

УДК 342.9.03:316.454.5

DOI 10.32755/sjlaw.2026.126

**Шестак Л. В.,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри адміністративного  
та конституційного права Навчально-наукового інституту  
права, правоохоронної діяльності та психології,  
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна  
ORCID: 0009-0001-9381-5916

## **ПРОБЛЕМИ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА МОБІНГ (ЦЬКУВАННЯ) ПРАЦІВНИКА (ст. 173-5 КУпАП) У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

*У статті окреслено проблеми адміністративної відповідальності за мобінг. Автор пропонує закріпити поняття мобінгу та його вияву, визначити особливості відповідальності за мобінг у воєнізованих структурах, збільшити строки накладання адміністративних стягнень за це діяння з 3 до 6 місяців, передбачити застосування додаткового стягнення у вигляді позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю.*

**Ключові слова:** адміністративна відповідальність, адміністративне правопорушення, стягнення, мобінг, Державна кримінально-виконавча служба України, правове регулювання, працівник, персонал, пенітенціарна система.

**Постановка проблеми.** Суспільні відносини, що підлягають правовому регулюванню, постійно змінюються. І добре, коли відповідні зміни знаходять своє відображення й на рівні нормативних актів, не залишаючи прогалин та неузгодженості. Проте законодавчі доповнення, як правило, є реакцією на гостру соціальну потребу юридичного розв'язання конкретно взятої проблеми. Так, на жаль, не можна сказати, що мобінг (цькування) є невластивим для трудових відносин. Різні форми утисків, порушень або обмежень прав працівників, прихованих і виправдовуваних «виробничими потребами», «складною економічною обстановкою», «воєнним станом» тощо мали місце задовго до визначення їх власне як мобінгу. Відтак і заходи юридичної відповідальності до осіб, які допустили таку поведінку, нормами вітчизняного законодавства не були передбачені. Хоча важливість забезпечення здорових відносин у будь-якому

трудовому колективі є запорукою ефективного виконання трудових прав працівників.

Варто зазначити, що питання застосування заходів відповідальності за вчинення діянь, які можуть бути кваліфіковані як мобінг у системі органів виконання покарань, є ще складнішими. Адже це специфічна структура, відносини персоналу в якій базуються на субординації та жорсткій дисципліні. Тому мобінг у Державній кримінально-виконавчій службі України (ДКВС) може «маскуватися» під вияви владної поведінки, здійснення контрольних заходів, перевірку роботи персоналу, професійну критику тощо, внаслідок чого представник персоналу, щодо якого застосовується мобінг, може вважати його нормальним ходом трудових відносин та не порушувати питання про відповідальність суб'єктів, які здійснюють неправомірний тиск, обмежують права чи створюють (або провокують) конфліктні ситуації, що негативно позначаються на стосунках у колективі. Така особливість властива не тільки пенітенціарній системі, але й іншим воєнізованим структурам.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання застосування заходів юридичної відповідальності за мобінг (цькування) працівників є надзвичайно актуальним, адже така протиправна поведінка може мати різні вияви – від провокації конфліктів до обмежень економічного характеру, та базуватися на особистих, моральних і ділових якостях працівників, проблемах особистої неприязні, складних життєвих обставинах. Варто зазначити, що питання відповідальності за мобінг спочатку були предметом наукових досліджень представників вітчизняного трудового права (А. М. Кичко, Т. А. Коляда, О. В. Кравченко, В. О. Пилипенко та інші), а вже закріплення застосування заходів адміністративної відповідальності за мобінг (цькування) працівників у ст. 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП) породило наукові дискусії і в колі дослідників адміністративного права (І. І. Божук, А. Г. Дудко, М. В. Ковальова, О. Г. Стрельченко, В. І. Теремецький, Н. В. Фастовець, О. В. Ярошук та інші). Та все ж, попри законодавче закріплення умов і підстав адміні-

стративної відповідальності за мобінг, багато проблем такої відповідальності залишаються нерозв'язаними.

**Метою статті** є визначення кола проблемних питань адміністративної відповідальності за мобінг загалом та у пенітенціарній системі зокрема, а також шляхів їх подолання.

**Виклад основного матеріалу.** Введення адміністративної відповідальності за вчинення діянь, що можуть кваліфікуватися як цькування працівника, є закономірним. Адже створення токсичних умов виконання трудової функції негативно позначається як на якості роботи, так і на психічному стані працівника й трудового колективу загалом. Але попри намагання законодавця ввести відповідні правовідносини у правову площину, є чимало проблем як матеріального, так і процесуального характеру, що не сприяють ефективному застосуванню положень чинного адміністративного законодавства. На сьогодні КУпАП [1] не містить поняття мобінгу, хоча у ст. 173-5 передбачає відповідальність за його вчинення. Так, відповідно до положень вищеназваної норми «Вчинення мобінгу (цькування) працівника – тягне за собою накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин.

