



УДК [331.104.2+364.63]:347.93/.94  
DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8049/2024-6-4>

## ПРОЦЕСУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ТА ВИРІШЕННЯ СПОРІВ З ПИТАНЬ ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТІВ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) НА РОБОТІ В ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ

Факас Ілона Борисівна,  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільного, господарського права та приватно-правових дисциплін  
Чернівецького навчально-наукового юридичного інституту  
Національного університету «Одеська юридична академія»  
[ilfakas@gmail.com](mailto:ilfakas@gmail.com)  
[orcid.org/0000-0002-4408-7668](https://orcid.org/0000-0002-4408-7668)

*Мобінг як форма психологічного насильства на робочому місці набуває все більшого поширення в сучасних умовах. Мобінг на робочому місці – це не просто конфлікт між колегами, а серйозна соціальна проблема, що має негативні наслідки для здоров'я, психологічного благополуччя та продуктивності працівників. Українське законодавство зробило важливий крок, визначивши мобінг і передбачивши відповідальність за його вчинення. Із законодавчим врегулюванням у трудовому законодавстві України поняття «мобінг» суспільство отримало потужний інструмент для боротьби із цим явищем. Однак на практиці виявилось, що законодавча норма сама по собі не вирішує проблему, а доведення факту мобінгу в суді в порядку цивільного судочинства залишається складним завданням.*

**Мета** – дослідити мобінг, форми його прояву, типові ознаки вчинення, а також здійснити аналіз судової практики у справах про встановлення фактів мобінгу (цькування) на роботі в цивільному судочинстві. **Методи.** Під час написання статті використовувалися загальнонаукові та спеціальні методи. Чітко простежувався структурно-логічний метод, метод аналізу та синтезу, формально-юридичний, статистичний методи тощо. **Результати.** У статті розглянуто процесуальні особливості розгляду спорів про встановлення фактів мобінгу (цькування) на роботі в цивільному судочинстві України. Особлива увага приділяється проблемам доказування факту мобінгу, зокрема складнощам у встановленні причинно-наслідкового зв'язку між діями кривдника та негативними наслідками для працівників. Здійснено аналіз судової практики, виявлено проблемні аспекти доведення мобінгу та сформульовано пропозиції щодо вдосконалення законодавства. **Висновки.** Незважаючи на законодавче визначення мобінгу, суди стикаються із численними труднощами у його кваліфікації та доведенні. Мобінг призводить до негативних соціальних та економічних наслідків, як-от зниження продуктивності праці, погіршення здоров'я працівників і зростання кількості судових спорів. Для вирішення зазначеної проблеми потрібно розробити детальніші критерії для визначення мобінгу, спростити процедуру доказування, проводити спеціалізовані навчання для суддів щодо особливостей розгляду спорів про мобінг.

**Ключові слова:** мобінг, цькування, дискримінація, цивільне судочинство, судова практика, доказування, психологічний тиск, трудові відносини.

## PROCEDURAL FEATURES OF CONSIDERATION AND RESOLUTION OF DISPUTES REGARDING THE ESTABLISHMENT OF FACTS OF MOBBING (HARASSMENT) AT WORK IN CIVIL PROCEEDINGS

Fakas Ilona Borysivna,  
Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor,  
Associate Professor at the Department of civil, economic law and private law disciplines  
Chernivtsi Law Institute of the National University "Odesa Law Academy"  
[ilfakas@gmail.com](mailto:ilfakas@gmail.com)  
[orcid.org/0000-0002-4408-7668](https://orcid.org/0000-0002-4408-7668)

*Mobbing as a form of psychological violence in the workplace is becoming increasingly widespread in modern conditions. Mobbing in the workplace is not just a conflict between colleagues, but a serious social problem that has negative consequences for the health, psychological well-being and productivity of employees. Ukrainian legislation has taken an important step by defining mobbing and providing for liability for its commission. With the legislative regulation of the concept of "mobbing" in the labor legislation of Ukraine, society has received a powerful tool to combat this phenomenon. However, in practice, it turned out that the legislative norm itself does not solve the problem, and proving the fact of mobbing in court in civil proceedings remains a difficult task. **Purpose.** To investigate mobbing, its forms of manifestation, typical signs of commission, as well as to analyze judicial practice in cases of establishing facts of mobbing (harassment) at work in civil proceedings. **Methods.** When writing the article, general scientific and special methods were*

used. The structural-logical method, the method of analysis and synthesis, formal-legal, statistical methods, etc. were clearly traced. **Results.** The article examines the procedural features of considering disputes on establishing facts of mobbing (harassment) at work in the civil justice of Ukraine. Particular attention is paid to the problems of proving the fact of mobbing, in particular, the difficulties in establishing a causal relationship between the actions of the offender and negative consequences for employees. An analysis of judicial practice was carried out, problematic aspects of proving mobbing were identified, and proposals were formulated to improve the legislation. **Conclusions.** Despite the legislative definition of mobbing, courts face numerous difficulties in qualifying and proving it. Mobbing leads to negative social and economic consequences, such as reduced labor productivity, deterioration of employees' health, and an increase in the number of legal disputes. To solve this problem, it is necessary to develop more detailed criteria for defining mobbing, simplify the procedure for proving, and conduct specialized training for judges on the features of considering disputes about mobbing.

