

УДК 342.9.03:316

DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.94.2.78>

АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА МОБІНГ: НЕДОЛІКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Шестак Л.В.,
*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного
та конституційного права
Навчально-наукового інституту права,
правоохоронної діяльності та психології,
Пенітенціарна академія України
ORCID: 0009-0001-9381-5916
e-mail: liliya.shestak.1973@gmail.com*

Шестак Л.В. Адміністративна відповідальність за мобінг: недоліки правового регулювання.

У статті піднімаються проблемні питання адміністративної відповідальності за мобінг. Авторка обґрунтовує доцільність внесення змін і доповнено до ст. 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Підкреслюється важливість адміністративної відповідальності за мобінг (цькування) особи, яка перебуває у трудових правовідносинах відповідальності не тільки для потерпілого, але й для держави. Адже будь-яка форма цькування негативно позначається на якості виконуваної роботи, блокує креативність та ініціативність працівників (персоналу), знижує рівень реалізації індивідуальних можливостей у роботі окремо взятої особи.

Авторка підкреслює, що доречно визначити у ст. 173-5 КУпАП сутність і форми прояву мобінгу, які дозволять розмежувати підстави для застосування адміністративної та дисциплінарної відповідальності. Крім того, варто доповнити названу норму частиною 3, якою передбачити застосування більш суворих заходів відповідальності за вчинення цькування керівниками підприємств, установ чи організацій (їх структурних підрозділів), вчинення мобінгу стосовно двох і більше осіб, а також здійснення відповідних дій в умовах воєнного чи надзвичайного стану. Посилювати адміністративну відповідальність за назване правопорушення має і наявність корисливої мети його вчинення. Варто також розмежувати мобінг і булінг як різні форми впливу на осіб, які перебувають у трудових правовідносинах. Адже ці правопорушення мають різні прояви, можуть бути та неоднакові санкції. При цьому доречно визначити, як проявляється мобінг педагогічних працівників.

Для забезпечення захисту трудових прав осіб, які не підпадають під категорію «працівник», варто у назві статті замінити поняття «працівник» на поняття «особа, яка перебуває у трудових правовідносинах». Виходячи з того, що роботодавець зобов'язаний забезпечувати належний рівень організації праці, варто визначити, які прояви тиску на працюючих не можуть вважатися мобінгом. Такий перелік має бути вказаний у примітці до ст. 173-5 Кодексу. Це дозволить розмежувати правомірну і протиправну поведінку, а також усунути корупційну складову.

Ключові слова: мобінг, трудові правовідносини, адміністративна відповідальність, працівник, персонал, адміністративне правопорушення, правове регулювання, юридична відповідальність.

Shestak L.V. Administrative liability for mobbing: shortcomings of legal regulation.

The article raises problematic issues of administrative liability for mobbing. The author substantiates the advisability of introducing amendments and additions to Article 173-5 of the Code of Ukraine on Administrative Offenses. The importance of administrative liability for mobbing (harassment) of a person who is in an employment relationship is emphasized – liability that matters not only for the victim but also for the state. Any form of harassment negatively affects the quality of work performed, blocks employees' creativity and initiative, and reduces the degree to which an individual can realize their potential at work.

The author stresses that it would be appropriate to define the essence and forms of mobbing in Article 173-5 of the Code of Ukraine on Administrative Offenses, which would make it possible to distinguish

the grounds for applying administrative and disciplinary liability. In addition, that provision should be supplemented with a third part that would provide for the application of more severe measures of liability for harassment committed by managers of enterprises, institutions, or organizations (or their structural subdivisions), for mobbing directed at two or more persons, and for acts committed during martial law or a state of emergency. The imposition of stricter administrative liability for the said offense should also take into account the presence of a selfish motive. It is also necessary to distinguish mobbing from bullying as different forms of influence on persons in employment relationships, since these offenses have different manifestations and may warrant different sanctions. At the same time, it is appropriate to specify how mobbing of pedagogical (teaching) staff manifests itself.

