2019. С. 65-72.

6. Дзюба Т.М. Мобінг як чинник руйнації професійного здоров'я вчителя. URL: [https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/Dzuba\\_T\\_Mobbing.pdf](https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/Dzuba_T_Mobbing.pdf).

7. Цивільний Кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України, 2003, №№ 40-44, ст.356

8. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95#Text>

9. Рішення Шевченківського районного суд м. Запоріжжя від 07.09.2023 по справі 336/3548/23. URL: <https://opendatabot.ua/court/113610813-eea74af880780d7c2a86c94be4cfcad0>

10. Рішення Івано-Франківського окружного адміністративного суду від 25.09.2023 у справі 300/1808/23. URL: <https://opendatabot.ua/court/113693156-bdae5b575b5afddd9c43c5377256a068>

11. Рішення Подільського районного суду м. Києва від 19.10.2023 у справі № 758/5321/23. URL: <https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/114547716/>

12. Рішення Коломийського міськрайонного суду Івано - Франківської області від 10.10.2024 р. у справі № 346/1393/24 (провадження № 2/346/979/24). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122289766>

13. Постанова Третього апеляційного адміністративного суду від 22.10.2024 р. у справі №160/20126/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122483864>

14. Постанова Рівненського апеляційного суду від 10.10.2024 р. у справі № 569/9457/23 (провадження № 22-ц/4815/765/24). URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/sudova-praktika-z-pitan-vstanovlennia-mobingu-ckuvannia-na-robocomu-misci-za-zovten-2024-roku>

УДК 342.9+174+343.9

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-03-08

**Татаренко Г.В.**

*к.ю.н., професор кафедри  
публічного та приватного права  
Східноукраїнський національний  
університет ім. В. Даля*

## **ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ: ПРИНЦИПИ, ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ, СТАНДАРТИ**

*Дослідження присвячене аналізу професійної етики та правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури України, зокрема вивченню принципів, відповідальності та стандартів, які визначають їхню діяльність. Законодавче регулювання трудових відносин прокурорів базується на двох фундаментальних принципах: єдності, що передбачає загальні правила для всіх працівників прокуратури незалежно від посади чи регіону, та диференціації, яка враховує специфіку функцій і рівень відповідальності. У дослідженні розглядається взаємозв'язок між професійною етикою та дисциплінарною відповідальністю, що виникає в межах трудових відносин. Також*