

Адміністративне право і процес

УДК 342.922:331.108:177.84-057.34

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.20654357>

**Притягнення державних службовців до адміністративної
відповідальності за вчинення мобінгу (цькування)**

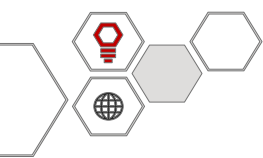
Даниленко-Негара Юлія Сергіївна

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри адміністративістики,
Національного університету «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна, <https://orcid.org/0000-0002-2644-879X>

Прийнято: 21.05.2026 | Опубліковано: 30.05.2026

Анотація. В статті досліджується проблематика притягнення державних службовців до адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування). Встановлено, що адміністративна відповідальність за вчинення мобінгу (цькування) працівника, передбачається положеннями ст. 173⁵ КУпАП. Акцентовано увагу на тому, що ст. 173⁵ КУпАП не містить уточнення щодо можливості її застосування до державних службовців у разі вчинення ними мобінгу (цькування).

Охарактеризовано загальний зміст та склад адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173³ КУпАП. Обґрунтовано, що бланкетний характер диспозиції ч. 1 ст. 173⁵ КУпАП свідчить, що під час кваліфікації діянь державних службовців як вчинення мобінг (цькування), окрім положень ст. 2² КЗпП, також обов'язково необхідно враховувати положення Закону України «Про державну службу» та інших актів

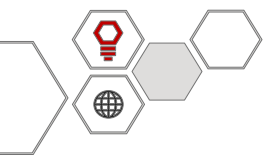


законодавства про державну службу – в частині визначення особливостей проходження та припинення державної служби.

Визначено, що державні службовці можуть бути суб'єктом адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173³ КУпАП, суб'єктивна сторона яких характеризується наявністю вини у формі прямого умислу. Об'єктом досліджуваного адміністративного правопорушення у сфері державної служби є суспільні відносини, що виникають під час реалізації права на проходження державної служби, а також забезпечення прав державних службовців, передбачених законодавством про державну службу. Акцентовано увагу на тому, що об'єктивна сторона виявляється через форми мобінгу (цькування), які не враховують специфіки відносин у сфері державної служби.

Встановлено відсутність випадків притягнення державних службовців за вчинення мобінгу (цькування) у Єдиному державному реєстрі судових рішень. Охарактеризовано випадки розгляду справ про адміністративні правопорушення за ст. 173⁵ КУпАП стосовно службовців місцевого самоврядування. Визначено негативну тенденцію виявлення мобінгу (цькування) у сфері служби в органах місцевого самоврядування. Обґрунтовано, що належне та ефективне застосування ст. 173⁵ КУпАП до державних службовців вимагає повноцінного врегулювання заборони мобінгу (цькування) у сфері державної служби безпосередньо положеннями законодавства про державну службу, з обов'язковим наданням Національному агентству України з питань державної служби повноважень розглядати скарги державних службовців щодо мобінгу (цькування). Зазначене сприятиме забезпеченню ефективного відновлення порушених прав державних службовців внаслідок мобінгу (цькування). Визначено перспективні напрями подальших наукових досліджень.

Ключові слова: адміністративна відповідальність, адміністративне правопорушення, суб'єкт адміністративного правопорушення, мобінг



(цькування), етика, правила етичної поведінки, державна служба, державний службовець, законодавство про державну службу, законодавство про працю.

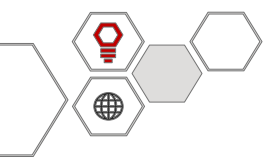
Bringing civil servants to administrative responsibility for committing mobbing (harassment)

Yuliia Danylenko-Nehara,

PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor at Administrative Sciences Department, National University «Odessa Academy of Law»
Odessa, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0002-2644-879X>

Abstract. The article examines the issue of bringing civil servants to administrative liability for committing mobbing (harassment). It is established that administrative liability for committing mobbing (harassment) of an employee is provided for by the provisions of Article 173⁵ of the Code of Ukraine on Administrative Offenses. Attention is drawn to the fact that Article 173⁵ of the Code of Ukraine on Administrative Offenses does not contain any clarification regarding the possibility of its application to civil servants in the event of their committing mobbing (harassment).