To ensure protection of the labor rights of persons who do not fall within the category of “employee,” the term “employee” in the article’s title should be replaced with “person who is in an employment relationship.” Given that the employer is obliged to ensure a proper level of work organization, it is also necessary to determine which manifestations of pressure on workers should not be considered mobbing. Such a list should be set out in a note to Article 173-5 of the Code. This will make it possible to distinguish lawful from unlawful behavior and to eliminate a potential corruption component.

Key words: mobbing, labor relations, administrative liability, employee, staff, administrative offense, legal regulation, legal responsibility.

Постановка проблеми. Застосування заходів адміністративної відповідальності є законодавчо визначеною формою реакції держави на вчинення протиправних діянь. Доповнення Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП) новими положеннями не обов’язково є ознакою збільшення кількості протиправних проявів, але завжди є свідченням того, що держава намагається забезпечувати зміни правового поля відповідно до реалій часу та забезпечувати гарантовані Конституцією України [1] права і свободи людини і громадянина.

У грудні 2022 року глава 14 КУпАП «Адміністративні правопорушення, що посягають на громадський порядок і громадську безпеку» [2] була доповнена ст. 173-5 «Мобінг (цькування) працівника», яка покликана захищати визначене в Основному Законі України право працівника на належні, безпечні і здорові умови праці [1].

Метою статті є дослідження сутності та юридичного змісту адміністративної відповідальності за мобінг, а також виокремлення проблем застосування такої відповідальності та шляхів їх вирішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Визначення того чи іншого діяння як адміністративно караного ще не є запорукою застосування визначених законом заходів адміністративної відповідальності. Адже правові норми не завжди є досконалими, внаслідок чого ускладнюється і процес кваліфікації протиправної поведінки, і можливість та порядок застосування визначених законом стягнень. Варто зазначити, що питання адміністративної відповідальності за мобінг вивчають фахівці у сфері адміністративного та суміжних галузей права. Зокрема, ці проблеми досліджуються в роботах О. Воронятнікова, А. Дудко, І. Зіноватної, Т. Красюк, О. Остапенка, А. Чуйко та багатьох інших. Але, на жаль, багато проблем адміністративної відповідальності за мобінг залишаються не вирішеними, в тому числі й внаслідок неналежного правового регулювання.

Виклад основного матеріалу. Психологічний тиск на працівників як з боку керівників, так і зі сторони колег, на жаль, відомий людству досить давно та може мати різні прояви, починаючи від створення різних умов для професійного зростання і до відкритого глузування. Проте законодавче закріплення заходів попередження відповідної поведінки та покарання за допущення її прояву є новелою вітчизняного законодавства. Хоча визначення мобінгу як адміністративно караного діяння є важливою гарантією дотримання права на правовий захист осіб, які перебувають у трудових відносинах. Наразі застосування заходів адміністративної відповідальності за вчинення діяння, передбаченого ст. 173-5 КУпАП ускладнюється цілим рядом причин та умов, які не лише ускладнюють адміністративно-правову кваліфікацію діяння, але й дозволяють уникати відповідальності за вчинене, порушуючи право працівників на захист.

На наш погляд, до обставин, які негативно позначаються на застосуванні заходів адміністративної відповідальності за мобінг варто віднести наступні:

По-перше, поняття мобінгу не розкривається в змісті ст. 173-5 КУпАП. Назва цієї норми лише вказує, що мобінгом є цькування [2], але форми його прояву, їх тривалість, періодичність чи повторюваність (систематичність), вказівка на адресатів тощо наразі не зазначені. Визначення

мобінгу (цькування) міститься у ст. 2-2 Кодексу законів про працю України (КЗпП України) [3], але доцільність використання названої норми для кваліфікації діяння за ст. 173-5 КУпАП викликає певні сумніви, оскільки за вчинення мобінгу передбачена можливість застосування і заходів дисциплінарної відповідальності. Тому, очевидно, що визначене в КЗпП України поняття мобінгу має використовуватися для кваліфікації відповідного дисциплінарного, а не адміністративного проступку. Відтак, адміністративне законодавство повинно мітити власне поняття, яке має відрізнятися від того, що міститься в КЗпП України та визначати підстави, умови та наслідки застосування адміністративної відповідальності за вчинення діянь, які кваліфікуються як адміністративно караний мобінг.

