

Шестак Л. В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного та конституційного права
Навчально-наукового інституту права, правоохоронної діяльності
та психології Пенітенціарної академії України
ORCID: 0009-0001-9381-5916

ОКРЕМІ НЕДОЛІКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА МОБІНГ (ЦЬКУВАННЯ) ПРАЦІВНИКА (СТ. 173-5 КУПАП)

SPECIFIC SHORTCOMINGS IN THE LEGAL REGULATION OF ADMINISTRATIVE LIABILITY FOR MOBBING (BULLYING) OF AN EMPLOYEE (ART. 173-5 OF THE CODE OF ADMINISTRATIVE OFFENSES OF UKRAINE)

У статті досліджуються проблеми правового регулювання адміністративної відповідальності за мобінг. Автор вказує на ряд недоліків, наявність яких ускладнює процес притягнення до такої відповідальності. Зокрема, відстоюється позиція про необхідність закріплення в межах Кодексу України про адміністративні правопорушення поняття мобінгу, його ознак та форм прояву. На думку автора це дозволить розмежовувати назване правопорушення та форми дисциплінарного впливу на працівників (персонал) за невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків.

Крім того, автор вважає за доцільне визначити категорії осіб, які можуть виступати суб'єктами мобінгу. Наразі це представники трудового колективу, в тому числі й керівники. Але на практиці різні форми цькування та приниження можуть здійснювати особи, які не належать до представників трудового колективу, але з якими особа, яка зазнала мобінгу може періодично чи систематично спілкуватися у процесі виконання покладених на неї трудових функцій. Тому важливо у ст. 173-5 КУПАП віднести й таких осіб до числа суб'єктів аналізованого адміністративного правопорушення.

Варто також передбачити й можливість застосування більш суворох заходів адміністративної відповідальності за мобінг, вчинений представниками керівного складу підприємства, установи чи організації. Адже факт неправомірних обмежень прав підлеглих є прямим порушенням їх обов'язку забезпечувати належні умови праці.

Важливо також визначити можливість притягнення саме до адміністративної відповідальності за мобінг (цькування) осіб, на яких поширюється дія статутів про дисципліну. Це має сприяти належному захисту конституційного права на працю, а також розмежувати мобінг і булінг.

Автор наголошує, що вивчення причин вчинення мобінгу (цькування) дозволить вживати заходів, спрямованих на попередження вчинення такого правопорушення.

Ключові слова: мобінг (цькування), правове регулювання, Державна кримінально-виконавча служба України, адміністративна відповідальність, правопорушення, персонал, юридична відповідальність.

The article examines problems in the legal regulation of administrative liability for mobbing. The author points to a number of shortcomings whose presence complicates the process of bringing perpetrators to such liability. In particular, the author defends the position that it is necessary to enshrine within the Code of Ukraine on Administrative Offenses the definition of mobbing, its characteristics, and its forms of manifestation. In the author's view, this will make it possible to distinguish the named offense from forms of disciplinary influence on employees (staff) for failure to perform or improper performance of their job duties.

Furthermore, the author considers it advisable to define the categories of persons who may act as subjects of mobbing. Currently these are members of the workforce, including managers. In practice, however, various forms of harassment and humiliation may be carried out by persons who are not members of the workforce but with whom the person subjected to mobbing may periodically or systematically interact in the process of performing their job functions. Therefore, it is important to include such persons among the subjects of the administrative offense analyzed in Art. 173-5 of the Code.

It is also worth providing for the possibility of applying more severe measures of administrative liability for mobbing committed by members of the managerial staff of an enterprise, institution, or organization. After all, the fact of unlawful restriction of subordinates' rights is a direct violation of managers' duty to ensure proper working conditions.

It is also important to determine the possibility of bringing to administrative liability specifically for mobbing (bullying) persons to whom disciplinary statutes apply. This should contribute to proper protection of the constitutional right to work and help to distinguish mobbing from bullying.

The author emphasizes that studying the causes of mobbing (bullying) will make it possible to take measures aimed at preventing the commission of such an offense.

