

УДК 349.2

**Д.О. Черкасов,**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,  
ОНП «Право», Спеціальність 081 Право  
Харківського національного педагогічного  
університету імені Г.С. Сковороди  
<https://orcid.org/0009-0006-8019-9890>

## **НОВЕЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА, ЩО ВИЗНАЧАЄ МОЖЛИВІСТЬ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ВИПАДКУ СПРОВОКОВАНОГО ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВНАСЛІДОК ВЧИНЕННЯ ЩОДО НЬОГО МОБІНГУ**

**Анотація.** Стаття присвячена комплексному аналізу інституту спровокованого звільнення працівника у зв'язку з вчиненням щодо нього мобінгу як новели трудового законодавства України. Розглянуто зміст ч. 3 ст. 38 КЗпП України в редакції 2022 року, якою вперше на нормативному рівні закріплено право працівника на розірвання трудового договору за власною ініціативою у разі вчинення роботодавцем мобінгу або невжиття ним заходів щодо його припинення. Обґрунтовано, що зазначена правова конструкція формує особливий різновид припинення трудових правовідносин, який поєднує формальну добровільність звільнення з фактично вимушеним характером волевиявлення працівника і називається відповідно спровокованим звільненням.

Особливу увагу приділено категорії волі у праві та впливу систематичного психологічного й економічного тиску на здатність працівника приймати вільне та усвідомлене рішення щодо продовження або припинення трудових відносин. Доведено, що мобінг виступає незаконним зовнішнім чинником, який деформує волю працівника та формує мотивацію до припинення роботи як способу виходу з токсичного виробничого середовища. Наголошено, що в такому випадку звільнення не може розглядатися виключно як реалізація суб'єктивного права, а є наслідком порушення роботодавцем обов'язку забезпечення гідних і безпечних умов праці.

Проаналізовано основні проблеми практичного застосування ч. 3 ст. 38 КЗпП України, зокрема складність доведення факту мобінгу, вимогу наявності судового рішення як преюдиції та необхідність перебування працівника у ворожому середовищі довинесення судовим відповідного рішення та набрання ним чинності. Зроблено висновок про ризик декларативності зазначеної норми та необхідність удосконалення механізмів доказування й правового захисту працівника.

**Ключові слова:** спровоковане звільнення, трудовий договір, працівник, роботодавець, воля, свобода волі сторін трудового договору; трудові відносини, трудові права, право на працю, гарантії, мобінг, гідність.



*Постановка проблеми.* Питання свободи волі сторін трудового договору – форми реалізації права на працю завжди є актуальними, адже норми права, що вибудовують простір для реалізації людського «Я», формують його виходячи із гуманістичної концепції природного змісту права на працю. А тому всі питання, які виникають щодо реалізації права на працю – початкового елементу трудового договору, трудових відносин, так чи інакше торкаються вольової проблематики сторін трудового договору, а отже визначають актуальність наукових досліджень у цій сфері. Особливо ці питання є актуальними на тлі спроб реформування трудового законодавства і прийняття Трудового кодексу України, що не закінчуються.

У цьому контексті потребують наукових досліджень питання, що стосуються впливу на волю працівника, що призводять до припинення трудових відносин формально за його ініціативою, однак, фактично відбувається це за впливом незаконних дій роботодавця., формуючи таким чином площину такої категорії як спровоковане звільнення.

*Аналіз останніх досліджень.* Не зважаючи на таку значущість розвідок щодо прояву волі сторін трудового договору для науки, довгий час питання, пов'язані із дослідженням волі сторін трудового договору, в українській науці не були предметом уваги вчених навіть не зважаючи на те, що прийнята в 1996 р. Конституція України визначила право на працю через свободу власника своєї здатності до праці – людини, чим зумовила побудову нової парадигми вітчизняного трудового права, в якій саме свобода волі була конституційована як ключовий елемент названого основного соціально-економічного права.

Дослідження питань волі та свободи волі сторін трудового договору започаткувала О.О. Коваленко, вперше дослідивши правові проблеми у цій царині [1–3], далі проблематикою вже щодо динаміки трудового договору розпочав займатися Я.В. Фатєєв [4–6]. Однак, зазначені науковці не розглядали у своїх роботах питання спровокованого звільнення внаслідок вчинення мобінгу щодо працівника, що пояснюється відсутністю нормативного впорядкування цього питання на той час. Внесення відповідних змін до КЗпП України, а саме до його ст. 38 визначає теоретичний і практичний інтерес до цього питання і дозволяє визначити мету даної статті.