З вище означеного випливає ще одна проблема: розмежування юридичної відповідальності за мобінг (цькування), зокрема, адміністративної та дисциплінарної. Адміністративна відповідальність визначена у ст. 173-5 КУпАП та передбачає застосування покарання у вигляді штрафу або громадських робіт [2], тобто обмежень тимчасового характеру, які не є тяжкими. Так, наприклад, мінімальна штрафна сума складає 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян максимальна сума, тобто 850 грн., а максимальна – 6,8 тис. грн. Тоді як дисциплінарна відповідальність, яка регламентується п. 12 ч. 1 ст. 40 КЗпП передбачає, що вчинення працівником мобінгу є підставою для його звільнення з ініціативи роботодавця, у випадку встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили [4, с. 481]. Тобто дисциплінарна відповідальність може мати більш суворі наслідки – втрату роботи (припинення трудових правовідносин з визначеним роботодавцем) й постійного заробітку, який буде однозначно більшим, ніж пропоновані в КУпАП суми штрафів навіть за вчинення найбільш тяжких форм названого адміністративного проступку. Оскільки в КУпАП немає поняття мобінгу, це означає, що визначення, подане в КЗпП України може застосовуватись для кваліфікації діяння як адміністративно караного або як такого, що передбачає застосування заходів дисциплінарної відповідальності. Тобто є абсолютно легальне поле для зловживань. Так як при визначенні виду і міри юридичної відповідальності має бути застосовано принцип «не двічі за одне» [5, с. 158], то застосувати за вчинення мобінгу одночасно адміністративну та дисциплінарну відповідальність неможливо. Ще один аспект розмежування адміністративної та дисциплінарної відповідальності за мобінг проявляється в тому, що нездійснення заходів, спрямованих на попередження мобінгу може бути кваліфіковано як невиконання чи неналежне виконання роботодавцем покладених на нього обов'язків [3], а вчинення окремих видів мобінгу може кваліфікуватися як дискримінація працівника (порушення принципу рівності прав і можливостей працюючих осіб тощо). Відтак, доречно провести розмежування правових підстав застосування зазначених видів юридичної відповідальності. Так, підставою для накладання адміністративних стягнень має бути цькування, вчинюване систематично, або групою осіб, або таке, що мало наслідком погіршення стану здоров'я потерпілого, а так само здійснюване з метою спонукати потерпілого до звільнення з роботи за власним бажанням або вчинюване безпосереднім керівником чи керівником вищого рівня. Інші прояви мобінгу (цькування), а також нежиття уповноваженою особою заходів щодо запобігання названому правопорушенню (непроведення роз'яснювальної роботи, бездіяльність щодо виявлення чи припинення відповідної протиправної поведінки тощо), на наш погляд, мають кваліфікуватися як дисциплінарний проступок.

Варто виокремити й ще одну проблему адміністративно-правової кваліфікації діяння, передбаченого у ст. 173-5 КУпАП. Наразі поняття «мобінг» ототожнюється з поняттям «цькування», тоді як останнє англійською мовою перекладається як «булінг». Таким чином, маємо певну термінологічну плутанину, оскільки булінг є самостійним адміністративним правопорушенням (ст. 173-4 КУпАП) і стосується лише учасників освітнього процесу. Тому варто розмежовувати названі проступки, хоча досить складно відрізнити булінг педагогічного працівника від мобінгу такого працівника. Формою прояву булінгу може бути кібербулінг - цькування, здійснюване із застосуванням засобів електронної комунікації [2], але поняття кібермобінгу наразі відсутнє, хоча проявом цькування на роботі може виступати й протиправна поведінка, також здійснювана за допомогою засобів електронної комунікації [3]. Відтак, не варто позначати два самостійних склади адміністративних правопорушень однаковим поняттям «цькування», оскільки це також ускладнює процес адміністративно-правової кваліфікації та застосування справедливого покарання.