Key words: *mobbing (bullying), legal regulation, State Criminal-Executive Service of Ukraine, administrative liability, offense, personnel, legal liability.*

Постановка проблеми. Кодекс України про адміністративні правопорушення (КУпАП) є базовим документом, положення якого визначають порядок, умови та підстави застосування заходів адміністративної відповідальності. Названий документ був прийнятий ще у 1984 році, тому наразі до нього вноситься велика кількість змін і доповнень, які покликані забезпечити відповідність цього акта змісту суспільних відносин, які мають бути ним урегульовані. Так, з-поміж таких змін варто відмітити доповнення Кодексу статтею 173-5, якою передбачена адміністративна відповідальність за мобінг (цькування) працівника [1]. Проте, як показує практика відповідальності за аналогічне правопорушення в інших країнах [2], власне можливість застосування заходів відповідальності не виключає вчинення діянь, що можуть бути кваліфіковані як цькування працівника, а винуватець далеко не завжди зазнає справедливих покарань.

Важливо відмітити й той факт, що недостатність нормативного регулювання адміністративної відповідальності за мобінг, а також значний інформаційний вакуум з цього питання виступають факторами, які стримують застосування санкцій до осіб, які винні у вчиненні відповідних протиправних діянь. На підвищення рівня латентності мобінгу, на наш погляд, впливає і воєнний стан, адже багато обмежень, покладання додаткових обов'язків, відсутність фінансового стимулювання тощо роботодавці пояснюють саме наявністю воєнного стану в країні. Ще складніше виявити й довести факти наявності мобінгу у воєнізованих державних структурах, персонал яких належить до державних службовців, які мають право на пільгове пенсійне забезпечення та не бажають втратити відповідні пільги й преференції у зв'язку зі звільненням (наприклад, в Державній кримінально-виконавчій службі України, Службі безпеки України, Збройних силах України тощо).

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання адміністративної відповідальності за мобінг, на жаль, не є новим напрямком наукових досліджень сучасного адміністративного права. Зокрема, розв'язанню проблем, пов'язаних з застосування заходів відповідальності за мобінг (цькування) працівників присвячували свої наукові дослідження такі вітчизняні вчені як: Божук І.І., Грекова М.М., Греков Є.А., Дудко А.Г., Коляда Т.А., Міден Е.Л., Парпан Т.В., Стрельченко О.Г., Теремецький В.І., Тимофєєва Л.Ю. та інші. Але попри виокремлення значної кількості проблем застосування заходів відповідальності за мобінг, відповідні зміни і доповнення

до діючого законодавства внесені не були, тому багато питань такої відповідальності залишаються невирішеними.

Метою статті є визначення недоліків правового регулювання застосування заходів адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу (цькування) працівників та визначенні шляхів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Застосування заходів адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу є логічною реакцією держави на факти протиправних проявів щодо працівника під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Це охоплює відносини щодо забезпечення належних умов праці, охорони праці та безпеки на робочому місці [3, с. 202]. Власне здорове робоче середовище є критично важливим як для державних структур, так і для приватних компаній, оскільки воно безпосередньо впливає на рівень фізичного та психічного здоров'я працівників, підвищує продуктивність праці, знижує рівень стресу та професійного вигорання. Позитивна атмосфера зменшує плинність кадрів і порушень трудової дисципліни, сприяючи кращим взаєминам у колективі, вищій креативності та загальному благополуччю.

Відзначимо, що наразі довести факти мобінгу та застосувати заходи юридичної відповідальності за його вчинення досить складно. Адже, по-перше, відсутнє визначення сутності такого правопорушення та його ознак в межах КУпАП. Вважаємо за доцільне визначити мобінг у ч. 1 ст. 173-5 КУпАП як форму дискримінації працівника (представника персоналу), що здійснюється членом трудового колективу або іншою особою, але яке пов'язане з виконанням особою покладеної на неї трудової функції.