*Формулювання мети статті (постановка завдання).* Метою статті є характеристика новели трудового законодавства, що визначає можливість спровокованого звільнення працівника внаслідок вчинення щодо нього мобінгу як нового перспективного елементу, що формує механізм захисту у трудових відносинах.

*Виклад основного матеріалу.* У 2022 р. ч.3 ст.38 КЗпП України було викладено у наступній редакції: «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» [7]. Відтак, в українському законодавстві нарешті з'явилася ще одна самостійна підстава спровокованого звільнення для розірвання трудового договору внаслідок прийняття самостійного рішення працівником за власною ініціативою, але як проєкція незаконних дій роботодавця - вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невживання заходів щодо його припинення.

Встановлення такої підстави є очікуваним кроком в механізмі розбудови ланцюга захисту трудових прав працівника від мобінгу, адже поповнює інструментарій реагування працівника на незаконні дії щодо нього у цьому випадку, що, крім того, логічно б мало значно підсилювати юридичні гарантії захисту його честі та гідності.

Варто наголосити, що разом із тим, що в даному випадку дана норма дозволяє реагувати на незаконні дії роботодавця щодо працівника, все ж таки, перспективність та ефективність її реального застосування на практиці викликає багато запитань. Адже припис ч. 3 ст. 38 КЗпП України містить не просто склад юридичних фактів, які мають бути в комплексі для застосування цієї підстави, а ще й робить акцент на доволі складному поєднанні цих елементів, яке формує у якості підстави розірвання трудового договору те явище, що викликане стороннім зовнішнім впливом у вигляді незаконних дій, що порушують право на честь, гідність, ділову репутацію працівника, на мотивацію особи і прийняття нею зваженого рішення щодо власного виконання роботи у вигляді її припинення. Адже КЗпП України визначає мобінг саме через порушення незаконними діями роботодавця права працівника на честь, гідність та його ділову репутацію. А саме: «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» [8, ст. 2-1] Тобто мова йде про здійснену незаконними діями провокацію однією особою – роботодавцем, іншої особи – працівника, що варто ідентифікувати як не законний вплив на волю працівника.

Питання волі у праві є доволі складним, адже дана категорія і досі не є до кінця вивченою, хоча їй приділяють увагу крім юридичної і інші галузі науки

[1, с. 23-46; 2, с. 7–27]. «Ключовим моментом сучасного визначення волі у філософії є належність волі людині, а, отже, визнання можливості розпоряджатися цією волею саме людині, без зовнішнього впливу. Воля у філософії – це феномен регуляції суб'єктом своєї діяльності та поведінки, що забезпечує формування цілей та концентрацію внутрішніх зусиль на їх досягнення. Це якість людини, яка полягає у здатності свідомо керувати своєю психікою та вчинками і проявляється у досягненні, свідомо поставлених цілей, переборюючи при цьому внутрішні (свої безпосередні бажання та прагнення) та зовнішні перепони» [1, с. 116–117].

О.О. Коваленко зазначає, що «в юридичній площині «воля людини визначає прагнення вирішувати самостійно, що і як їй робити у житті: вступати чи не вступати у певні правовідносини для досягнення якогось результату. Воля - це рушійна сила будь-якої свідомої дії, яка веде людину до своєї мети. Це практичний реалізатор потреби, інтересу, мети, установки» [1, с. 117].

У свою чергу Я.В. Фатєєв, розвиваючи вказану думку наголошує, що воля це «та сила, що генерує думку суб'єкта трудового договору, формує його зацікавленість та прагнення, спрямоване на досягнення певного результату характеризує волю цього суб'єкта. А от можливість визначитись із певним варіантом поведінки, обрання його та реалізація – буде свободою волі цього суб'єкта [6, с. 305].

Отже, від зовнішнього впливу роботодавця у вигляді систематичних (повторюваних) тривалих умисних дій, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації або бездіяльності роботодавця щодо припинення іншими працівниками вчинення таких дій відносно окремого працівника воля останнього деформується від такого тиску.

Ці дії виступають фактором, який запускає формування бажання припинити їх будь-яким шляхом і, звичайно, найбільш надійним, видається шлях виходу з такого токсичного виробничого середовища через припинення трудових відносин.

Зазначена деформація волі безпосередньо впливає на здатність працівника об'єктивно оцінювати власне становище у трудових правовідносинах та альтернативи подальшої поведінки. У цьому контексті спровоковане звільнення не може розглядатися виключно як реалізація суб'єктивного права на розірвання трудового договору за власним бажанням. Воно є наслідком порушення роботодавцем своїх обов'язків. Зокрема обов'язку забезпечити безпечні та гідні умови праці, як цього вимагають законодавство та акти соціального діалогу.