До проблем адміністративної відповідальності за мобінг варто віднести й час вчинення такого проступку. Оскільки мобінг завжди пов'язується з трудовими правовідносинами, то під час визначення змісту й сутності відповідної поведінки може виникати питання про те, чи може бути

вчинено мобінг в неробочий час, наприклад, у вихідні й святкові дні, в період перебування працівника у відпустці тощо. Адже цькування з використанням месенджерів може бути і в поза робочий час або під час перебування працівника у відрядженні, на виїзді, на чергуванні тощо, тобто тоді, коли працівник відсутній безпосередньо на робочому місці. Тому вважаємо за доцільне при визначенні поняття мобінгу вказати, що відповідні діяння можуть проявлятися як в робочий, так і у вільний від роботи час потерпілого, а так само в період виконання трудової функції поза місцем знаходження виробничих потужностей підприємства, установи чи організації.

Поняття мобінгу, яке міститься у ст. 2-2 КЗпП України визначає, що таке протиправне діяння може бути вчинене в тому числі з метою набуття, зміни або припинення потерпілим трудових прав і обов'язків [3]. Вважаємо, що встановлення та доведення такої корисливої мети може вказувати на підвищення ступеня суспільної шкідливості діяння, тому має передбачати застосування більш суворих адміністративних санкцій. Натомість недоведеність відповідної мети не повинно розцінюватися як відсутність цькування.

Наступною проблемою адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника є відсутність чітких правових позицій Верховного Суду з приводу того, що не може вважатися мобінгом. Наприклад, застосування дисциплінарних санкцій за невиконання чи неналежне виконання посадових обов'язків, обмеження трудових прав як наслідок порушення трудової дисципліни чи допущення в роботі працівником інших недоліків тощо. Адже роботодавець має правильно організувати роботу підлеглого персоналу, забезпечити трудову та виробничу дисципліну та здійснювати інші заходи щодо покращення умов праці працівників, що надає йому право вимагати належного виконання покладених трудових обов'язків всіма суб'єктами, які перебувають з ним у трудових правовідносинах. Наразі судова практика з означеного питання є однотипною: особи, які вважають себе потерпілими, не можуть довести фактів цькування, оскільки жодного документа, який визначав би хоча б орієнтовний перелік матеріальних доказів, які підтверджують відповідні факти, немає (наприклад, накази про призначення чергування на вихідний чи святковий день; графік відпусток, відповідно до якого відпустка потерпілому надається восени чи в інший незручний для нього час; накази про преміювання, відповідно до яких працівникам з однаковим рівнем кваліфікації та однаковими результатами роботи призначаються різні розміри премії тощо). Так само відсутній і порядок підтвердження захворювання потерпілого з фактом застосування до нього мобінгу. Так, наприклад, якщо внаслідок цькування на роботі у працівника загострилося одне з хронічних захворювань, суд не завжди пов'язує ці факти між собою [6], адже відповідач може акцентувати увагу на тому, що певна хвороба у потерпілого вже була, а її перебіг чи періоди загострення є непередбачуваними. У період воєнного стану можна посилалися на стрес, спровокований саме воєнними діями. Відповідно, суб'єкт мобінгу може уникати відповідальності, оскільки оцінка доказів здійснюється судом на підставі внутрішнього переконання [7, с. 551].

З-поміж проблем, які виникають під час вирішення питання про застосування заходів адміністративної відповідальності за мобінг варто відзначити й неоднозначність процесуального тлумачення поняття «працівник». Адже є чимало державних структур, в яких працюючі особи називаються інакше. Так, наприклад, у системі Державної кримінально-виконавчої служби це буде персонал (представник персоналу) [8; 9], в ряді державних органів це будуть службовці тощо. Наразі «буква закону» говорить лише про адміністративну відповідальність за вчинення мобінгу (цькування) лише тих працюючих осіб, адміністративно-правовий статус яких охоплюється поняттям «працівник». У зв'язку з цим вважаємо за доцільне змінити назву статті 173-5 КУпАП і викласти її в такій редакції: «Мобінг (цькування) особи (осіб), яка перебуває у трудових правовідносинах». На наш погляд, запропонована назва вказаної статті дозволяє залучати до адміністративної відповідальності за будь-які форми цькування, що застосовуються до осіб, які перебувають у трудових відносинах незалежно від адміністративно-правового статусу працюючих. Крім того, чинність відповідної норми не буде поширюватися на осіб, які не перебувають у трудових правовідносинах, а виконують роботи на основі цивільно-правових договорів.

