



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ  
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ



КОМІТЕТ НААУ З ПИТАНЬ  
ТРУДОВОГО ПРАВА

**ДАЙДЖЕСТ**

**СУДОВОЇ ПРАКТИКИ**

**З ПИТАНЬ ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТІВ  
МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) В УКРАЇНІ**

# ЗМІСТ

## ДАЙДЖЕСТ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ПИТАНЬ ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТІВ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) В УКРАЇНІ

Постанова Івано-Франківського апеляційного суду від 08.08.2023 у справі №344/4844/23 (провадження №22-ц/4808/942/23) за позовом до Державної регуляторної служби України про визнання факту вчинення мобінгу посадовими особами Державної регуляторної служби України та відшкодування моральної шкоди.....[5](#)

Рішення Воловецького районного суду Закарпатської області від 28.07.2023 у справі №936/204/23 (провадження №2/936/48/2023) за позовом до ТОВ "ДЖЕНТЕРМ УКРАЇНА" про визнання протиправним і скасування наказу про оголошення догани; про визнання протиправним і скасування наказу про звільнення та поновлення на роботі; про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу; про визнання факту вчинення відповідачем мобінгу щодо позивача; про зобов'язання відповідача вирішити питання про нарахування й виплату позивачу винагороди за підсумками роботи за рік (тринадцятої зарплати).....[6](#)

Рішення Димитровського міського суду Донецької області від 27.09.2023 у справі №226/584/23 (провадження №2/226/145/2023) за позовом до комунального некомерційного підприємства «Мирноградський центр первинної медико-санітарної допомоги» про визнання дискримінації та мобінгу, скасування дисциплінарного стягнення, наказу створення комісії, наказу скорочення штату, зобов'язання нарахувати та виплатити заробітну плату.....[7](#)

Рішення Шевченківського районного суду м. Львова від 25.01.2024 у справі №466/7224/22 (провадження №2/466/241/24) щодо недоотримання додаткових грошових заохочень.....[9](#)

Постанова Кропивницького апеляційного суду від 06.02.2024 у справі №404/3987/23 (провадження №22-ц/4809/221/24) щодо встановлення факту мобінгу.....[10](#)

Рішення Бабушкінського районного суду м. Дніпропетровська від 29.02.2024 у справі №932/9202/23 (провадження №2/932/2577/23) про визнання фактів мобінгу.....[11](#)

Постанова Шостого апеляційного адміністративного суду від 06.03.2024 у справі №320/29578/23 щодо сплати судового збору за визнання мобінгом (цькуванням) протиправних системних повторюваних тривалих умисних дій і бездіяльності Національної служби здоров'я України.....[12](#)

Постанова Шостого апеляційного адміністративного суду від 12.03.2024 у справі №320/9598/23 щодо вчинення мобінгу під час звільнення.....[13](#)

# ЗМІСТ

## ДАЙДЖЕСТ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ПИТАНЬ ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТІВ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) В УКРАЇНІ

Рішення Святошинського районного суду м. Києва від 12.03.2024 у справі №759/10249/22 (провадження №2/759/268/24) щодо встановлення факту мобінгу.....	<a href="#">14</a>
Постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 13.03.2024 у справі №400/8036/23 щодо встановлення факту вчинення мобінгу відносно державного службовця.....	<a href="#">15</a>
Рішення Первомайського міськрайонного суду Миколаївської області від 19.03.2024 у справі №484/6934/23 (провадження №2/484/244/24) про визнання дій мобінгом і наказів незаконними.....	<a href="#">16</a>
Рішення Бердичівського міськрайонного суду Житомирської області від 20.03.2024 у справі №274/7465/23 (провадження №2/0274/224/24) про визнання того, що відносно позивача відповідач допустив дискримінацію, а саме мобінг при спробі позивача працевлаштуватися на посаду оператора котельні до КП «Бердичівтеплоенерго».....	<a href="#">17</a>
Постанова Тернопільського апеляційного суду від 20.03.2024 у справі №607/17219/23 (провадження №22-ц/817/238/24) щодо вчинення мобінгу під час звільнення.....	<a href="#">18</a>
Постанова Першого апеляційного адміністративного суду від 25.03.2024 у справі №200/3003/23 щодо розміщення інформації в телеграм-каналі та вплив цього факту на звільнення.....	<a href="#">19</a>
Ухвала Волинського окружного адміністративного суду від 01.04.2024 у справі №140/2929/24 про відмову у відкритті провадження в частині позовних вимог.....	<a href="#">20</a>

Відповідальний редактор Дайджесту:  
Вікторія Поліщук

Над Дайджестом працювала  
Вікторія Поліщук

е-mail: [v.polishchuk@mail.unba.org.ua](mailto:v.polishchuk@mail.unba.org.ua)

Контакти:  
Комітет НААУ з питань трудового права  
Голова Комітету:

Вікторія Поліщук  
е-mail: [v.polishchuk@mail.unba.org.ua](mailto:v.polishchuk@mail.unba.org.ua)

Заступник голови Комітету: Катерина Цветкова  
е-mail: [ksvetkova@mail.unba.org.ua](mailto:ksvetkova@mail.unba.org.ua)

# МОБІНГ

це діяння роботодавця або окремих працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його професійної (ділової) репутації у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі що змушує особу недооцінювати власну професійну придатність. Мобінг може вчинятися роботодавцем або працівником (працівниками) і проявляється у психологічному, економічному тиску, також може бути колективним.

Не вважаються 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.

## **Натомість проявами мобінгу можуть бути такі ситуації:**

- 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 та 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).

На підставі аналізу судової практики спробуємо разом побачити прогалини у доведенні фактів мобінгу на практиці.

**ПОСТАНОВА ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОГО АПЕЛЯЦІЙНОГО СУДУ ВІД 08.08.2023  
У СПРАВІ №344/4844/23 (ПРОВАДЖЕННЯ №22-Ц/4808/942/23) ЗА ПОЗОВОМ ДО  
ДЕРЖАВНОЇ РЕГУЛЯТОРНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ПРО ВИЗНАННЯ ФАКТУ  
ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ ПОСАДОВИМИ ОСОБАМИ ДЕРЖАВНОЇ РЕГУЛЯТОРНОЇ СЛУЖБИ  
УКРАЇНИ ТА ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ**

Обґрунтування суду. 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.

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 підтверджені.