Для працівника у даному випадку може мати цінність не стільки як визначення реальної підстави, на якій це має відбутися, скільки сам факт закінчення трудових відносин в цьому небезпечному для нього середовища.

Але з точки зору законності та реалізації виховної функції права, дуже важливою є правильна ідентифікація тієї умови, яка призводить до прийняття рішення щодо такого припинення. Адже мова йде про адекватність заходів в цьому випадку, про демонстрацію можливих правових наслідків, реальність відновлення справедливості та попередження таких незаконних дій і запобігання ним. Тому як для науки, так і для практики правильність у встановленні справжньої підстави, з якою пов'язано припинення трудових відносин є вкрай важливим.

Проблемним у даній ситуації є те, що формально ініціатива припинення трудових відносин виходить від працівника, хоча воля на її прояв формується під впливом, що чинить роботодавець своїми незаконними діями, що ускладнює доведення примусового характеру такого рішення. Судова практика наразі лише формується і не виробила єдиних підходів до оцінки причинно-наслідкового зв'язку між мобінгом та звільненням. І, власне кажучи, взагалі в судовій практиці доки що формується парадигма практичної неможливості доведення фактів вчинення мобінгу. Суди виносять рішення про недоведеність фактів мобінгу [9]. А, як було сказано саме преюдиція – тобто наявність встановленого судовим рішенням факту мобінгу, є складовою підстави припинення трудового договору за ч.3 ст.38 КЗпП України у випадку вчинення мобінгу щодо працівника. Тому, з практичної точки зору вимога законодавця щодо наявності судового рішення, яким встановлено факт мобінгу, є додатковою складністю, що полягає і у факті доведення, і у тому, що для того, щоб звільнитися саме за ч.3 ст.38 КЗпП України працівник змушений продовжувати працювати у роботодавця, який вчиняє щодо нього мобінг. Тобто він має перебувати в небезпечному, ворожому виробничому середовищі до моменту завершення судового розгляду, отримання судового рішення та набрання ним законної сили.

Видається, дана обставина істотно нівелює превентивну функцію відповідної правової норми. Крім того, психологічний стан працівника, який зазнає мобінгу, часто не дозволяє йому оперативно та ефективно реалізувати своє право на судовий захист. Виникає питання відповідності такої моделі захисту принципу реальності та доступності трудових прав.

Доказовість мобінгу чи то фактично практично неможливість його доказовості створює значні процесуальні ризики для працівника, який обирає шлях припинення цькування через спровоковане звільнення. Водночас роботодавець внаслідок цього отримує можливість уникнути відповідальності.

*Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.* Таким чином, варто зазначити, що новела трудового законодавства - норма ч. 3 ст. 38 КЗпП України закріплює концептуально нову, але внутрішньо суперечливу модель захисту працівника від мобінгу, оскільки

поєднує формальну добровільність звільнення з фактично вимушеним характером волевиявлення. Законодавець визнає мобінг як незаконний зовнішній вплив на працівника, що деформує його волю та спонукає до припинення трудових відносин, однак водночас залишає ініціативу звільнення за працівником.

Спровоковане звільнення у випадку мобінгу слід розглядати як особливу правову конструкцію, що поєднує елементи добровільності та вимушеності. Її правове врегулювання в КЗпП України потребує доктринального переосмислення та чіткого нормативного наповнення. Зокрема, доцільним видається запровадження спеціальних презумпцій на користь працівника і відмова від преюдиції у цьому випадку.

Також потрібно розглядати встановлення факту мобінгу і звільнення внаслідок цього у межах одного провадження для формування реальності використання цієї підстави. Адже наразі ключовою практичною проблемою реалізації підстави звільнення за ч. 3 ст. 38 КЗпП України є надмірний та непропорційний доказовий тягар, покладений на працівника, зокрема вимога попереднього встановлення факту мобінгу судовим рішенням, що набрало законної сили. В умовах латентності мобінгу, складності його доведення, зазначена вимога фактично блокує застосування ч. 3 ст. 38 КЗпП України. Крім того, необхідність продовження роботи у ворожому та небезпечному середовищі до завершення судового розгляду суперечить превентивній та захисній природі трудового права і нівелює ідею негайного реагування на порушення гідності працівника.

Відповідно, ефективність новели ч. 3 ст. 38 КЗпП України напряму залежить від комплексного застосування матеріальних та процесуальних гарантій. Без їх належного розвитку існує ризик декларативності зазначеної норми.

