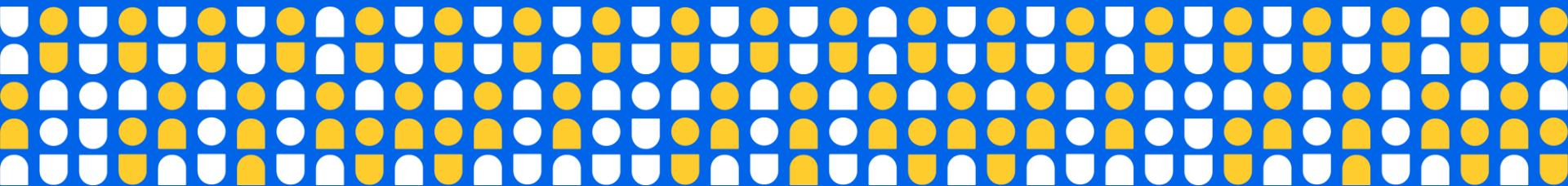




Державний контроль з питань вчинення мобінгу

Олена Коновалова,
заступник директора департаменту з питань праці –
начальник відділу нагляду за додержанням законодавства про працю



Вересень 2025



Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану



Стаття 16 (в редакції, що діятиме з 01.10.2025)

У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (Держпраці), та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин, вчинення мобінгу (цькування) та законності припинення трудових договорів.

Мобінг

Мобінг (від англ. mob — юрба) — форма психологічного насильства, яка полягає у тривалому та систематичному цькуванні працівника у колективі, зниженні його авторитету, зазвичай з метою його звільнення.

Конрад Лоренц:

«створення натовпу навколо когось із метою нападу на нього або на неї».

Гайнц Лейманн

Перший дослідник явища мобінгу. Його дослідження базувалося на вивченні поведінки медсестер, які вчинили або намагалися вчинити самогубство.

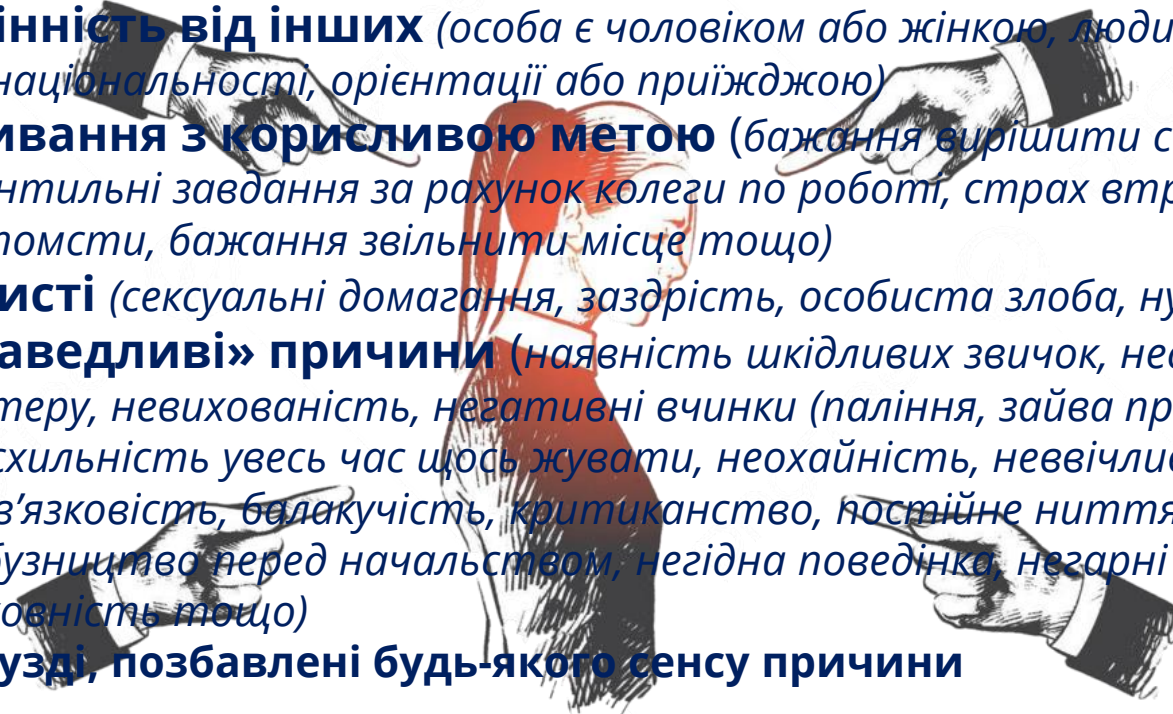
15% самогубств у Швеції безпосередньо пов'язані з мобінгом на робочому місці