**Key words:** mobbing, harassment, discrimination, civil proceedings, judicial practice, evidence, psychological pressure, labor relations.

**Вступ.** В Україні все більше уваги приділяють питанням недопущення проявів дискримінації на робочих місцях. Однією з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах є мобінг (цькування), який може проявлятися в різних формах, зокрема через психологічне, економічне й інше насильство. В умовах сьогодення явище мобінгу стає все поширенішим унаслідок посилення конкуренції, обмеженості робочих місць, воєнного стану й інших причин.

Держава гарантує соціальний захист працівників від мобінгу й інших форм неправомірного поводження на робочому місці. Це передбачає право на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або суду для відновлення порушених трудових прав і відшкодування збитків.

Проблему законодавчого регулювання мобінгу в Україні досліджували у своїх працях такі науковці, як К. В. Батаєва, Л. П. Гарашченко, В. В. Гончарук, В. О. Євдокимов, Т. А. Коляда, Ю. В. Конотопцева, О. Кравченко, Т. В. Красюк, І. В. Лагутіна, Л. Луць, А. І. Маренич, К. Марисюк, О. В. Сорока, А. О. Трюхан, Н. А. Чередніченко, А. В. Шамшиєва й інші.

### 1. Законодавче визначення мобінгу та проблеми його доведення

Наразі в Україні поняття мобінгу визначено на законодавчому рівні. У грудні 2022 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX. Цим Законом було доповнено Кодекс законів про працю України новою статтею 2-2, яка зазначає таке: «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» (Кодекс законів про працю України).

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). Вчинення мобінгу (цькування) заборонено. 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 (Кодекс законів про працю України).

За вчинення мобінгу передбачено дисциплінарну й адміністративну відповідальність. Адміністративна відповідальність передбачає штраф або громадські роботи. Заходом притягнення до дисциплінарної відповідальності також може бути звільнення з роботи за рішенням роботодавця (Кодекс України про адміністративні правопорушення).

У реєстрі судових рішень за період з грудня 2022 р. по грудень 2024 р. налічується понад 740 рішень у порядку цивільного судочинства щодо вчинення мобінгу, і в переважній більшості таких рішень суди відмовляли працівникам у встановленні фактів вчинення мобінгу (Єдиний реєстр судових рішень).

На думку Г. Лисенко, причин такої відмови є дві:

– по-перше, працівники не розрізняють, де є мобінг, а де – трудові відносини. Наприклад, зміну умов праці або зменшення заробітної плати вони прирівнюють до мобінгу, конфлікти на роботі також відразу сприймають як мобінг;

– по-друге, відсутність доказів, на підставі яких можна встановити вчинення мобінгу (Лисенко).

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

– створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякувального, принизливого характеру й інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

– безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі й наради, у яких працівник, відповідно до локальних нор-



мотивних 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.

До основних ознак вчинення мобінгу можна віднести:

1) систематичність дій порушника, який вчиняє мобінг;

2) умисел або бездіяльність (характерна для керівників);

3) наявність мети, наприклад звільнення працівника, зміна умов трудового договору, переведення, зменшення розміру оплати праці тощо;

4) психологічний тиск;

5) піддрив професійної репутації та ін.

## **2. Доказова база у справах про мобінг і процесуальні особливості**

Відповідно до ст. 81 ЦПК України кожна сторона зобов'язана довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень (Цивільний процесуальний кодекс України).

Для доведення факту мобінгу в суді потрібно зібрати якомога більше доказів. Письмовими доказами можуть бути:

– копії розпорядчих документів роботодавця (наказів, розпоряджень);

– копії документів працівника або інших співробітників (заяви, доповідні записки, листи, акти, вимоги або претензії тощо);

– копії заяв або скарг працівника щодо порушення його прав, честі та гідності, дискримінації стосовно нього (до керівника, до засновників, до територіального органу Держпраці, до поліції тощо).