Діяння, передбачене частиною першою цієї статті, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, – тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин». Аналіз положень названої статті дозволяє виокремити низку недоліків правового регулювання адміністративної відповідальності за мобінг.

По-перше, наразі КУпАП не містить визначення мобінгу та форм його зовнішнього вияву, що ускладнює процес адміністративно-правової кваліфікації. Відповідна дефініція є у Кодексі законів про працю України [2], але названий документ спрямований на регулювання суспільних відносин, що виникають у сфері трудових прав працівників, а не на застосування заходів адміністративної відповідальності. Отже, варто підтримати позицію тих науковців, які пропонують закріпити поняття мобінгу та форм його вияву в диспозиції ст. 173-5 КУпАП [3, с. 86].

По-друге, власне суб'єктами такого проступку може бути обмежене коло осіб: це громадяни, фізичні особи – підприємці та посадові особи. Таким чином, до відповідальності за мобінг не можуть бути притягнені ті, хто не має українського громадянства. І якщо для пенітенціарної системи України вчинення мобінгу особою, яка не є громадянином України, об'єктивно неможливе (оскільки персонал ДКВС формується виключно з осіб, які належать до українського громадянства), то для решти організацій, в яких можуть працювати іноземці, особи, які мають посвідку на проживання тощо, відсутність громадянства є основою безвідповідальності за вчинення такого правопорушення. У зв'язку з цим вважаємо за доцільне змінити формулювання санкцій ст. 173-5 КУпАП, вилучивши з них слово «громадян» та викласти їх в такій редакції: «... тягне за собою накладення штрафу від...». Таке визначення дозволить попередити уникнення адміністративної відповідальності за мобінг суб'єктами, які не мають українського громадянства, й дозволить застосовувати адміністративні покарання до всіх осіб, які винні у вчиненні відповідного проступку.

По-третє, у ст. 173-5 КУпАП не врахована специфіка застосування мобінгу у структурах, персонал яких належить до військовозобов'язаних осіб. Наразі у ст. 15 КУпАП [1] навіть не передбачена можливість притягнення таких суб'єктів до адміністративної відповідальності за вчинення зазначеного проступку на загальних підставах. Тобто мобінг у системі ДКВС, Національної поліції, Службі безпеки України та інших воєнізованих структурах передбачає застосування виключно дисциплінарної відповідальності. На наш погляд, пасивна позиція законодавця

щодо адміністративної відповідальності за мобінг (цькування) працівника, вчинена особами, на яких поширюється дія дисциплінарних статутів, є неприпустимою. Тому доцільно друге речення ч. 1 ст. 15 КУпАП викласти в такій редакції: «За порушення правил, норм і стандартів, що стосуються забезпечення безпеки дорожнього руху, санітарних норм, правил полювання, рибальства та охорони рибних запасів, митних правил, вчинення правопорушень, пов'язаних з корупцією, вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису або неповідомлення про місце свого тимчасового перебування у разі винесення термінового заборонного припису, порушення тиші в громадських місцях, неправомірне використання державного майна, незаконне зберігання спеціальних технічних засобів негласного отримання інформації, невжиття заходів щодо окремої ухвали суду, ухилення від виконання законних вимог прокурора, порушення законодавства про державну таємницю, порушення порядку обліку, зберігання і використання документів та інших матеріальних носіїв інформації, що містять службову інформацію, вчинення мобінгу (цькування) працівника зазначені особи несуть адміністративну відповідальність на загальних підставах». Варто також зауважити, що подана вище норма була би більш логічною, якби не лише вказувала на об'єктивні вияви протиправної поведінки, вчинення яких дозволяє застосовувати заходи адміністративної відповідальності до спеціальних суб'єктів на загальних підставах, але й містила посилення на конкретні норми статей, порушення яких дозволяє застосовувати адміністративні санкції на загальних умовах.