Також не знайшли свого підтвердження у процесі розгляду справи твердження позивача про безпідставне негативне виокремлення його з колективу, ізоляції шляхом тривалого невидання йому службового посвідчення. Так, із пояснень представника відповідача встановлено, що посвідчення не було вручено позивачу у зв'язку з перебуванням на лікарняному, у той час як посвідчення видається особисто під розпис, крім того, позивач і не звертався за отриманням посвідчення. Втім позивач і не обґрунтував, які негативні наслідки потягнула за собою відсутність нового службового посвідчення, яким чином це порушило трудові права позивача.

За таких обставин колегія суддів не може 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 у позові. У зв'язку з відмовою у задоволенні вимог про встановлення факту цькування, суд відмовив у задоволенні похідних вимог про відшкодування моральної шкоди.

Детальніше з постановою можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/112792325>

**РІШЕННЯ ВОЛОВЕЦЬКОГО РАЙОННОГО СУДУ ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСТІ ВІД 28.07.2023 У СПРАВІ №936/204/23 (ПРОВАДЖЕННЯ №2/936/48/2023) ЗА ПОЗОВОМ ДО ТОВ "ДЖЕНТЕРМ УКРАЇНА" ПРО ВИЗНАННЯ ПРОТИПРАВНИМ І СКАСУВАННЯ НАКАЗУ ПРО ОГОЛОШЕННЯ ДОГАНИ; ПРО ВИЗНАННЯ ПРОТИПРАВНИМ І СКАСУВАННЯ НАКАЗУ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ ТА ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ; ПРО СТЯГНЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ ЗА ЧАС ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ; ПРО ВИЗНАННЯ ФАКТУ ВЧИНЕННЯ ВІДПОВІДАЧЕМ МОБІНГУ ЩОДО ПОЗИВАЧА; ПРО ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ВІДПОВІДАЧА ВИРІШИТИ ПИТАННЯ ПРО НАРАХУВАННЯ Й ВИПЛАТУ ПОЗИВАЧУ ВИНАГОРОДИ ЗА ПІДСУМКАМИ РОБОТИ ЗА РІК (ТРИНАДЦЯТОЇ ЗАРПЛАТИ)**

Обставини справи. Позивач вважає, що притягнення його до дисциплінарної відповідальності та звільнення є незаконним, проведено з порушенням вимог законодавства, дії роботодавця упереджені та фактично мають ознаки мобінгу.

Обґрунтування суду. У справі, що розглядається, щодо ОСОБА\_1 не вчинено дій, які б підпадали під ознаки мобінгу, і ним не надано суду жодного належного, допустимого, достатнього та достовірного доказу протилежного.

Так, представником позивача вказано на те, що мобінг відносно ОСОБА\_1 виражався в такому: вчинення дій, спрямованих на пониження честі й гідності ОСОБА\_1, його ділової репутації, які проявлялися у формі як психологічного, так і економічного тиску (притягнення до дисциплінарної відповідальності, порушення права на відпочинок – ненадання обов'язкових відпусток, зниження розміру заробітної плати, позбавлення 13 зарплати, обмеження в можливості працювати – відключення службової електронної пошти, порушення права на працю – незаконне звільнення).

Однак, як вже встановлено судом, ОСОБА\_1 притягнуто до відповідальності за порушення трудової дисципліни у законний спосіб, а саме за невиконання ним вказівок свого безпосереднього керівника щодо необхідності фізичного прибуття на територію підприємства ТОВ «Джентерм Україна» до 20.12.2022 та за прогул без поважних причин.

Стосовно твердження представника позивача з приводу безпідставного позбавлення ОСОБА\_1 13 зарплати, то, як уже зазначено вище, виплата винагороди за підсумками роботи за 2022 рік не була здійснена ОСОБА\_1 на підставі наказу директора ТОВ «Джентерм Україна» ОСОБА\_3 №510 від 27.12.2022 у зв'язку з недотриманням ним правил внутрішнього трудового розпорядку. І така виплата не була здійснена не лише ОСОБА\_1, а й іншим трьом працівникам ТОВ «Джентерм Україна» у зв'язку з порушенням ними правил внутрішнього трудового розпорядку.

Звернення ОСОБА\_1 щодо можливого вчинення відносно нього мобінгу було розглянуто 18.01.2023 Радою трудового колективу, за результатом чого не встановлено в діях керівництва ознак дискримінації або мобінгу стосовно ОСОБА\_1. Рішення Радою трудового колективу прийнято одногосно та оформлено протоколом №2 від 18.01.2023.

Таким чином, вимога представника позивача про встановлення факту мобінгу відносно ОСОБА\_1 є недоведеною та задоволенню не підлягає.

Детальніше з рішенням можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/112646870>

**РІШЕННЯ ДИМИТРОВСЬКОГО МІСЬКОГО СУДУ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ ВІД 27.09.2023 У СПРАВІ №226/584/23 (ПРОВАДЖЕННЯ №2/226/145/2023) ЗА ПОЗОВОМ ДО КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА «МИРНОГРАДСЬКИЙ ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ МЕДИКО-САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ» ПРО ВИЗНАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА МОБІНГУ, СКАСУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ, НАКАЗУ СТВОРЕННЯ КОМІСІЇ, НАКАЗУ СКОРОЧЕННЯ ШТАТУ, ЗОБОВ'ЯЗАННЯ НАРАХУВАТИ ТА ВИПЛАТИТИ ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ**

Обставини справи. З 01.03.2022 ОСОБА\_1 на підставі наказу №9-к від 01.03.2022 працювала у відповідача на посаді сестри медичної загальної практики сімейної медицини у підрозділі «Амбулаторія ЗПСН с. Новатор». 20.02.2023 наказом №8-к їй було оголошене догану за неналежне виконання професійних обов'язків та порушення п.3.1.12 Правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, а саме: неповажне ставлення до колег, несприяння створенню позитивного психологічного клімату в колективі, недоброзичливі відносини з колегами, пацієнтами та відвідувачами.