Якщо йдеться про електронні докази, то це можуть бути:

– скріни листування через електронну пошту;

– скріни листування через месенджери або в групах («Телеграм», «Вайбер» тощо);

– скріни із соціальних мереж (публікації, коментарі тощо);

– диск або подані через Електронний суд фото, аудіо-, відеозаписи розмов, проведення зборів або нарад, запис із відеореєстраторів тощо.

Разом із тим не всі електронні докази суд визнає належними та бере їх до уваги. Так, наприклад, у справі № 642/2981/24 суд досліджував аудіозапис розмови від 02.04.2024 на підтвердження мобінгу з боку виконуючого обов'язки начальника відділу ОСОБА\_4 стосовно позивача, ОСОБА\_3, визнав його неналежним доказом і не взяв до уваги.

Мотивами для відмови стала неможливість встановити дату, час і місце, коли та де така розмова відбувалася, а також те, що співрозмовників на записі не ідентифіковано. Відповідних експертиз про відповідність голосів конкретним особам позивачем та її представником не проводилось. Отже, відсутні відомості про те, що такий аудіозапис отриманий у встановленому законом порядку (Єдиний реєстр судових рішень, 2024).

Суд може розглядати електронне листування між особами в месенджері (як і будь-яке інше листування) як доказ у справі лише в тому випадку, якщо воно дає можливість суду встановити авторів цього листування та його зміст (Верховний Суд, 2023).

Встановлення авторства в електронному листуванні в месенджерах, особливо в контексті судових розглядів, є важливим питанням. Однак це досить складне завдання, яке потребує комплексного підходу та залучення фахівців.

До чинників, що ускладнюють встановлення авторства можна віднести:

1) анонімність. Багато месенджерів дають змогу користувачам залишатися анонімними або використовувати псевдоніми;

2) відсутність єдиного стандарту. Кожен месенджер має свої особливості зберігання даних, що ускладнює уніфікований підхід до встановлення авторства.

3) технічні можливості. Сучасні технології дають змогу підробляти листування, видаляти повідомлення та змінювати метадані;

4) відсутність єдиного стандарту. Кожен месенджер має свої особливості зберігання даних, що ускладнює уніфікований підхід до встановлення авторства.

Для успішного встановлення авторства потрібно зберегти всі докази в оригінальному вигляді, уникаючи будь-яких змін або редагування.

Також до суду слід подавати докази причинно-наслідкового зв'язку між діями кривдника та наслідками для працівника.

Наприклад, у справі № 529/131/23 працівники надавали листки непрацездатності, щоб довести факт вчинення мобінгу керівником. Проте суди дійшли висновків, що з листків непрацездатності неможливо встановити причинного зв'язку між погіршенням стану здоров'я та діями директора, не надано жодного медичного висновку, підтвердження звернення до медичних установ про порушення їх фізичного чи психологічного стану, а також що їм було надано кваліфіковану допомогу відповідними медичними фахівцями у зв'язку з неправомірними діями директора (Єдиний реєстр судових рішень, 2023).

Покази свідків – це не основний доказ, суд буде його оцінювати разом з іншими доказами. В умовах формування судової практики щодо мобінгу важлива роль у захисті прав клієнтів покладається на адвокатів. Вони повинні не лише допомогти розмежувати мобінг і трудові спори, а й забезпечити збір достатніх доказів та ефективну представлення інтересів клієнта в суді (Як довести факт вчинення мобінгу, 2024).

У разі оцінки достатності доказів діють спеціальні правила – стандарти доказування, якими

має керуватися суд під час вирішення справи. Стандарти доказування є важливим елементом змагальності процесу. Якщо сторона не подала достатньо доказів для підтвердження певної обставини, то суд робить висновок про її недоведеність (Верховний Суд, 2018).

Мобінг має різноманітні прояви, які часто важко відмежувати від звичайних конфліктів на робочому місці. Так, наприклад, у справі № 932/9202/23 суд, хоча і визнав наявність конфлікту між сторонами, зокрема розмов на підвищених тонах, взаємних образ, проте не кваліфікував поведінку ОСОБА\_4 як психологічний чи економічний тиск на позивача. Тому в задоволенні позову про визнання фактів мобінгу (цукнування) та їх усунення судом було відмовлено (Єдиний реєстр судових рішень, 2023).

Таким чином, аналіз судової практики розгляду та вирішення спорів щодо мобінгу в цивільному судочинстві дає змогу зробити висновок, що доведення факту мобінгу в суді є досить складним завданням з кількох причин.

По-перше, це існування непрямих доказів. Так, часто мобінг проявляється у формі непрямих дій, як-от ігнорування, плітки, підступи, які важко кількісно оцінити та зафіксувати. Відсутність прямих доказів, наприклад письмових наказів про дисциплінарні стягнення, ускладнює процес доведення.