До проблем правового регулювання адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу доречно також віднести і низький рівень диференціації покарань залежно від прояву протиправної поведінки. Наразі ст. 173-5 КУпАП має дві частини, перша з яких передбачає можливість застосування заходів відповідальності за «вчинення мобінгу (цькування) працівника», тоді як друга – за «діяння, передбачене частиною першою цієї статті, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення» [2]. Вважаємо,

що запропоноване законодавцем формулювання ст. 173-5 КУпАП практично неможливе до застосування. Адже сутності мобінгу воно не розкриває, тому використати положення ч. 2 і притягти до відповідальності за повторність діяння майже неможливо. Інші ж підстави для розмежування (посилення) відповідальності наразі відсутні. Вважаємо таку позицію законодавця спірною. Так, важливо застосовувати більш суворі покарання до осіб, які не тільки вчинили мобінг повторно або групою осіб, але й тоді, коли власне цькування здійснювалось стосовно декількох суб'єктів, або було вчинене особою, яка є безпосереднім керівником чи начальником потерпілого чи керівником структурного підрозділу. Тут варто відзначити, що доводити наявність означеної форми цькування досить складно, бо такий мобінг в більшості випадків є латентним і може проявлятися з боку керівника як ігнорування проявів ініціативи працівника (представника персоналу) та результатів його роботи, доручення виконання непотрібних, беззмстовних завдань, створення перешкод для кар'єрного зростання тощо. Важливою є також відповідальність за мобінг, вчинений в силових структурах, в тому числі під час дії особливого періоду, в тому числі й воєнного стану. Але станом на березень 2026 року жодних змін і доповнень до ст. 173-5 КУпАП, які б визначали специфіку застосування адміністративної відповідальності за мобінг (цькування), вчинений в умовах воєнного стану, на жаль, не вносилось. Разом з тим, важливість запровадження такої відповідальності та її диференціації від інших подібних проявів є очевидною, оскільки мобінг воєнізованих структурах може провокувати. У зв'язку з вище викладеним, вважаємо за доцільне доповнити ст. 173-5 КУпАП частиною 3, якою передбачити більш сувору адміністративну відповідальність за вчинення мобінгу (цькування) особи, яка перебуває у трудових правовідносинах, вчинене щодо двох і більше осіб або ж суб'єктом, у підпорядкуванні якого знаходиться потерпілий чи в умовах воєнного або надзвичайного стану. При цьому важливо передбачити можливість застосування крім штрафів і громадських робіт додаткового покарання – позбавлення права займати певні посади або займатися певним видом діяльності. На наш погляд, це має забезпечувати більший превентивний ефект, адже навіть теоретична ймовірність застосування названого стягнення для особи, яка займає керівну посаду є стимулом провадити свою роботу в рамках закону.

В цілому застосування такого додаткового адміністративного покарання як позбавлення права займати певні посади (ч. ч. 5, 6 ст. 30 КУпАП) має бути додатковою санкцією для осіб, вина яких у вчиненні діянь, що кваліфікуються як мобінг була доведена в судовому порядку. Наразі відповідно до ч. 5 ст. 30 КУпАП це стягнення може бути застосовано судом на строк від шести місяців до одного року незалежно від того, чи передбачене воно в санкції статті (санкції частини статті) Особливої частини КУпАП, коли з урахуванням характеру адміністративного правопорушення, вчиненого за посадою, особи, яка вчинила адміністративне правопорушення, та інших обставин справи суд визнає за неможливе збереження за нею права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю [2]. Проте теоретична можливість застосування названої санкції за мобінг не є основою для формування узагальненої судової практики. Відтак, санкції всіх частин ст. 173-5 КУпАП мають бути доповнені названим покаранням.