Типи поведінки мобінгу

- **Вплив на самоцінність та спосіб спілкування** (керівник обмежує можливості самовираження, вас постійно перебивають, на вас кричать і голосно сварять, постійно критикують особисте життя, вашу роботу постійно критикують, усно, письмово або телефоном погрожують)
- **Вплив на соціальні зв'язки** (люди не розмовляють з вами, доступ до інших працівників закритий, робоче місце, ізольоване від інших, до вас ставляться, як до невидимки))
- **Репутація** (над вами сміються, ставляться так, наче ви психічно хворі, змушують пройти обстеження у психіатра, поширюються чутки, називають принизливими іменами)
- **Персональна робота** (безглузді завдання або завдання, що не відповідають кваліфікації, відсутність завдань, заподіяння шкоди робочому місцю)
- **Прямі посягання на здоров'я** (фізичне насильство, сексуальні домагання, погрози, небезпечна або шкідлива робота)

Причини мобінгу

- 
- **Відмінність від інших** (особа є чоловіком або жінкою, людина є іншої раси, національності, орієнтації або приїжджою)
 - **Виживання з корисливою метою** (бажання вирішити свої меркантильні завдання за рахунок колеги по роботі, страх втрати роботи, жага помсти, бажання звільнити місце тощо)
 - **Особисті** (сексуальні домагання, заздрість, особиста злоба, нудьга)
 - **«Справедливі» причини** (наявність шкідливих звичок, недоліків характеру, невихованість, негативні вчинки (паління, зайва пристрасть до кави, схильність увесь час щось жувати, неохайність, невічливість, необов'язковість, балакучість, критиканство, постійне ниття, підлабузництво перед начальством, негідна поведінка, негарні вчинки, бездуховність тощо)
 - **Безглузді, позбавлені будь-якого сенсу причини**

Обставини, що сприяють мобінгу



- Керівники не звертаються уваги на своїх підлеглих
- Організації, де не планують робочі зустрічі
- Якщо до працівників не звертаються особисто, коли їх поведінка є неналежною
- Коли майбутні плани організації є незрозумілими, так що працівники не розвивають почуття лояльності чи командного духу
- Якщо конфліктів уникають, а не вирішують
- Якщо організація використовує домінантні групові норми, тим самим ризикуючи, що людина може бути засуджена за невідповідність груповому стандарту

Не існує специфічних особистісних факторів, коли працівники стають жертвами мобінгу. Однак в організації з нечіткими цілями або відсутністю взаємодії між керівництвом і працівниками можуть стати майданчиком для розвитку мобінгу.

Мобінг



Наслідки мобінгу:

- Стрес
- Параноя
- Головний біль
- Відчуття відсторонення
- Почуття вини чи сорому
- Алкоголізм
- Зловживання психоактивними речовинами
- Агресія по відношенню до незнайомців (наприклад, на вулиці або у громадських місцях)
- Професійний психоз
- Параноїдальні симптоми
-

Кодекс законів про працю України

(стаття 2-2)



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

Форми психологічного та економічного тиску:



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

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

Кодекс законів про працю України

Форми психологічного та економічного тиску:

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.

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.

www.dsp.gov.ua

www.pratsia.in.ua

Випадки мобінгу

- Надмірне навантаження (нерівномірне навантаження)
- Нерівна оплата за рівну працю (за виконання роботи однієї кваліфікації, складності, якості і т.д.)
- Відмова у підвищенні кваліфікації (у разі необхідності)
- Безпідставне позбавлення заохочувань (премій, доплат, надбавок тощо)
- Переведення на іншу роботу або зміна істотних умов праці за відсутності підстав
- Відмова у наданні щорічної відпустки (за графіком)
- Відмова у наданні відпустки без збереження заробітної плати (стаття 25 Закону України «Про відпустки»)
- Примушення перебувати на робочому місці в обідню перерву або після закінчення роботи
- Вимога написати заяву про звільнення
- Відмова у звільненні за власним бажанням
-

Випадки (НЕ) мобінгу

- ❖ Зміна істотних умов праці у зв'язку із зміною в організації виробництва і праці
- ❖ Переведення на іншу роботу у зв'язку із скороченням штату або чисельності працівників
- ❖ Позбавлення премії за невиконання дорученої роботи (відсутність ініціативи або особистого внеску в результати роботи)
- ❖ Притягнення до дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни
- ❖ Звільнення за прогул або за перебування на роботі у нетверезому стані
- ❖ Ненадання відпустки поза межами графіку
- ❖ Відмова у наданні відпустки без збереження заробітної плати, у дистанційній або надомній роботі, у встановленні неповного робочого часу або гнучкого режиму тощо.

Кодекс законів про працю України

(стаття 5-1)



Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України:

- **правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці,**
- **захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності,**
- **забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду** щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також
- **відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили.**

Кодекс законів про працю України

(частина третя статті 38)



Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, **якщо роботодавець** не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, **чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.**

Кодекс законів про працю України

(пункт 12 статті 40)



Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності може бути розірваний роботодавцем у випадку:

12) вчинення працівником мобінгу (цькування),
встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

Кодекс законів про працю України

(пункт 1-2 статті 41)



Трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадку:

1-2) **вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення**, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

Кодекс законів про працю України

(стаття 44)



Вихідна допомога

При припиненні трудового договору внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, **вчинення мобінгу (цькування)** стосовно працівника **або невжиття заходів щодо його припинення** (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Кодекс законів про працю України

(стаття 141)



Обов'язки роботодавця

Роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримувати законодавства про працю і правил охорони праці, **здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)**, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

Кодекс законів про працю України

(стаття 158)



Обов'язок роботодавця щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників

Роботодавець зобов'язаний вживати заходів для полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження сучасних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, кращого досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості і загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.

Роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, **проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).**

Кодекс законів про працю України

(стаття 173)



Відшкодування шкоди в разі ушкодження здоров'я працівників

Шкода, заподіяна працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, відшкодовується у встановленому законодавством порядку.

У разі ушкодження здоров'я працівника, **причиною якого став мобінг (цькування)**, факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених **витрат на лікування**.

Кодекс законів про працю України

(стаття 237-1)



Відшкодування роботодавцем моральної шкоди

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**.

Відповідальність

Стаття 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення

Вчинення мобінгу (цькування) працівника тягне за собою накладення штрафу:

на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян **(850 – 1700 грн)** або громадські роботи на строк **від двадцяти до тридцяти годин**

на фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, **посадових осіб** - від **ста до двохсот** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян **(1700 – 3400 грн)** або громадські роботи на строк **від тридцяти до сорока годин.**

Відповідальність

Стаття 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення



Діяння, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, -

тягне за собою накладення штрафу

на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (1700-3400 грн.) або громадські роботи на строк **від тридцяти до п'ятдесяти годин**

на фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, **посадових осіб - від двохсот до чотирьохсот** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (3400-6800 грн.) або громадські роботи на строк **від сорока до шістдесяти годин.**

Відповідальність

Стаття 265 Кодексу законів про працю України

порушення інших вимог законодавства про працю - у розмірі мінімальної заробітної плати **(8 000 грн.)** за кожне таке порушення;

вчинення порушення повторно протягом року з дня виявлення порушення - у двократному розмірі мінімальної заробітної плати **(16 000 грн.)** за кожне таке порушення.





Запобігання мобінгу



- Створення комфортної, ділової атмосфери у колективі
- Увага та негайне реагування на виокремлення працівників з колективу або його ізоляцію (не запрошення працівника на зустрічі і наради, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця тощо)
- Створення рівних можливостей для навчання та кар'єрного росту
- Рівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації
- Увага та реагування на безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів, інших заохочень)

Перелік дій

- Розробити та затвердити чіткі локальні акти (посадові або робочі інструкції, положення про структурні підрозділи, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату праці, про преміювання, про відрядження тощо) з метою індивідуалізації трудової діяльності кожного працівника
- Інформувати працівників про заборону мобінгу: це може бути окремий документ, наприклад, політика підприємства, або частина іншого документу: колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку, кодексу етики або кодексу поведінки тощо
- Інформувати працівників про передбачену законодавством відповідальність за вчинення мобінгу
- Посилити фокус уваги відділу кадрів, служби персоналу, HR-відділу на політику протидії мобінгу
- Проводити спільні наради, збори трудового колективу на тему мобінгу
- Проявляти уважність, об'єктивність та неупередженість у разі надходження звернень працівників щодо ситуацій, що можуть містити ознаки мобінгу
- Можливе залучення зовнішніх фахівців для запровадження ПСП

Захід контролю



Підстава: звернення працівника про порушення його особистого права

Якщо звернення надійшло до територіального органу Держпраці – погодження Держпраці

Звичайний набір документів: наказ, направлення, службове посвідчення

Реєстрація у журналі перевірок (якщо він є у роботодавця).

Вивчення первинних документів роботодавця

Отримання пояснень від працівників та роботодавця

Оформлення документів за результатами заходу державного контролю (акт, припис, протокол)

Захід контролю



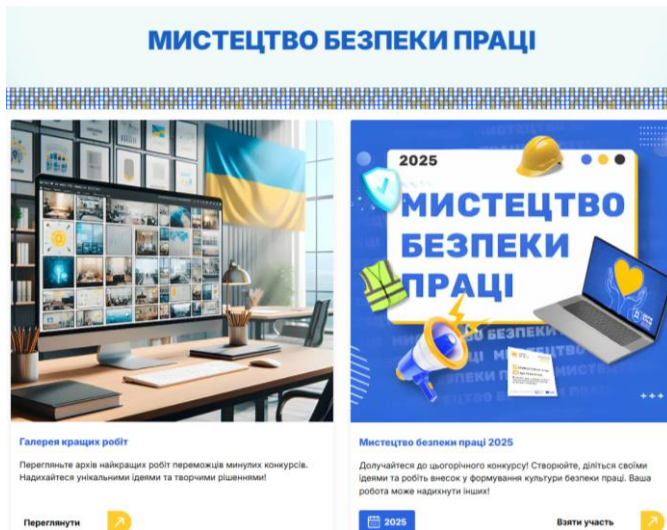
Позапланові заходи державного нагляду (контролю) з питань вчинення мобінгу (цькування) не можуть здійснюватися одночасно з позаплановими заходами державного нагляду (контролю) з будь-яких інших питань.

У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, **не застосовуються.**

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ !



Інформаційний портал pratsia.in.ua



Сервіс онлайн консультацій
«Інтерактивний інспектор»

Мистецтво безпеки праці theartofsafety.dsp.gov.ua