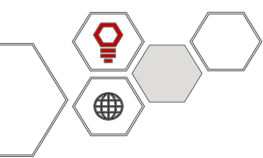
The general content and composition of the administrative offense provided for in Article 173³ of the Code of Ukraine on Administrative Offenses are described. It is substantiated that the blanket nature of the disposition of Part 1 of Article 173⁵ of the Code of Ukraine on Administrative Offenses indicates that when qualifying the actions of civil servants as committing mobbing (harassment), in addition to the provisions of Article 2² of the The Labor Code of Ukraine, it is also necessary to take into account the provisions of the Law of Ukraine “On Civil Service” and other acts of legislation on civil service - in terms of determining the features of passing and terminating civil service.



It is determined that civil servants may be the subject of an administrative offense provided for in Article 173³ of the Code of Ukraine on Administrative Offenses, the subjective side of which is characterized by the presence of guilt in the form of direct intent. The object of the studied administrative offense in the field of civil service is social relations that arise during the exercise of the right to civil service, as well as ensuring the rights of civil servants provided for by the legislation on civil service. Attention is focused on the fact that the objective side is manifested through forms of mobbing (harassment), which do not take into account the specifics of relations in the field of civil service.

The absence of cases of bringing civil servants to justice for committing mobbing (harassment) in the Unified State Register of Court Decisions was established. Cases of consideration of cases of administrative offenses under Article 173⁵ of the Code of Ukraine on Administrative Offenses in relation to local government employees were characterized. A negative trend in the detection of mobbing (harassment) in the service sector in local government bodies was determined. It was substantiated that the proper and effective application of Article 173⁵ of the Code of Ukraine on Administrative Offenses to civil servants requires full regulation of the prohibition of mobbing (harassment) in the civil service sector directly by the provisions of the legislation on civil service, with the mandatory granting of the National Agency of Ukraine on Civil Service the authority to consider complaints of civil servants regarding mobbing (harassment). The above will contribute to ensuring the effective restoration of the violated rights of civil servants as a result of mobbing (harassment). Promising directions for further scientific research were identified.

Keywords: administrative responsibility, administrative offense, subject of administrative offense, mobbing (bullying), ethics, rules of ethical behavior, civil service, civil servant, civil service legislation, labor legislation.

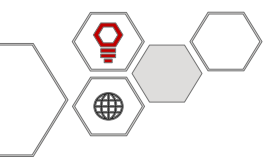


Постановка проблеми. Адміністративна відповідальність за вчинення мобінгу (цькування) працівника, передбачається положеннями ст. 173⁵ Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) [1]. Насамперед зазначимо, що КУпАП було доповнено цією статтею Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 01.12.2022 № 2806-IX [2], після прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX [3], яким доповнено Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) [4] положеннями про заборону мобінгу (цькування).

Зважаючи на те, що назва ст. 173⁵ КУпАП «Мобінг (цькуванню) працівника» [1] свідчить про спрямованість на трудові відносини, а заборона мобінгу (цькування) передусім визначається положеннями законодавства про працю, зокрема ст. 2² КЗпП [4], цілком обґрунтовано постає питання щодо можливості застосування цієї статті КУпАП до державних службовців у разі вчинення ними мобінгу (цькування).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Притягнення державних службовців до адміністративної відповідальності досліджували В.Б. Авер'янов, О.Ф. Андрійко, Л.Р. Біла-Тіунова, К.В. Берднікова, Ю.В. Борисова, В.В. Васильківська, О.О. Губанов, І.І. Діденко, О.О. Єрмак, І.І. Задоя, С.В. Ківалов, Т.О. Коломoeць, В.К. Колпаков, У.І. Ляхович, Р.В. Негара, Н.С. Панова, Д.В. Приймаченко, О.М. Стець, О.П. Хамходера, Т.В. Чехович та ін. Натомість змістовно-понятійна характеристика самої категорії мобінг (цькування) здійснюється передусім фахівцями у сфері трудового права, зокрема такими, як: Т.А. Коляда, В.Ю. Кікінчук, І.М. Рязанцева, А.Г. Дудко тощо.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У працях названих науковців висвітлено питання щодо: визначення загальних