Отже, проблема спровокованого звільнення внаслідок мобінгу виходить за межі суто трудового спору і потребує системного міждисциплінарного підходу. Інститут спровокованого звільнення ризикує залишитися декларативним. Формальне закріплення права на припинення трудових відносин у разі мобінгу без належних презумпцій не забезпечує ані реального відновлення справедливості, ані виконання виховної функції права. У такому вигляді відповідна норма радше легітимізує вихід працівника з токсичного середовища, ніж створює дієвий механізм відповідальності роботодавця та запобігання мобінгу.

Дана тема має ще багато невирішених питань, що органічно витікають зі змісту цієї статті. Зокрема мова йде про спеціальні презумпції, що є перспективним вектором для наступних наукових розвідок.

## Література

1. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. 447 с.;
2. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.;
3. Коваленко О.О. Воля як філософсько-правова категорія. *Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право»*. 2013. Вип. 20. С. 19–23;
4. Фатєєв Я.В. Свобода волі сторін трудового договору при його зміні як категорія, що виступає провідником до стабільності трудових правовідносин. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, Серія «Право»*. 2020. Вип. 32. С. 40–45;
5. Фатєєв Я.В. Поняття переміщення працівника та вплив прояву свободи волі сторін трудового договору на етапі його укладення на кваліфікацію різновидів правової конструкції змін трудового договору. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, Серія «Право»*. 2023 Вип. 38, С. 190–196. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/14120>. DOI: <https://doi.org/10.34142/23121661.2023.38.25>;
6. Фатєєв Я.В. Воля і свобода волі як відправні категорії у визначенні правових можливостей сторін трудового договору. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. №4. С. 303–305. URL: [http://www.lsej.org.ua/=4\\_2024/72.pdf](http://www.lsej.org.ua/=4_2024/72.pdf). DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-4/70>;
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11. 2022. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n25>;
8. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>;
9. Дайджест судової практики з питань встановлення фактів мобінгу (цькування) в Україні. Національна асоціація адвокатів України. [https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/%D0%94%D0%B0%D0%B9%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%81%D1%82\\_%D0%B7\\_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%8C\\_%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F\\_%D1%84%D0%B0%D0%BA%D1%82%D1%96%D0%B2\\_%D0%BC%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B3%D1%83.pdf](https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/%D0%94%D0%B0%D0%B9%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%81%D1%82_%D0%B7_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%8C_%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D1%84%D0%B0%D0%BA%D1%82%D1%96%D0%B2_%D0%BC%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B3%D1%83.pdf).

## AMENDMENT TO LABOR LEGISLATION DETERMINING THE POSSIBILITY OF TERMINATING AN EMPLOYMENT CONTRACT IN THE EVENT OF AN EMPLOYEE'S PROVOCATED DISMISSAL AS A RESULT OF MOBING AGAINST HIM

D. Cherkasov

**Abstract.** The article is devoted to a comprehensive analysis of the institute of provoked dismissal of an employee in connection with the commission of mobbing against him as a novel of the labor legislation of Ukraine. The content of Part 3 of Article 38 of the Labor Code of Ukraine in the 2022 edition is considered, which for the first time at the regulatory level enshrines the right of an employee to terminate an employment contract on his own initiative in the event of mobbing by the employer or his failure to take measures to terminate it. It is substantiated that the specified

---

legal construction forms a special type of termination of labor relations, which combines the formal voluntariness of dismissal with the actually forced nature of the employee's expression of will and is called provoked dismissal, respectively.

Special attention is paid to the category of will in law and the influence of systematic psychological and economic pressure on the employee's ability to make a free and informed decision on the continuation or termination of labor relations. It is proven that mobbing is an illegal external factor that deforms the will of the employee and forms the motivation to terminate work as a way out of the toxic production environment. It is emphasized that in such a case, dismissal cannot be considered exclusively as the implementation of a subjective right, but is a consequence of the employer's violation of the obligation to ensure decent and safe working conditions.

The main problems of the practical application of Part 3 of Article 38 of the Labor Code of Ukraine are analyzed, in particular, the difficulty of proving the fact of mobbing, the requirement of a court decision as a prejudice and the need for the employee to be in a hostile environment until the court makes the appropriate decision and enters into force. The conclusion is made about the risk of declarativeness of the specified norm and the need to improve the mechanisms of proof and legal protection of the employee.

**Keywords:** provoked dismissal, employment contract, employee, employer, will, freedom of will of the parties to the employment contract; labor relations, labor rights, right to work, guarantees, mobbing, dignity.