Крім того, судові рішення з відповідних категорій справ є неоднаковими, оскільки ґрунтуються на різних обставинах. Так, відповідно до ухвали Верховного Суду у справі № 642/2981/24 від 17.02.2025, про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди, ключовими ознаками мобінгу є систематичність, тривалість у часі, цілеспрямованість та негативні наслідки для працівника (психологічні, професійні, матеріальні) [4], хоча жодна з цих ознак не знайшла свого відображення в межах Кодексу України про адміністративні правопорушення, а Верховний Суд у своїй ухвалі не вказує, чи для кваліфікації діяння як мобінгу (цькування) повинні бути наявні всі вище визначені ознаки, чи достатньо лише деяких з них. Відповідно, окремі конфлікти, наприклад, конфлікти з різними представниками

трудового колективу, учасником яких виступає один і той же працівник (представник персоналу), мобінгом не вважається. Важко кваліфікувати як цькування й одноразове порушення прав працівника (представника персоналу), навіть якщо воно мало значні несприятливі наслідки морального чи матеріального характеру (хвороба, викликана стресовою ситуацією на робочому місці; втрата значної частини заробітку чи доходу через несправедливе застосування дисциплінарних чи адміністративних стягнень тощо).

По-друге, аналіз положень ст. 173-5 КупАП не дозволяє чітко визначити перелік осіб, які можуть виступати суб'єктами мобінгу (цькування). Зазвичай судова практика відносить до таких осіб лише членів трудового колективу, тобто осіб які перебувають у трудових правовідносинах, в тому числі представників адміністрації підприємств, установ та організацій [5]. Проте в реальному житті цькувати працівника можуть і особи, які не є членами одного трудового колективу, наприклад, представники організацій, з якими співпрацює установа, постійні відвідувачі закладу, контингент установ виконання покарань тощо. Але суди не розглядають відповідні факти цькування як мобінг і, відповідно, питання про притягнення до адміністративної відповідальності за вказане правопорушення не ставиться. На наш погляд, це не сприяє захисту трудових прав особи, яка стала об'єктом мобінгу. Крім того, варто підтримати тих дослідників, які пропонують передбачити відповідальність за цькування щодо представників персоналу [6], оскільки це відповідатиме адміністративно-правовому статусу таких осіб. У зв'язку з цим вважаємо за доцільне у ч. 1 ст. 173-5 КупАП визначити категорії осіб, які можуть виступати суб'єктами названого правопорушення та викласти ч. 1 названої норми у такій редакції: «Вчинення мобінгу (цькування) працівника (представника персоналу) членом трудового колективу чи особою, яка до нього не належить, але з якою особа періодично чи систематично працює у процесі виконання трудової функції – тягне за собою...». Вважаємо, що таке формулювання правової норми дозволить розширити судову практику та притягувати до відповідальності всіх суб'єктів, які вчинили відповідне правопорушення.

По-третє, наразі законодавець не передбачає посилення адміністративної відповідальності за мобінг, вчинений особами, які належать до керівного складу підприємства, установи чи організації. На наш погляд, така позиція є невірною. Адже саме адміністрація кожної окремо взятої юридичної особи має забезпечувати здорову атмосферу в трудових правовідносинах, що включає ергономічні, психосоціальні та організаційні аспекти [3, с. 205]; попереджати

будь-які прояви порушення трудових прав працівників (представників персоналу). Тому пропонуємо доповнити ст. 173-5 КупАП частиною 3, якою передбачити посилену відповідальність за мобінг саме з боку адміністрації підприємства, установи чи організації або керівників їх структурних підрозділів.

По-четверте, нелогічною є й позиція законодавця, який ототожнює цькування працівника і з мобінгом (ст. 173-5 КупАП), і з булінгом (ст. 173-4 КупАП) [1]. Адже це ускладнює не лише адміністративно-правову кваліфікацію відповідних діянь, але й розмежування зазначених правопорушень. Зокрема, мобінг, вчинений щодо педагогічного працівника може кваліфікуватися як булінг, і навпаки. Хоча відповідальність при цьому є різною. Це дозволяє маніпулювати положеннями діючого законодавства та не сприяє виробленню єдиної судової практики. Тому доречно, на наш погляд, прибрати слово «цькування» з положень ст. 173-4 Кодексу, замінивши його поняттям «дискримінація».