проявів мобінгу (цькування) в межах службово-трудових відносин; характеристики основних засад запобігання та протидії мобінгу; виокремлення системи уповноважених суб'єктів в цій сфері; з'ясування окремих аспектів відповідальності за вчинення мобінгу. Разом з тим, притягнення державних службовців до адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) безпосередньо предметом наукових досліджень не було.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є визначення та характеристика особливостей притягнення державних службовців до адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування). Для досягнення мети вирішувалися такі завдання:

визначити поняття адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) у державній службі;

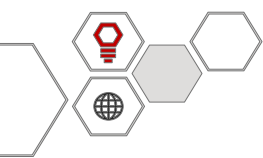
з'ясувати стан правового регулювання відповідальності державних службовців за вчинення мобінгу (цькування);

охарактеризувати загальний зміст та склад адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173³ КУпАП;

проаналізувати судову практику притягнення державних службовців за вчинення мобінгу (цькування);

виокремити перспективні напрями подальших наукових досліджень.

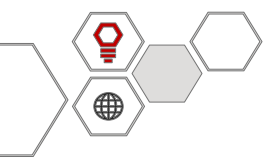
Виклад основного матеріалу. Положеннями ст. 173⁵ КУпАП передбачається адміністративна відповідальність за вчинення мобінгу (цькування) працівника (ч. 1) та теж саме діяння, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення (ч. 2) [1]. Відсутність в цій статті або примітці до неї вказівки на суб'єкта адміністративного правопорушення, а лише зазначення особи, яка є потерпілим (працівник), зумовлюють необхідність подальшого пошуку відповіді на це питання.



У положеннях Закону України «Про державну службу» [5] мобінг (цькування) у сфері державної служби не визначається. Єдиним нормативним актом у законодавстві з питань державної служби, у якому згадується мобінг (цькування) у сфері державної служби є Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158 [6], проте не визначається його зміст, форми та інші особливості. З урахуванням цього та, зважаючи на зміст ч. 3 ст. 5 Закону України «Про державну службу» [5], вірним є висновок, що на державних службовців в частині заборони мобінгу (цькування) поширюється дія норм законодавства про працю. Вбачається, що актуальним є визначення можливості застосування ст. 173⁵ КУпАП [1] до державних службовців у разі вчинення ними мобінгу (цькування).

Загальна характеристика адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173³ КУпАП [1], свідчить, що у ч. 1 визначено основний зміст правопорушення, а ч. 2 присвячено кваліфікуючим умовам, а саме вчинення групою осіб та повторно. При цьому, очевидним є повністю бланкетний характер диспозиції зазначеної статті, оскільки будь-які ознаки мобінгу (цькування), форми його здійснення тощо, у ч. 1 ст. 173⁵ КУпАП відсутні. Такий підхід критикувався ще під час розгляду законопроекту від 12.07.2021 № 5749 [7], який у подальшому став Законом України від 01.12.2022 № 2806-IX [2]. Зокрема, Головне юридичне управління апарату Верховної Ради України у зауваженнях зазначало про неприйнятність використання у поданому проекті підходу щодо визначення об'єктивної сторони правопорушення шляхом відсилання до спеціального закону [7]. Крім того, наголошувалося на ускладненні застосування такої норми на практиці [7].

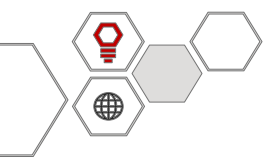
Визначення прикладної ефективності та можливості застосування ст. 173⁵ КУпАП [1] до державних службовців вимагає характеристики складу



цього адміністративного правопорушення. Більше того, бланкетний характер диспозиції ч. 1 ст. 173⁵ КУпАП [1] зумовлює необхідність врахування положень ст. 2² КЗпП [4], законодавчого акта, положеннями якого визначено поняття та форми мобінгу (цькування), а також Закону України «Про державну службу» [5] та інших актів законодавства про державну службу – в частині визначення особливостей проходження та припинення державної служби.