Вважає наказ незаконним і необґрунтованим, таким, що виданий без посилання на докази та не відповідає дійсним обставинам. Наказ виданий на підставі доповідних записок ОСОБА\_3 та ОСОБА\_4, які виклали свої надумані обставини, а самі влаштували її цькування та дискримінацію через виниклі у них до неї особисті неприязні відносини. Вважає доповідні записки проявом дискримінації та доказом мобінгу, а не доказом порушення нею правил внутрішнього трудового розпорядку. Адміністрацією відповідача не було взято до уваги те, що між ОСОБА\_3, ОСОБА\_4, з одного боку, та ОСОБА\_5 (яка на той час очолювала амбулаторію) і нею – з іншого, існує конфлікт. Не була взята до уваги і доповідна записка ОСОБА\_5 від 07.02.2023 про назрівання конфлікту та розвивання мобінгу працівників амбулаторії, за нею не було вжито ніяких заходів реагування. ОСОБА\_3 та ОСОБА\_4 виклали у доповідних надуманих «бруд», вони постійно цькували і принижували її у присутності колег і відвідувачів, примушували її виконувати за них роботу, а якщо вона відмовлялася, то ображали її.

Обґрунтування суду. Поняття мобінгу визначене в статті 2-2 Кодексу законів про працю України, яка встановлює заборону мобінгу (цькування).

Позивач ОСОБА\_1 як у позовній заяві, так само й під час судових засідань у справі не розмежує, які саме дії (бездіяльність) відповідача сприймаються нею окремо як мобінг, а які як дискримінація.

Проявами мобінгу та дискримінації щодо себе позивач наводить складання лікарем ОСОБА\_3 та старшою медсестрою ОСОБА\_4 доповідних записок, відомості яких не відповідають дійсності та є надуманими через наявний між нею та вказаними особами конфлікт.

Разом з тим на судовому засіданні позивач визнала факт наявності 25.01.2023 конфлікту між нею та лікарем ОСОБА\_3, у процесі якого вона дійсно підвищувала на лікаря голос, відмовлялася виконувати її розпорядження та дійсно обізвала лікаря «малолетней ссыкухой» (дослівно). Отже, стверджувати, що доповідні записки ОСОБА\_3 від 27.01.2023 та 01.02.2023 містять неправдиві відомості, підстав немає. Крім того, про вказані обставини заявлено лікарем ОСОБА\_3 та старшою медсестрою ОСОБА\_4 в судовому засіданні під час їхнього допиту як свідків.

Відтак, враховуючи, що конфлікт між ОСОБА\_1 та ОСОБА\_3 виник саме з приводу незгоди позивача як медичної сестри з обов'язком виконання доручення останньої як лікаря, яке було прямо пов'язане з виконанням позивачем посадових обов'язків, підстави вважати цей конфлікт і його наслідки дискримінацією та/або мобінгом у розумінні положень ст. 2-2 КЗпП України відсутні, оскільки доручення ОСОБА\_3 має ознаки вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, і обговорення його виконання належить здійснювати відповідно до Правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

Щодо доводів позивача про те, що відповідачем не була врахована наявність конфлікту між нею та ОСОБА\_3, ОСОБА\_4, і не вжито заходів задля сприяння вирішенню ситуації, слід зауважити, що доповідна записка лікаря ОСОБА\_5 від 07.02.2023 на ім'я головного лікаря з описом обставин її конфлікту та конфлікту ОСОБА\_1 з ОСОБА\_3 не містить відбитку штампа вхідної реєстрації цієї записки одержувачем, у той час як на доповідних записках ОСОБА\_3 і ОСОБА\_4 такі відбитки штампів наявні. Таким чином, відсутні підстави вважати достеменно встановленим, що лікарем ОСОБА\_5 дійсно подавалася головному лікареві вищевказана доповідна записка.

Іншим проявом дискримінації та мобінгу з боку відповідача позивач зазначає створення ним комісії з розслідування скарги пацієнта ОСОБА\_6, і створена комісія під час своєї роботи психологічно тиснула на неї, організувавши принизливе екзаменування.

Так, наказом відповідача №74 від 15.02.2023 створено комісію з розслідування скарги пацієнта ОСОБА\_6 у складі заступника головного лікаря з медичного обслуговування ОСОБА\_13 (перевірка відповідності ОСОБА\_1 згідно з посадовою інструкцією), головної медичної сестри ОСОБА\_9 (проведення заліку ОСОБА\_1 на відповідність вищій категорії) та юрисконсульта ОСОБА\_2, ОСОБА\_1 відсторонено на час розслідування від виконання процедур.

Суд не може погодитися з твердженнями позивача щодо відсутності підстав для створення комісії та наявності у таких діях ознак продовження її цькування та дискримінації.

Отже, отримавши скаргу ОСОБА\_6 на неякісну медичну допомогу з боку медичної сестри ОСОБА\_1, відповідач прийняв правомірне рішення про розслідування скарги, для чого й створив комісію.

З наведеного вбачається, що зазначені дії відповідача також не є дискримінацією та/або мобінгом, а доводи позивача свідчать про її незгоду з діями та рішеннями роботодавця, проте не свідчать про обмеження прав і свобод ОСОБА\_1.

Разом з тим суд не може погодитися з визначеним наказом №74 від 15.02.2023 обсягом повноважень членів комісії, оскільки такі повноваження не передбачені жодним нормативним актом, який регулює діяльність керівного складу та старшого медичного персоналу закладів охорони здоров'я.

Наділення комісії функціями, які не передбачені чинним законодавством про працю, на думку суду, не свідчить про намір позивача дискримінувати позивача та піддати її мобінгу, а лише констатує неналежний рівень кваліфікації відповідальних за організацію розгляду скарг пацієнтів осіб підприємства.

Продовженням дискримінаційного цькування із наростанням тиску позивач вважає і дії відповідача зі скорочення її посади. Позивачем заявлені також вимоги про визнання незаконними та скасування наказу №75 від 27.02.2023 «Про внесення змін до штатного розкладу та скорочення штатної чисельності» та наказу №53 від 02.03.2023 «Про попередження про звільнення».

Суд не може погодитися з цими твердженнями ОСОБА\_1 з огляду на таке.

З матеріалів справи вбачається, що КНП «МЦПМСД» відповідно до наказу №53 від 02.03.2023 «Про попередження про заплановане звільнення» 02.03.2023 попередило та повідомило ОСОБА\_1 про скорочення та звільнення з посади, а також їй були запропоновані всі наявні вакантні посади на підприємстві, серед яких посади лікарів, молодшої медичної сестри та лікаря-інтерна.

Таким чином, роботодавець запропонував позивачеві наявні вакантні посади одночасно із попередженням про звільнення у зв'язку зі скороченням, однак позивач не скористалася цим правом та не надала згоди на переведення через невідповідність власної кваліфікації запропонованим вакансіям.