Доречно відзначити важливість адміністративної відповідальності за мобінг (цькування) особи, яка перебуває у трудових правовідносинах відповідальності не тільки для потерпілого, але й для держави. Адже будь-яка форма цькування негативно позначається на якості виконуваної роботи, блокує креативність та ініціативність працівників (персоналу), знижує рівень реалізації індивідуальних можливостей у роботі окремо взятої особи.

До проблем адміністративної відповідальності за мобінг варто віднести і складність доказування факту систематичності протиправних діянь. Так, якщо особа, яка вважає себе потерпілою від цього правопорушення, не відразу визначила поведінку інших представників трудового колективу як мобінг і не фіксувала відповідні факти доступним способом (аудіозапис телефонних розмов, скрін-фото повідомлень у соціальних мережах, листуванні тощо), то довести систематичність неможливо. Тому, щоб факт цькування був визнаний судом, необхідно довести, що це не одноразова чи випадкова ситуація, а постійна та цілеспрямована кампанія морального переслідування [10, с. 67].

Висновки. Підсумовуючи вище визначене, можна стверджувати, що правове регулювання адміністративної відповідальності за мобінг потребує ряду змін і доповнень. Зокрема, доречно визначити у ст. 173-5 КУпАП сутність і форми прояву мобінгу, які дозволять розмежувати підстави для застосування юридичної відповідальності, зокрема, адміністративної та дисциплінарної. Крім того, варто доповнити названу норму частиною 3, якою передбачити застосування більш

суворих заходів відповідальності за вчинення цькування керівниками підприємств, установ чи організацій (їх структурних підрозділів), вчинення мобінгу стосовно двох і більше осіб, а також здійснення відповідних діянь в умовах воєнного чи надзвичайного стану. Посилювати адміністративну відповідальність за назване правопорушення має і наявність корисливої мети його вчинення. Варто також розмежувати мобінг і булінг як різні форми цькування осіб, які перебувають у трудових правовідносинах.

Для забезпечення захисту трудових прав осіб, які не підпадають під категорію «працівник», варто у назві статті замінити поняття «працівник» на «особа, яка перебуває у трудових правовідносинах». Оскільки роботодавець зобов'язаний забезпечувати належний рівень організації праці, варто визначити, які прояви тиску на працюючих не можуть вважатися мобінгом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4378> (дата звернення 11.03.2026).
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-Х. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80732-10#top> (дата звернення 11.03.2026).
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 11.03.2026).
4. Воронятников О.О. Юридична відповідальність за вчинення мобінгу в Україні. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2024. № 5 (23). С. 477-488. URL: <https://perspectives.pp.ua/index.php/sn/article/view/11448/11507>. (дата звернення: 11.03.2026).
5. Шестак Л.В. Зміст і значення окремих принципів адміністративної відповідальності. *Матеріали III науково-практичної міжвузівської конференції «Теорія і практика сучасного менеджменту: проблеми та шляхи їх вирішення»*. Чернігів, Чернігівська філія Європейського університету. 2007. С. 157-161.
6. Рішення іменем України від 30 травня 2023 року м. Івано-Франківськ у справі № 344/4844/23, номер провадження 2/344/1692/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111187001> (дата звернення 11.03.2026).
7. Стоцький Р.М. Поняття та зміст оцінки доказів в адміністративному судочинстві. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025ю № 4. С. 551-553. URL: https://lsej.org.ua/4_2025/134.pdf.
8. Шестак Л. В. Проблеми адміністративної відповідальності за мобінг (цькування) працівника (ст. 173-5 КУпАП) у системі Державної кримінально-виконавчої служби України. *Науковий вісник Сіверщини*. Серія: Право: науковий журнал / Пенітенціарна академія України. Чернігів: ПАУ, 2026. № 1 (27). 152 с. С. 126-137.1.
9. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 № 2713 IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text> (дата звернення 11.03.2026).
10. Чуйко А., Краковська А. Адміністративна відповідальність за мобінг та труднощі її застосування. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. 2025. Том 1. № 17. URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/17293>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 19.03.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 23.04.2026
Дата публікації: 10.05.2026

© Шестак Л.В., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0