Суб'єктом досліджуваного адміністративного правопорушення, згідно ст. 2² КЗпП [4], є роботодавець, окремі працівники або група працівників трудового колективу. У свою чергу, О.В. Ярощук зазначає, що суб'єкт досліджуваного адміністративного правопорушення є спеціальним, що характеризується наявністю зв'язку між потерпілою особою та правопорушником, що виникає у процесі реалізації ними покладеної на них трудової функції та обов'язків [8, с. 102]. Із цим необхідно погодитись, оскільки мобінг (цькування) виникає лише за наявності відповідних взаємовідносин між особами, які його вчиняють та особами, щодо яких він вчиняється.

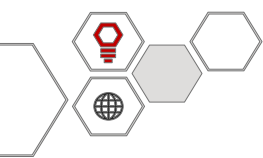
Спеціалізуючи вказаних суб'єктів до відносин державної служби зазначимо, що це керівник державної служби, окремі державні службовці або група державних службовців державного органу. Отже, суб'єктом правопорушення може бути державний службовець. З урахуванням того, що у більшості державних органів проходять службу різні види публічних службовців (зокрема, особи, які займають державні політичні посади, державні службовці, патронатні службовці), а також особи, які працюють за трудовим договором відповідно до законодавства про працю (зокрема, працівники державних органів, які виконують функції з обслуговування), слід уточнити, що державні службовці також можуть вчинити мобінг (цькування) щодо окремих із них. Поряд з цим, і стосовно державних службовців може вчинятися мобінг (цькування) іншими публічними службовцями.



Суб'єктивна сторона – характеризується наявністю вини у формі прямого умислу, оскільки вчинення мобінгу (цькування) повністю відповідає положенням ст. 10 КУпАП [1], а саме передбачає усвідомлення протиправного характеру своїх дій чи бездіяльності, передбачення шкідливих наслідків та бажання їх настання. Наведене визначення суб'єктивної сторони є одночасно актуальним для випадків вчинення мобінгу (цькування) як у трудових відносинах, так і відносинах державної служби.

Об'єктом адміністративного правопорушення, з урахуванням того, що безпосереднє правове регулювання заборони мобінгу (цькування) здійснюється положеннями ст. 2² КЗпП [4], може бути визначено як суспільні відносини, що виникають під час реалізації права на працю, зокрема захисту: права на працю; від незаконного звільнення; честі та гідності працівника, його ділової репутації; та забезпечення здорових та безпечних умов праці. О.В. Ярощук цілком справедливо звертає увагу на те, що ст. 173⁵ КУпАП розміщено у главі 14 кодифікованого акту, що має назву «Адміністративні правопорушення, що посягають на громадський порядок і громадську безпеку», а тому законодавцем визначено, що родовим об'єктом адміністративного правопорушення мобінгу є громадський порядок та громадська безпека, що, вбачається, не зовсім коректним [8, с. 94], а також пропонує під родовим об'єктом вчинення мобінгу як адміністративного правопорушення розуміти порушення права особи на свободу праці [8, с. 97].

Специфіка відносин у сфері державної служби істотним чином змінює об'єкт досліджуваного адміністративного правопорушення, який повинен охоплювати суспільні відносини, що виникають під час реалізації права на проходження державної служби, а також забезпечення прав державних службовців, передбачених Законом України «Про державну службу» (зокрема, на повагу до своєї особистості, честі та гідності, справедливе і шанобливе ставлення з боку керівників, колег та інших осіб [п. 1 ч. 1 ст. 7], належні для

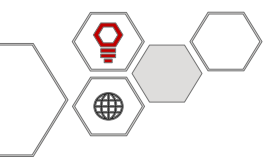


роботи умови служби [п. 3 ч. 1 ст. 7], оплату праці залежно від займаної посади, результатів службової діяльності [п. 4 ч. 1 ст. 7]) [5].

Об'єктивна сторона, з урахуванням положень ст. 2² КЗпП [4], виражається у систематичних (повторюваних) тривалих умисних діях або бездіяльності, що спрямовуються на: (1) приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків; (2) психологічний та/або економічний тиск, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій; (3) створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність. Разом з тим, визначені ст. 2² КЗпП [4] форми мобінгу (цькування) не адаптовані до відносин у сфері державної служби, виокремлені ознаки об'єктивної сторони вочевидь потребують доопрацювання, що потребує окремого дослідження.