Отже, встановивши фактичні обставини справи та дослідивши всі наявні у справі докази, надавши оцінку доводам позивача за кожною позовною вимогою як по суті, так і в контексті наявності ознак дискримінації та/або мобінгу, суд дійшов висновку, що вимога позивача про визнання факту дискримінації та мобінгу під час трудових відносин з відповідачем задоволенню не підлягає.

Детальніше з текстом рішення можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/113809784>



**РІШЕННЯ ШЕВЧЕНКІВСЬКОГО РАЙОННОГО СУДУ М. ЛЬВОВА ВІД 25.01.2024 У СПРАВІ №466/7224/22 (ПРОВАДЖЕННЯ №2/466/241/24) ЩОДО НЕДООТРИМАННЯ ДОДАТКОВИХ ГРОШОВИХ ЗАОХОЧЕНЬ**

Обставини справи. За період червень – липень 2022 року ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» як роботодавець ОСОБА\_4 не дотрималося цих обов'язків, внаслідок чого 07.07.2022 ОСОБА\_4 сумарно отримав заробітну плату за червень 2022 року у розмірі 8 240 гривень, що підтверджується довідкою ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» від 19.07.2022. Позивач недоотримав жодних додаткових грошових заохочень – премій, гарантованих роботодавцем у трудовому договорі.

Описані вище діяння (дії та бездіяльність) роботодавця – компанії ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» в цілому та безпосереднього керівника ОСОБА\_4 пана ОСОБА\_7, мають, на його думку, ознаки мобінгу (цькування на робочому місці).

Обґрунтування суду. Нормою ст. 237-1 КЗпП передбачено, що відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

Сам собою факт порушення права за відсутності доведеної наявності вищезазначених страждань і втрат немайнового характеру не є підставою для відшкодування моральної шкоди, а її наявність відповідно до загальних засад змагальності цивільного процесу підлягає доведенню особою, яка порушує питання про її відшкодування.

У цій справі суд вважає, що позивачем не доведено належними та достатніми доказами, що невиплата відповідачем йому премії за червень – липень 2022 р. призвела до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Щодо посилань на дискримінацію і мобінг, то вони є голослівними. Для вирішення питання відшкодування моральної шкоди із цих підстав необхідною є наявність судового рішення, що набрало законної сили, яке б підтвердило такі факти.

Детальніше з текстом рішення можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117804926>

**ПОСТАНОВА КРОПИВНИЦЬКОГО АПЕЛЯЦІЙНОГО СУДУ ВІД 06.02.2024 У СПРАВІ  
№404/3987/23 (ПРОВАДЖЕННЯ №22-Ц/4809/221/24) ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТУ  
МОБІНГУ**

10

Щодо посилання позивачки як у позовній заяві, так і в апеляційній скарзі на те, що зазнає мобінгу (цькування) від роботодавця, слід зазначити, що матеріали справи не містять належних і допустимих доказів на підтвердження цього факту.

Отримання позивачкою для виконання наказу керівника від 10.02.2023 «Про визначення технічного стану» не можна розцінювати як мобінг роботодавця щодо працівника.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117405741>

**РІШЕННЯ БАБУШКІНСЬКОГО РАЙОННОГО СУДУ М. ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ВІД 29.02.2024 У СПРАВІ №932/9202/23 (ПРОВАДЖЕННЯ №2/932/2577/23) ПРО ВИЗНАННЯ ФАКТІВ МОБІНГУ**

Обставини справи. Позивач звернувся до суду з позовом, у якому просить визнати факт вчинення директором – головним конструктором товариства з обмеженою відповідальністю «Український науково-дослідний конструкторсько-технологічний інститут еластомерних матеріалів і виробів» ОСОБА\_4 мобінгу (цькування) стосовно ОСОБА\_3, що полягає у поширенні недостовірної інформації про ОСОБА\_3 та перешкоджанні виконанню трудових функцій заступника директора виробництва товариства з обмеженою відповідальністю «Український науково-дослідний конструкторсько-технологічний інститут еластомерних матеріалів і виробів», і зобов'язати директора – головного конструктора ТОВ «Український науково-дослідний конструкторсько-технологічний інститут еластомерних матеріалів і виробів» ОСОБА\_4 припинити мобінг (цькування) ОСОБА\_3.

Обґрунтування суду. На день вирішення спору позивача звільнено з роботи. Зі свого боку відсутність трудових відносин виключає можливість мобінгу. Вимога про визнання фактів цькування не спроможна поновити права позивача чи гарантувати йому можливість отримання відповідного відшкодування.

Встановлення ж факту цькування заради преюдиції, зокрема у спорі про поновлення його на роботі та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу, є недопустимим.

Виключене є підставою для відмови у задоволенні позову. Окрім того, факти цькування є недоведеними.

Зокрема, на підтвердження факту цькування позивачем не надано доказів, за винятком показань свідків, які не є конкретними та суперечать показанням свідків, допитаних за клопотанням відповідача.

З аналізу усіх показань свідків і розмови позивача на аудіозаписах вбачається наявність конфлікту між сторонами, зокрема, розмов на підвищених тонах, взаємних образ. Проте поведінку ОСОБА\_4 не можна визначити як психологічний чи економічний тиск на ОСОБА\_3.

Отже, оскільки позивач на виконання свого процесуального обов'язку не надав належних і неспростовних доводів на підтвердження своєї позиції, а також з огляду на те, що обставини, на які посилається позивач як на підставу для задоволення позову, не знайшли своє підтвердження на судовому засіданні, суд ухвалює рішення про відмову у задоволенні позову за його недоведеністю.

Детальніше з текстом рішення можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117523439>

**ПОСТАНОВА ШОСТОГО АПЕЛЯЦІЙНОГО АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДУ ВІД 06.03.2024 У СПРАВІ №320/29578/23 ЩОДО СПЛАТИ СУДОВОГО ЗБОРУ ЗА ВИЗНАННЯ МОБІНГОМ (ЦЬКУВАННЯМ) ПРОТИПРАВНИХ СИСТЕМНИХ ПОВТОРЮВАНИХ ТРИВАЛИХ УМИСНИХ ДІЙ І БЕЗДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ**

Обставини справи. Апелянт вважає, що усі 47 випадків мобінгу пов'язані між собою однією підставою виникнення – проходження державної служби на посаді у відповідача 2.

Обґрунтування суду. Суд апеляційної інстанції, перевіряючи доводи апеляційної скарги, звертає увагу на те, що поняття «мобінгу» визначено Кодексом законів про працю України і за своєю юридичною природою лежить у площині трудових правовідносин.