По-друге, суб'єктивний характер мобінгу. Оцінка того, чи є певні дії мобінгом, часто є суб'єктивною і залежить від сприйняття потерпілого.

По-третє, недостатність легальної дефініції: чітке законодавче визначення мобінгу, хоча й стало важливим кроком, однак не гарантує однозначної його кваліфікації в кожному конкретному випадку. Судова практика демонструє, що на практиці виникають численні труднощі в застосуванні цього поняття.

По-четверте, складність доказування: незважаючи на наявність законодавчого визначення, доведення факту мобінгу в суді залишається складним процесом, що потребує збору великої кількості доказів.

**Висновки.** Дослідження судової практики щодо встановлення факту мобінгу (цукнування) в цивільному судочинстві України дає змогу зробити такі висновки. З моменту законодавчого врегулювання поняття мобінг пройшло два роки, а чисельність позовів до суду значно зросла, що свідчить про те, що проблема мобінгу залишається актуальною. Незважаючи на законодавче визначення мобінгу, суди стикаються із численними труднощами у його кваліфікації та доведенні. До основних причин складнощів потрібно віднести суб'єктивний характер оцінки мобінгу, відсутність єдиних критеріїв, складність доказування психологічного тиску, недостатня кваліфікація суддів. Мобінг призводить до негативних соціальних та економічних наслідків, як-от зниження продуктивності праці, погіршення здоров'я працівників і зростання кількості судових спорів.

Для вирішення зазначеної проблеми потрібно розробити детальніші критерії для визначення мобінгу, спростити процедуру доказування, проводити спеціалізовані навчання для суддів щодо особливостей розгляду справ

про мобінг. Проведення подальших досліджень цієї проблеми дасть змогу розробити більш ефективні механізми протидії мобінгу та забезпечити захист прав працівників.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України : Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.*
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X. *Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР) 1984, додаток до № 51, ст. 1122.*
3. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/> (дата звернення: 29 листопада 2024 року).
4. Лисенко Г. Мобінг. Як довести в суді вчинення мобінгу URL: <https://lysenko-solicitors.com/archives/news> (дата звернення: 29 листопада 2024 року).
5. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, № 40–41, 42, ст. 492.*
6. Рішення у цивільній справі № 642/2981/24 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121266719> (дата звернення: 29 листопада 2024 року).
7. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 21 червня 2023 р. у справі № 916/3027/21 (провадження № 12-8гс23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112088045> (дата звернення: 30 листопада 2024).
8. Рішення Диканського районного суду Полтавської області від 29.05.2023 у справі № 529/131/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111252787> (дата звернення: 30 листопада 2024 року).
9. Як довести факт вчинення мобінгу. URL: <https://profpressa.com/blogs/iak-dovesti-fakt-vchinennia-mobingu> (дата звернення: 30 листопада 2024 року).
10. Постанова Верховного Суду від 29.08.2018 у справі № 910/23428/17. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/76156187> (дата звернення: 30 листопада 2024 року).
11. Рішення у цивільній справі № 932/9202/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117523439> (дата звернення: 30 листопада 2024 року).

#### REFERENCES:

1. Code of Labor Laws of Ukraine: Law, Code of 10.12.1971 No. 322-VIII. Information of the Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR, 1971, appendix to No. 50, Art. 375.
2. Code of Ukraine on Administrative Offenses dated 07.12.1984 No. 8073-X. Information of the Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR (VVR) 1984, appendix to No. 51, Article 1122.
3. Unified state register of court decisions. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/> (application date: November 29, 2024).
4. Lysenko G. Mobbing. How to prove mobbing in court. URL: <https://lysenko-solicitors.com/archives/news> (application date: November 29, 2024).
5. Civil Procedure Code of Ukraine dated March 18, 2004. No. 1618-IV. Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine (VVR), 2004, Nos. 40–41, 42, Article 492.
6. Decision in civil case No. 642/2981/24. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121266719> (application date: November 29, 2024).
7. Resolution of the Grand Chamber of the Supreme Court dated June 21, 2023 in case No. 916/3027/21 (proceedings No. 12-8gs23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112088045> (application date: November 30, 2024).
8. Decision of the Dykan District Court of the Poltava Region dated 05/29/2023 in case No. 529/131/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111252787> (date of application: November 30, 2024).
9. How to prove the fact of committing mobbing. URL: <https://profpressa.com/blogs/iak-dovesti-fakt-vchinennia-mobingu> (application date: November 30, 2024).
10. Resolution of the Supreme Court dated August 29, 2018 in case No. 910/23428/17. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/76156187>. (application date: November 30, 2024).
11. Decision in civil case No. 932/9202/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117523439> (date of application: November 30, 2024).