Враховуючи викладене, у цілому ст. 173⁵ КУпАП, виходячи з її складу, може бути застосовано до державних службовців за вчинення мобінгу (цькування) стосовно інших державних службовців. При цьому, головною проблемою належного та ефективного застосування ст. 173⁵ КУпАП до державних службовців є відсутність у законодавстві про державну службу положень, безпосередньо присвячених мобінгу (цькуванню) у сфері державної служби.

Окремої уваги потребує визначення органів, уповноважених складати протоколи про вчинення адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 173⁵ КУпАП та розглядати їх. В п. 1 ч. 1 ст. 255 КУпАП [1] визначено, що протоколи про вчинення правопорушення, передбаченого ст. 173⁵, мають право складати уповноважені особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення – Державної служби України з питань праці.

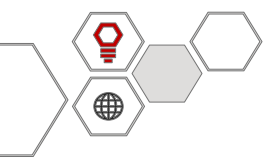


Це, з одного боку, повністю узгоджується із положеннями ч. 5 ст. 2² КЗпП [4], якими Державну службу України з питань праці уповноважено розглядати скарги осіб, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), проте, з іншого, суперечить положенням Закону України «Про державну службу», якими центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби – Національне агентство України з питань державної служби, уповноважено забезпечувати функціональне управління державною службою в державних органах (ч. 1 ст. 13) [5]. Ефективне запобігання мобінгу (цькування) у сфері державної служби, а також своєчасне та належне вжиття заходів спрямованих на його припинення, усунення негативних наслідків, відновлення та захист прав державних службовців, неможливе без залучення Національного агентства України з питань державної служби.

Відповідно до ч. 1 ст. 221 КУпАП судді районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів розглядають справи про адміністративні правопорушення, передбачені ст. 173⁵ КУпАП [1]. При цьому, йдеться про мобінг (цькування) в усіх сферах, у тому числі державній службі. У зв'язку з цим, залишається актуальним питання стосовно доцільності цього, зважаючи на те, що відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 19 Кодексу адміністративного судочинства України [9] до юрисдикції адміністративних судів належить вирішення справ у спорах з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби.

Слід сказати, що проведене дослідження теоретико-правових засад можливостей притягнення державних службовців до адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) було би незавершеним без аналізу судової практики застосування ст. 173⁵ КУпАП [1] до державних службовців.

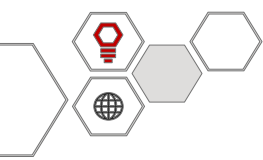
У Єдиному державному реєстрі судових рішень за пошуковим запитом по назві ст. 173⁵ КУпАП – «мобінг (цькування) працівника», знаходиться 6



судових рішень, що саме по собі свідчить про незначну кількість випадків притягнення до адміністративної відповідальності за цією статтею. Одразу слід зазначити, що у жодному із цих випадків про мобінг (цькування) стосовно державних службовців не йдеться. Проте, усі 6 судових рішень ухвалено за результатами розгляду справ (загалом йдеться про 4 справи), на підставі протоколів про адміністративні правопорушення, складених територіальними органами Державної служби з питань праці, щодо посадових осіб місцевого самоврядування за результатами проведення позапланових заходів зі здійснення державного контролю у формі перевірки на предмет дотримання вимог законодавства про працю з питань вчинення мобінгу (цькування). Враховуючи інституційну наближеність державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, слід охарактеризувати наявну судову практику.

Аналіз оприлюднених судових рішень свідчить, що лише в одній справі № 564/9/26 постановою Костопільського районного суду Рівненської області від 27.01.2026 [10], залишеною без змін постановою Рівненського апеляційного суду від 15.04.2026 [11], осіб визнано винними у вчиненні адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 2 ст. 173⁵ КУпАП, а саме вчинення мобінгу (цькування) працівників групою осіб. У всіх інших справах провадження у справі закрито за відсутністю події і складу адміністративного правопорушення (справа № 444/4660/25 – постанова Жовківського районного суду Львівської області від 05.12.2025 [12], залишена без змін постановою Львівського апеляційного суду від 12.03.2026 [13]; справа № 721/1534/25 – постанова Путильського районного суду Чернівецької області від 22.01.2026 [14]; справа № 444/4661/25 – постанова Жовківського районного суду Львівської області від 12.12.2025 [15]).