А тому саме чітко та зрозуміле викладення позивачем позовних вимог надає можливість правильного визначення правил юрисдикційної підсудності: цивільного (відповідно до положень Кодексу законів про працю України) або адміністративного судочинства.

Із цих підстав колегія суддів погоджується з висновком суду першої інстанції, що позивачем вказано неконкретизоване формулювання позовних вимог, яке не відповідає приписам КАС України.

Разом з тим суд апеляційної інстанції не може погодитися з висновками щодо обставини неповної сплати судового збору, яка також стала однією з підстав для повернення вказаної позовної заяви.

Колегія суду встановила, що позивачем правильно сплачено судовий збір у сумі 1073,00 грн, як за одну заявлену фізичною особою вимогу немайнового характеру, оскільки зазначені апелянтом у прохальній частині позовної заяви усі випадки, які, на його думку, є мобінгом, не можуть вважатися окремими вимогами, а становлять собою цілісну систему дій або бездіяльності відповідача 2.

Тому, перевіряючи доводи апеляційної скарги щодо відсутності обов'язку в апелянта сплатити судовий збір за подання позовної заяви у розмірі 53459,20 грн, колегія суддів приймає їх до уваги.

При цьому апеляційний суд встановив, що разом з уточненою позовною заявою до суду було подано клопотання про звільнення позивача від сплати судового збору з огляду на відсутність у нього фінансової можливості його сплатити у розмірі, визначеному судом. Однак, вказане клопотання залишилося поза увагою суду й зазначені обставини не були ним враховані під час вирішення процесуального питання про повернення позовної заяви.

Отже, з урахуванням викладеного вище, колегія суддів дійшла висновку про необхідність зміни мотивувальної частини оскаржуваної ухвали.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117513162>

У цьому випадку спірним питанням є дотримання відповідачем порядку під час винесення оскаржуваного наказу про звільнення ОСОБА\_1 із займаної посади за угодою сторін згідно з частиною 2 статті 86 Закону України «Про державну службу».

Оцінивши вказані обставини, суд апеляційної інстанції зазначає, що ОСОБА\_1 не надано ані під час розгляду справи в суді першої інстанції, ані під час розгляду справи в суді апеляційної інстанції доказів примушення (тиску) з боку відповідача позивачки до написання заяви про звільнення та його безпосереднього зв'язку саме з виявленням позивачкою можливих фактів корупційних складових удіяльності МОЗ України.

Колегія суддів апеляційної інстанції зазначає, що заява про звільнення, яка, за твердженням позивачки, була написана під тиском, датована 08.12.2022, а заява про залишення без розгляду цієї заяви лише 19.12.2022, тобто за спливом 11 днів, а не в найближчий час після припинення подій та тиску з боку посадових осіб відповідача, які мали місце 08.12.2022 та були розцінені позивачкою як психологічний тиск.

Крім того, згідно з поясненнями ОСОБА\_1, остання не зверталася ані до органів Національної поліції України із заявою щодо вчинення на неї тиску (мобінгу, цькування), ані до закладів охорони здоров'я (виклик швидкої тощо) стосовно фізичного чи психологічного стану, пов'язаного з тиском відповідача на неї.

Зазначене спростовує доводи ОСОБА\_1 про наявність тиску з боку посадових осіб відповідача під час написання заяви про звільнення за угодою сторін і необґрунтованість звільнення в цілому.

Зі свого боку про необхідність надання таких доказів зазначено у постанові Верховного Суду від 19 жовтня 2022 року у справі №461/4315/18.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117728321>

Обставини справи. Позивач звернувся з вимогами визнати дії генерального директора державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом» відокремленого підрозділу «Рівненська АЕС» вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника ОСОБА\_1; визнати дії начальника гідротехнічного цеху державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом» відокремленого підрозділу «Рівненська АЕС» ОСОБА\_4 – вчиненням мобінгу (цькування) стосовно працівника ОСОБА\_1.

Наказом №1749-к від 06.04.2022 вона була допущена до роботи у зв'язку зі скасуванням судом наказу №5044-к від 09.12.2021 про відсторонення її від роботи, однак вона не змогла приступити до своїх посадових обов'язків у зв'язку з простроченим терміном здавання екзаменів з охорони праці, який вона 13.04.2022 здала.

Зазначила, що після складання екзаменів керівник структурного підрозділу повинен був видати розпорядження та ознайомити її під підпис, однак цього зроблено не було.

20.04.2022 вона звернулася до генерального директора із заявою про створення комісії та проведення службового розслідування відносно дій начальника структурного підрозділу, однак листом від 29.04.2022 їй було відмовлено у створенні комісії.

Зазначила, що у зв'язку з відсутністю її у графіку роботи вона не мала права з'являтися на об'єкті, оскільки це є грубим порушенням правил ОП та регламенту роботи оперативного персоналу, та змушена була перебувати у кабінеті начальника зміни до в'яснення обставин.

Зауважила, що вказаними діями до неї було застосовано мобінг, із приводу чого вона 18.04.2022 та 03.05.2022 зверталася з доповідними записками до генерального директора.

Позивач вважає оскаржуваний наказ від 18.05.2022 та розпорядження від 15.04.2022 №172/41 безпідставними, незаконними, винесеними відповідачем із грубим порушенням порядку застосування дисциплінарного стягнення. В оскаржуваному наказі відсутні вказівки на фактичні обставини справи, які слугували підставою для застосування до неї дисциплінарного стягнення.

Обґрунтування суду. У процесі розгляду справи позивачка вказувала на те, що мобінг проявлявся в тому, що їй перешкождали у виконанні нею своїх посадових обов'язків.

Будь-яких конкретних, правових, беззаперечних доказів, які б свідчили або давали суду саме правові підстави для висновку про вчинення відносно позивачки мобінгу з боку генерального директора державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом» відокремленого підрозділу «Рівненська АЕС» та начальника гідротехнічного цеху державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом» відокремленого підрозділу «Рівненська АЕС» ОСОБА\_4 суду не надано.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117850659>

**ПОСТАНОВА П'ЯТОГО АПЕЛЯЦІЙНОГО АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДУ ВІД 13.03.2024 У СПРАВІ №400/8036/23 ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТУ ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ ВІДНОСНО ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

Обставини справи. Обґрунтовуючи позовні вимоги, позивачка зазначає, що Миколаївський міський голова ОСОБА\_2, керуючий справами виконавчого комітету Миколаївської міської ради Волков Андрій Сергійович, начальник відділу бухгалтерського обліку Миколаївської міської ради Щербакова Ірина Михайлівна, директор департаменту економічного розвитку Миколаївської міської ради Шуліченко Тетяна Василівна, заступник директора департаменту економічного розвитку Миколаївської міської ради начальник управління економіки та інвестицій ОСОБА\_4 стосовно ОСОБА\_1 здійснили мобінг.