Варто також відзначити, що деякі автори відстоюють позицію про необхідність доведення мети діяння – створення нездорової атмосфери в трудовому колективі [7], але ми не підтримуємо такої пропозиції, оскільки недоведеність мети виключає можливість застосування заходів адміністративної відповідальності. Власне порушник може й не усвідомлювати мети своєї протиправної поведінки, не формулювати її.

По-п'яте, важливо, що КупАП дозволяє застосувати адміністративну відповідальність лише за мобінг, який був вчинений громадянами. Зокрема, на цю обставину вказують слова: «... тягне за собою накладення штрафу на громадян...» [1]. Проте Конституція України гарантує право на працю не лише для громадян держави, але й іноземців та осіб без громадянства [8]. Відповідно, вони теж можуть бути об'єктами цькування на робочому місці. Тому доречно підтримати тих науковців, які пропонують виключити слово «громадян» із санкцій ст. 173-5 КупАП [6], що дозволить забезпечувати захист трудових прав всіх працюючих осіб.

По-шосте, наразі мобінг пов'язують, як правило, із вчиненням діянь безпосередньо під час виконання трудових обов'язків, на робочому місці. Проте відповідна дискредитація може мати здійснюватися і в онлайн-середовищі: у соціальних мережах, під час електронного листування, надсилання електронних повідомлень тощо. Такі прояви поведінки також можуть негативно позначатися на психологічному стані працівника (представника персоналу), оскільки факт приниження стає відомим невизначеному колу осіб (наприклад, повідомлення в робочих групах у соціальних мережах, демонстрація неприємних фотографій в мережі Фейсбук тощо). У зв'язку

з цим вважаємо за доцільне ч. 1 ст. 173-5 КупАП доповнити словами: «в тому числі й здійснене з використанням інтернет-комунікацій».

Мобінг (цькування) негативно позначається не лише на морально-психологічному стані працівника (представника персоналу), але може завдати й майнової шкоди. Формами його прояву можуть бути:

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

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

- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу [9].

Таким чином, кваліфікація діяння як мобінгу у будь-якій формі його прояву може передбачати відшкодування матеріальної шкоди. Але варто зазначити, що визначення її розміру потребує опрацювання великої кількості документів (наказів про преміювання, про відрядження, про призначення на чергування, про залучення до виконання робіт (в тому числі у вихідні і святкові дні), про заохочення з нагоди знаменних і пам'ятних дат тощо). Недоведеність кожного окремого епізоду означає автоматичне зменшення відповідних сум. Тому варто визначити хоча б мінімальну суму відшкодувань, на яку має право особа, що є потерпілою від мобінгу.

Ще однією проблемою, яка часто виникає при кваліфікації діяння як мобінгу (цькування), є розмежування протиправної поведінки та правомірної реакції керівника на факт невиконання чи неналежного виконання працівником (представником персоналу) своїх трудових обов'язків. Тому кожен керівник повинен обґрунтувати будь-які обмеження прав працівника (представника персоналу), інакше він може отримати звинувачення у вчиненні правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КупАП.

Попри важливість застосування заходів адміністративної відповідальності за мобінг (цькування) в трудовому колективі, навіть доведення факту такої протиправної поведінки не є гарантією притягнення винних до адміністративної відповідальності. Так, законодавством наразі не передбачено можливості застосування такої відповідальності до осіб, на яких поширюється дія статутів про дисципліну. Вважаємо це порушенням права працівника на захист своїх конституційних прав. Адже відповідно до ст. 15 КупАП до таких осіб застосовуються заходи дисциплінарної, а не адміністративної відповідальності. Звичайно, обидва види є формою прояву юридичної відповідальності, хоча наслідки й умови їх застосування є різними. Відповідно, в тих випадках, коли винуватцем виступає керівник вищого рівня (директор, головний бухгалтер, їх заступники тощо) реальна відповідальність може і не настати, оскільки до винуватця може застосовуватись найлегше покарання, передбачене ст. 147 Кодексу законів про працю України – догана [10]. Вважаємо таку позицію законодавця упередженою. Тому пропонуємо віднести вчинення правопорушення, передбаченого ст. 173-5 КупАП до числа тих, за вчинення яких особи, на яких поширюється дія дисциплінарних статутів, притягуються до адміністративної відповідальності на загальних підставах [6].