Загальний змістовний та статистичний аналіз існуючих судових рішень об'єктивно вказує про негативну тенденцію виявлення мобінгу (цькування) у сфері служби в органах місцевого самоврядування, що буде цілком



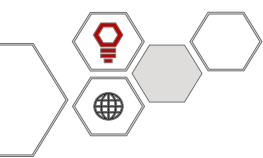
справедливим і для сфери державної служби, а також притягнення винних осіб до адміністративної відповідальності.

Це також засвідчує необхідність повноцінного врегулювання заборони мобінгу (цькування) у сфері державної служби положеннями законодавства про державну службу, наділенням суб'єктів управління державної службою, зокрема Національне агентство України з питань державної служби, повноваженнями вживати заходів, спрямованих на запобігання та припинення мобінгу (цькування), а також забезпечення ефективного відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав державних службовців.

Висновки. Підсумовуючи слід зазначити, що державних службовців може бути притягнуто до адміністративної відповідальності за ст. 173⁵ КУпАП. Разом з тим, бланкетний характер диспозиції ч. 1 ст. 173⁵ КУпАП свідчить, що під час кваліфікації діянь державних службовців як вчинення мобінгу (цькування), окрім положень ст. 2² КЗпП також обов'язково необхідно враховувати положення Закону України «Про державну службу» та інших актів законодавства про державну службу.

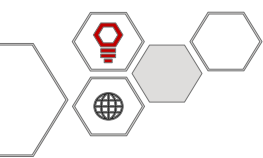
Визначено, що належне та ефективне застосування ст. 173⁵ КУпАП до державних службовців вимагає повноцінного врегулювання заборони мобінгу (цькування) у сфері державної служби безпосередньо положеннями законодавства про державну службу, з обов'язковим наданням Національному агентству України з питань державної служби повноважень розглядати скарги державних службовців щодо мобінгу (цькування). Зазначене сприятиме забезпеченню ефективного відновлення порушених прав державних службовців внаслідок мобінгу (цькування).

Перспективними напрямками подальших досліджень є визначення форм мобінгу (цькування) у сфері державної служби.



Список використаних джерел:

1. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X. Дата оновлення: 11.12.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення 30.04.2026).
2. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 01.12.2022 № 2806-IX. Дата оновлення: 01.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#n6> (дата звернення 30.04.2026).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. Дата оновлення: 16.11.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення 30.04.2026).
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення: 01.01.2026. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата звернення 30.04.2026).
5. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Дата оновлення: 11.03.2026. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#top> (дата звернення 30.04.2026).
6. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158. Дата оновлення: 28.10.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення 30.04.2026).
7. Проект Закону про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці від 12.07.2021 № 5749. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/CardByRn?regNum=5749&conv=9> (дата звернення 30.04.2026).



8. Ярошук О.В. Адміністративно-правове регулювання відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівника в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2024. 236 с.

9. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV. Дата оновлення: 01.01.2026. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#top> (дата звернення 30.04.2026).

10. Постанова Костопільського районного суду Рівненської області від 27.01.2026 у справі № 564/9/26. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/133612431> (дата звернення 30.04.2026).

11. Постанова Рівненського апеляційного суду від 15.04.2026 у справі № 564/9/26. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/135712345> (дата звернення 30.04.2026).

12. Постанова Жовківського районного суду Львівської області від 05.12.2025 у справі № 444/4660/25. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/132380046> (дата звернення 30.04.2026).

13. Постанова Львівського апеляційного суду від 12.03.2026 у справі № 444/4660/25. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/134914258> (дата звернення 30.04.2026).

14. Постанова Путильського районного суду Чернівецької області від 22.01.2026 у справі № 721/1534/25. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/133495877> (дата звернення 30.04.2026).

15. Постанова Жовківського районного суду Львівської області від 12.12.2025 у справі № 444/4661/25. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/132556056> (дата звернення 30.04.2026).