Позивачка зазначає, що директор департаменту економічного розвитку Миколаївської міської ради ОСОБА\_5 та заступник директора департаменту економічного розвитку Миколаївської міської ради начальник управління економіки та інвестицій ОСОБА\_4 спонукали позивачку до підписання посадової інструкції начальника відділу проєктів та співпраці з міжнародними організаціями управління економіки та інвестицій департаменту економічного розвитку Миколаївської міської ради, яку, на думку ОСОБА\_1, складено з порушенням вимог чинного законодавства та не відповідають Положенню про відділ проєктів та співпраці з міжнародними організаціями управління економіки та інвестицій департаменту економічного розвитку Миколаївської міської ради, затвердженому розпорядженням міського голови від 28.07.2021 №222р.

Також у той момент, коли позивачка проходила повз кабінет начальника відділу бухгалтерського обліку Миколаївської міської ради ОСОБА\_3, остання гучно промовила: «А що, ОСОБА\_1 ще не звільнили?».

Із цим питанням позивачка звернулася до директора департаменту економічного розвитку Миколаївської міської ради ОСОБА\_5. Однак остання рекомендувала ОСОБА\_1 з'ясувати відносини безпосередньо з начальником відділу бухгалтерського обліку Миколаївської міської ради ОСОБА\_3.

З метою вирішення ситуації позивачка звернулася до Миколаївського міського голови ОСОБА\_2. Натомість останнім відповідні звернення розглянуто як звернення громадян, а не як заяви підлеглого працівника. Здійснюючи розгляд звернень позивачки, керуючий справами виконавчого комітету Миколаївської міської ради ОСОБА\_6 не надав відповідей по суті, а також порушив строк розгляду.

До того ж ОСОБА\_1 зверталася до керуючого справами виконавчого комітету Миколаївської міської ради Волкова А. С. щодо здійснення заходів із проведення службового розслідування з питань притягнення начальника відділу бухгалтерського обліку Миколаївської міської ради ОСОБА\_3 до відповідальності за розпалювання ворожнечі в колективі, приниження честі, гідності та ділової репутації.

Водночас відповідного службового розслідування проведено не було.

Надалі ОСОБА\_1 тричі притягнуто до дисциплінарної відповідальності із накладенням такого виду дисциплінарного стягнення, як догана (розпорядження Миколаївського міського голови від 01.06.2023 №170рк, від 08.06.2023 №189рк, від 13.06.2023 №195рк).

Крім того, Миколаївський міський голова ОСОБА\_2 зі своїми підлеглими вчиняли дії із перешкоджання (не надав дозвіл) ОСОБА\_1 на проходження практики за місцем роботи, як студентці заочної форми навчання Миколаївського національного аграрного університету.

15.06.2023 начальника відділу проєктів та співпраці з міжнародними організаціями управління економіки та інвестицій департаменту економічного розвитку Миколаївської міської ради ОСОБА\_1 звільнено (розпорядження Миколаївського міського голови від 15.06.2023 №189рк).

Обґрунтування суду. Суд апеляційної інстанції вказує, що рішення суду першої інстанції є законним та обґрунтованим, а викладені позивачкою в апеляційній скарзі мотиви не свідчать про порушення окружним адміністративним судом норм матеріального чи процесуального права, які могли б призвести до неправильного вирішення справи.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117631266>

**РІШЕННЯ ПЕРВОМАЙСЬКОГО МІСЬКРАЙОННОГО СУДУ МИКОЛАЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ВІД 19.03.2024 У СПРАВІ №484/6934/23 (ПРОВАДЖЕННЯ №2/484/244/24) ПРО ВИЗНАННЯ ДІЙ МОБІНГОМ, А НАКАЗІВ – НЕЗАКОННИМИ**

16

Обставини справи. До суду надійшов позов ОСОБА\_1 до завідувача Первомайським районним відділом ДУ «Миколаївський ОЦКПХ МОЗ України» Ковальчука Михайла та державної установи «Миколаївський обласний центр контролю та профілактики хвороб Міністерства охорони здоров'я України» (далі – ДУ «Миколаївський ОЦКПХ МОЗ України»), про визнання незаконними та скасування наказів завідувача Первомайського районного відділу ДУ «Миколаївський ОЦКПХ МОЗ України» №29 від 20.09.2022 «Щодо гігієнічної оцінки безпечності та якості питної води» (далі – Наказ №29), №34 від 22.12.2022 «Про періодичні медичні огляди декретованих працівників Первомайської громади» (далі – Наказ №34), наказу №85 від 18.05.2023 «Про створення робочої групи» (далі – Наказ №85); визнання дії відповідачів відносно нього мобінгом.

Позивач вважає, що видання зазначених вище наказів є фактами втручання в його професійну діяльність з метою перешкоджання виконанню ним своїх трудових функцій та обов'язків, систематичних тривалих умисних незаконних дій, щодо створення шкідливих психологічно-емоційних умов праці у формі психологічного тиску, напруженої образливої атмосфери у вигляді дискримінації за кваліфікаційною ознакою, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність, спрямовані на приниження честі та гідності, його ділової репутації, з метою припинення ним трудових прав та обов'язків, тобто є мобінгом.

Обґрунтування суду. 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).

Системний і логічний аналіз матеріалів справи, на думку суду, свідчить про відсутність ознак мобінгу стосовно позивача зі сторони роботодавця, оскільки дії роботодавця не направлені на приниження гідності та честі ОСОБА\_1, його ділової репутації.

Детальніше з текстом рішення можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117902943>



**РІШЕННЯ БЕРДИЧІВСЬКОГО МІСЬКРАЙОННОГО СУДУ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ ВІД 20.03.2024 У СПРАВІ №274/7465/23 (ПРОВАДЖЕННЯ №2/0274/224/24) ПРО ВИЗНАННЯ ТОГО, ЩО ВІДНОСНО ПОЗИВАЧА ВІДПОВІДАЧ ДОПУСТИВ ДИСКРИМІНАЦІЮ, А САМЕ МОБІНГ ПРИ СПРОБІ ПОЗИВАЧА ПРАЦЕВЛАШТУВАТИСЯ НА ПОСАДУ ОПЕРАТОРА КОТЕЛЬНОЇ ДО КП «БЕРДИЧІВТЕПЛОЕНЕРГО»**

Обставини справи. Позовні вимоги обґрунтовує тим, що з 31.10.2012 він ніде не працює та неодноразово намагався влаштуватися на роботу до комунального підприємства "Бердичівтеплоенерго" на посаду оператора штольні.