На наш погляд, вчиненню діянь, що можуть кваліфікуватися як мобінг, сприяє і воєнний стан. Особливо це стосується тих структур, які мають право бронювати працівників. Факт бронювання може виступати важелем тиску. Наприклад, в системі Державної кримінально-виконавчої служби України може мати місце тиск з боку роботодавця на представників персоналу, які мають визначену законом кількість років страхового стажу, який дає право на пенсію за вислугою років [11].

Висновки. Дослідження питань правового регулювання адміністративної відповідальності за мобінг дозволяє виокремити ряд недоліків, наявність яких ускладнює процес притягнення до такої відповідальності. Зокрема, необхідно в межах КупАП закріпити поняття мобінгу, його ознак та форм прояву. Це дозволить розмежувати назване правопорушення та форми дисциплінарного впливу на працівників (персонал) за невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків. Крім того, варто визначити категорії осіб, які можуть виступати суб'єктами мобінгу. Наразі це представники трудового колективу, в тому числі й керівники. Але на практиці різні форми цькування та приниження можуть здійснювати особи, які не належать до представників трудового колективу, але з якими особа, яка зазнала мобінгу може періодично чи систематично спілкуватися у процесі виконання покладених на неї трудових функцій. Тому

важливо у ст. 173-5 КупАП віднести й таких осіб до числа суб'єктів аналізованого адміністративного правопорушення.

Варто також передбачити й можливість застосування більш суворих заходів адміністративної відповідальності за мобінг, вчинений представниками керівного складу підприємства, установи чи організації. Адже факт неправомірних

обмежень прав підлеглих є прямим порушенням їх обов'язку забезпечувати належні умови праці.

Важливо також визначити можливість притягнення саме до адміністративної відповідальності за мобінг (цькування) осіб, на яких поширюється дія статутів про дисципліну. Це має сприяти належному захисту конституційного права на працю.

Список використаних джерел:

1. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80732-10#top> (дата звернення: 14.02.2026).
2. Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases. 2018. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5801609> (date of access: 29.01.2026)
3. Станішевська О.С. Поняття «середовище праці»: світоглядна зміна нормативної визначеності. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО. 2025. Випуск 89: частина 2. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2025/07/32-1.pdf>
4. Ухвала Верховного Суду від 17.02.2025 року у справі № 642/2981/24 про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=125265128&red=100003102fc107282ad43288c8d53e07dca64f&d=5> (дата звернення: 14.02.2026).
5. Іллічівський міський суд Одеської області. Рішення від 01 лютого 2024 року. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/116727970/> (дата звернення: 14.02.2026).
6. Шестак Л. В. Проблеми адміністративної відповідальності за мобінг (цькування) працівника (ст. 173-5 КУпАП) у системі Державної кримінально-виконавчої служби України. Чернігів : ПАУ, 2026. № 1 (27). 152 с. С. 126-137. <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgzQfBsnWSWffJfGxfQhDhZpnlKj?compose=DmwnWsTHrTPdKVZLjBPvnRmKvzqHTCCzxWkrDQdZrVKXtHwIRGxnCbnKbnZwXKgJSHZhggLGVxbv&projector=1&messagePartId=0.1>
7. Грекова М.М., Греков Є.А., Галеев Я.В. Відповідальність роботодавця за мобінг: національне законодавство та світовий досвід. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. №8. URL: http://lsey.org.ua/8_2020/59.pdf
8. 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 14.02.2026)
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 року № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення: 14.02.2026).
10. 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: 14.02.2026).
11. 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: 14.02.2026).

Дата першого надходження статті до видання: 11.03.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 15.04.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 28.05.2026