27.09.2023, 06.10.2023, 11.10.2023, 13.10.2023, 16.10.2023, 17.10.2023, 18.10.2023 він намагався подати заяву на працевлаштування. Двері до приміщення, де перебуває адміністрація, були зачинені, тому він опускав заяви до скриньки «для вхідної кореспонденції». Після цього надсилав ще один екземпляр заяви поштою.

18.10.2023 він на пошті отримав листа від КП «Бердичівтеплоенерго» від 04.10.2023, у якому відповідач повідомив, що на час звернення прийом працівників не проводиться.

КП «Бердичівтеплоенерго» приймало працівників 17.10.2023, він приходив до відповідача 17.10.2023, але укласти договір відповідач наміру не демонстрував.

Протягом всього періоду від КП «Бердичівтеплоенерго» не надходило жодних кроків, спрямованих на укладення трудового договору, він жодного разу не ставив питання КП «Бердичівтеплоенерго», чи проводять вони набір працівників. КП «Бердичівтеплоенерго», надаючи відповідь на заяви, що набір працівників не проводить, вважало що «місію» розгляду заяви виконано. Жодного розгляду з питання укладення трудового договору з сторони КП «Бердичівтеплоенерго» не проводилося. По жодній із заяв відповідач не уклав трудовий договір.

Вважає, що відповідачем відносно нього допущено дискримінацію, заборонену ст. 2 КЗпП України. Зокрема, заявляє про такі обставини, що вказують на дискримінацію та мобінг: неодноразове звернення до суду за захистом своїх прав; неодноразовий намір звернення до суду за захистом своїх прав, про що неодноразово повідомлено відповідача; неоднакове відношення відповідача до позивача порівняно з іншими особами при розгляді заяв на працевлаштування. Інших працівників КП «Бердичівтеплоенерго» у цей час приймало, а для позивача надавало відповідь, що не приймає, та більше не вчинило жодних дій щодо укладення трудового договору.

Також вважає, що відповідачем відносно нього застосовувався мобінг (цькування), який полягав у тому, що КП «Бердичівтеплоенерго» не запрошувало його на укладення трудового договору, чим допустило безпідставне негативне виокремлення, заборонене законом.

Обґрунтування суду. Позивач не надав суду доказів на підтвердження того, що йому було відмовлено у наданні інформації щодо того, хто на підприємстві безпосередньо відповідає за прийом працівників на роботу, у які дні заплановано прийом працівників на посаду оператора котельні, коли буде проведено співбесіди з працівниками та які документи мають бути подані.

За встановлених обставин у їх сукупності суд доходить висновку, що комунальне підприємство "Бердичівтеплоенерго" не відмовляло необґрунтовано ОСОБА\_1 у прийнятті на роботу, тому підстав для зобов'язання відповідача укласти трудовий договір з ОСОБА\_1 суд не вбачає.

При цьому суд вважає, що позивач не довів у судовому засіданні, що відповідач не прийняв його на роботу внаслідок дискримінації чи мобінгу (цькування) зі сторони посадових осіб відповідача чи його найманих працівників.

Враховуючи викладене, суд не вбачає з боку відповідача ознак мобінгу (цькування) відносно позивача, а саме систематичних, тривалих умисних дій або бездіяльності роботодавця, які спрямовані на приниження честі та гідності позивача, 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 ОСОБА\_1 напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Детальніше з текстом рішення можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117970647>

**ПОСТАНОВА ТЕРНОПІЛЬСЬКОГО АПЕЛЯЦІЙНОГО СУДУ ВІД 20.03.2024 У СПРАВІ №607/17219/23 (ПРОВАДЖЕННЯ №22-Ц/817/238/24) ЩОДО ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ ПІД ЧАС ЗВІЛЬНЕННЯ**

18

Обставини справи. Позивачем надано пояснення про те, що в неї виникли неприязні відносини з керівництвом Тернопільської районної державної лікарні ветеринарної медицини. Вказані відносини мали ознаки мобінгу, вчинення якого стосовно працівника заборонено ст. 2-2 КЗпП України. У зв'язку із цим керівництвом лікарні звільнило позивачку за надуманим приводом, оскільки основний працівник не планувала, не виходила і не могла вийти на роботу до досягнення дитиною трьохрічного віку, оскільки виховує трьох малолітніх дітей, у тому числі двійнят, які народилися в 2023 році. Відповідач не надав суду жодних доказів того, що основний працівник приступив до роботи в обумовлений час. У справі немає ні заяви ОСОБА\_4 про вихід на роботу, ні відповідного наказу про прийняття її на роботу з 01 червня 2023 року. Позивач вважає, що такими діями відповідач створив штучні підстави та протиправно позбувся незручного працівника. На підтвердження своєї позиції надає апеляційному суду відповідь відповідача на адвокатський запит, з якої вбачається, що основний працівник ОСОБА\_4 нібито 01 червня 2023 року приступила до виконання обов'язків бухгалтера, однак скільки часу вона такі обов'язки виконувала – невідомо, бо станом на момент надання відповіді на запит (27 листопада 2023 року) знову перебувала у відпустці по догляду за дітьми до досягнення ними трирічного віку.

Вважає, що таке приховування інформації відповідачем може свідчити про вчинення стосовно неї мобінгу та дискримінації, що мало наслідком її протиправне звільнення з роботи.

Обґрунтування суду. Доводи апеляційної скарги про те, що в позивача виникли неприязні відносини з керівництвом Тернопільської районної державної лікарні ветеринарної медицини, а тому вказані відносини мали ознаки мобінгу, вчинення якого стосовно працівника заборонено ст. 2-2 КЗпП України, на увагу не заслуговують з огляду на таке.

Частиною 3 ст. 49 ЦПК України передбачено право позивача до закінчення підготовчого засідання змінити предмет або підстави позову шляхом подання письмової заяви

Разом з тим ні зі змісту позовних вимог, ні з матеріалів справи не вбачається, що позивачкою було подано відповідну заяву про зміну підстав позовних вимог.

Таким чином, з огляду на наведене вище колегія суддів вважає, що суд першої інстанції належним чином дослідив наявні в матеріалах справи докази, дав їм правильну оцінку, а тому дійшов законного та обґрунтованого висновку про відмову позивачу у задоволенні позовних вимог.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117908970>

**ПОСТАНОВА ПЕРШОГО АПЕЛЯЦІЙНОГО АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДУ ВІД 25.03.2024 У СПРАВІ №200/3003/23 ЩОДО РОЗМІЩЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ В ТЕЛЕГРАМ-КАНАЛІ ТА ВПЛИВ ЦЬОГО ФАКТУ НА ЗВІЛЬНЕННЯ**

Обставини справи. 12.04.2023 на публічному інтернет-ресурсі телеграм-канал «ВІЙ.Ukraine» розміщено публікацію щодо здійснення ОСОБА\_2 дій стосовно працівника ДПІ, які можливо кваліфікувати як мобінг (цькування). Зазначена публікація, яка розміщена без підпису та від імені колективу ДПІ, містить на адресу ОСОБА\_2 словосполучення «недоначальник», «психологічно знущалась та продовжує знущатись над підлеглими», «систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету, форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника в колективі, зазвичай з метою його звільнення. Все це привело до госпіталізації підлеглої».

Відповідно до пояснень ОСОБА\_1 зазначену статтю вона не публікувала, оскільки не є володарем та модератором зазначеного телеграм-каналу.

Водночас особисті коментарі ОСОБА\_1: «чому Ви вирішили, що це анонімка ні, Вію надані всі фамілії», «я ще раз повторюю, що надала всі свої дані це не анонім», «я юрист і звернулась в ВІЙ щоб мене почули люди», свідчать про її причетність до розміщення цієї публікації.

Крім того, зі стор. 5 її особистих пояснень від 24.04.2023, отриманих працівником підрозділу з питань запобігання та виявлення корупції ГУ ДПС, нею підтверджено розміщення наведеної вище публікації, а саме: «Щоб терміново захистити себе і ОСОБА\_3 я розмістила публікацію в месенджері «Телеграм» на каналі «Вій», щодо мого бачення ситуації, яка склалась в колективі ДПІ, це було зроблено мною з метою оперативного донесення інформації до громадськості, оскільки офіційні звернення розглядаються компетентними органами в термін до 30 днів».

Крім того, в особистих коментарях до публікації ОСОБА\_1 використано на адресу ОСОБА\_2 фрази такого змісту: «вона заплуталась, отримала владу та не впоралась з керуванням, навести порядок ціною життя це жах», «ми боїмось що поруч з нами такі бездарні керівники», «колектив заляканий».

Згідно з поясненнями ОСОБА\_1, під час виконання службових обов'язків в неї виникло непорозуміння з начальником ДПІ ОСОБА\_4.

Як вбачається з матеріалів справи, зокрема доповідної записки, складеної ОСОБА\_1 на ім'я ОСОБА\_4 від 07.04.2023 б/н, конфліктна ситуація виникла з питання можливості користування ОСОБА\_1 автостоянкою ДПІ.

Також у поясненнях ОСОБА\_1 стверджує, що ОСОБА\_4 щодо неї та її безпосереднього керівника вчиняла дії, які можливо кваліфікувати як мобінг (цькування), зокрема звертає увагу на те, що ОСОБА\_4 своїми діями довела свою підлеглу ОСОБА\_3 до гіпертонічного кризу на ґрунті нервового зриву, відповідно остання змушена була викликати швидку допомогу в робочий час за робочим місцем.

Обґрунтування суду. Враховуючи відсутність вмотивованих висновків про допущення позивачем порушення присяги державного службовця, непроведення службового розслідування, суд першої інстанції дійшов правильного висновку про протиправність спірних наказів щодо звільнення позивача із займаної посади.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117887050>

До суду надійшов адміністративний позов ОСОБА\_1 до начальника юридичного відділу Головного управління Державної казначейської служби України у Волинській області ОСОБА\_2, Головного управління Державної казначейської служби України у Волинській області, відповідно до якого просить суд:

1) встановити факт мобінгу, що мав місце у юридичному відділі Головного управління Державної казначейської служби України у Волинській області з боку начальника юридичного відділу ОСОБА\_2 щодо головного спеціаліста юридичного відділу ОСОБА\_1;

2) визнати як складову мобінгу – незаконне проведення оцінювання начальником юридичного відділу головного спеціаліста ОСОБА\_1, скасувавши наказ Головного управління Державної казначейської служби України у Волинській області, яким затверджено висновок щодо оцінювання результатів службової діяльності за 2023 рік головного спеціаліста ОСОБА\_1.

Обґрунтування суду. Мобінг – це одна з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах, яка проявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності.

Відтак слід дійти висновку, що однією з ключових ознак цього явища є насильство (психологічне) щодо працівника, яке здійснюється його колегами або роботодавцем.

Вказане підтверджується наявністю в Кодексі України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) ст. 173-5 «Мобінг (цькування) працівника», яка міститься в главі 14 «Адміністративні правопорушення, що посягають на громадський порядок і громадську безпеку» особливої частини цього кодексу.

Розгляд справ, що стосуються вказаних правовідносин, не належить до компетенції окружних адміністративних судів.

Справи про адміністративні правопорушення, передбачені, зокрема, ст. 173-5 КУпАП, розглядаються суддями районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів (частина перша ст. 221 КУпАП) на підставі протоколу про адміністративне правопорушення, складеного уповноваженою на те посадовою особою, у цьому випадку – центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення (шістнадцятий абзац пункту 1 частини першої ст. 255 КУпАП).

Із системного аналізу наведеного вище законодавчого регулювання слід дійти висновку, що реалізація обраного позивачем способу захисту порушених прав в частині встановлення щодо неї факту мобінгу можлива на її вибір шляхом:

звернення до Луцького міськрайонного суду Волинської області в порядку, передбаченому нормами ЦПК України для встановлення юридичних фактів;

звернення до уповноваженого на складання протоколу про адміністративне правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КУпАП, органу в порядку, передбаченому приписами КУпАП, з метою притягнення винних осіб до адміністративної відповідальності.

Детальніше з текстом ухвали можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/118107431>



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ  
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ



КОМІТЕТ НААУ З ПИТАНЬ  
ТРУДОВОГО ПРАВА