По-четверте, на наш погляд, варто застосовувати розширений перелік санкцій до осіб, які винні у цькуванні працівників. Зокрема, адміністративна відповідальність посадових осіб передбачена ч. 2 ст. 173-5 КУпАП, але дозволяє накладати лише основні санкції: штраф або громадські роботи. Вважаємо, що цей перелік має бути доповнений можливістю накладання стягнення у вигляді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певним видом діяльності. Оскільки справи про відповідні проступки розглядаються судом, то залежно від наслід-

ків правопорушення суд може ухвалити рішення про застосування або незастосування такого додаткового покарання. У зв'язку з цим пропонуємо санкцію ч. 2 ст. 173-5 КУпАП викласти в такій редакції: «тягне за собою накладення штрафу на осіб від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до шести місяців чи без такого».

По-п'яте, вважаємо за доцільне визначити особливості адміністративної відповідальності за цькування представників персоналу так званих силових структур. Зокрема, у системі ДКВС виконання трудової функції покладено не на працівників, а на представників персоналу, та й довести факти цькування досить складно, оскільки це закрита система. Проте формулювання, що використовується у ст. 173-5 КУпАП «працівник», а не «персонал», дозволяє говорити про те, що буква закону не відповідає його духу. Адже очевидно, що законодавець, визначаючи адміністративну відповідальність за мобінг, вважав за доцільне захистити права від необґрунтованого тиску та обмежень усіх осіб, які працюють, а не лише тих, які мають статус працівника. Тому вважаємо за доцільне доповнити ст. 173-5 КУпАП частиною 3, якою передбачити особливість адміністративної відповідальності за мобінг (цькування), що вчиняються щодо осіб, на яких поширюється дія дисциплінарних статутів і викласти її в такій редакції: «Діяння, передбачене частиною першою цієї статті, вчинене особою або щодо особи, на яку поширюється дія дисциплінарного статуту, – тягне за собою накладення штрафу від ста п'ятдесяти до двохсот п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян із заборонаю обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до шести місяців чи без такої».

По-шосте, серед проблем адміністративної відповідальності за мобінг (цькування) працівника варто віднести і відносно ко-

роткі строки накладання адміністративних стягнень, порушення яких має наслідком закриття адміністративного провадження без застосування покарання до винної особи. Зокрема, відповідно до ч. 2 ст. 38 КУпАП покарання за ст. 173-5 КУпАП може бути накладено не пізніш як через три місяці з дня вчинення правопорушення або виявлення факту проступку [1]. Вважаємо, що такі строки є надто короткими, адже потребують збирання доказів, якими можуть бути накази, розпорядження, рішення та інші письмові документи, які підтверджують факти перешкодження виконанню трудових обов'язків, відеофіксація погроз, висміювання, наклепів тощо, опитування свідків, подання копій документів про переведення, оплату праці та інше. Так, у системі ДКВС мобінг може виявлятися як систематичне призначення на чергування у вихідні й святкові дні, залучення до виконання робіт, які не належать до трудової функції представника персоналу (прибирання території, облаштування окремих ділянок тощо), перешкодження у підвищенні освітньо-професійного рівня персоналу, безпідставне позбавлення представників персоналу ДКВС частини виплат: премій, бонусів, інших заохочень, постановка цілей, досягнення яких за даних обставин є неможливим, псування робочих документів [4, с. 66] тощо. Юридичне підтвердження відповідних фактів потребує певного періоду часу, який може виходити за межі, визначені ст. 38 КУпАП, тим більше, що в названій нормі початком відліку відповідного строку є дата вчинення правопорушення. Мобінг належить до триваючих протиправних діянь [5, с. 64], тобто проступків, які можуть виявлятися протягом певного періоду часу як однорідні або ж неоднакові за зовнішнім виявом діяння (наприклад, висміювання, поєднане із залученням до роботи у вихідні дні). У зв'язку з цим пропонуємо внести зміни у ч. 3 ст. 38 КУпАП та викласти її в такій редакції: «Адміністративне стягнення за вчинення правопорушень, передбачених статтями 173-2, 173-5 і 173-6 цього Кодексу, може бути накладено протягом шести місяців з дня вчинення або виявлення відповідного правопорушення».

До проблем адміністративної відповідальності за мобінг варто віднести й практичне небажання співробітників особи, яка

зазнає цькування подавати свідчення чи інші докази, боячись стати об'єктом такого правопорушення. Відповідно до положень п. 1 ч. 1 ст. 255 КУпАП правом складати протоколи про мобінг (цькування) працівника наділені представники Державної служби з питань праці [1]. Проте їх вільний доступ до окремих об'єктів є ускладненим, наприклад, в установи виконання покарань, слідчі ізолятори, на територію таборів утримання військовополонених тощо. Це, відповідно, ускладнює й встановлення фактів вияву мобінгу. Тому доречно на сайті Державної служби з питань праці створити «гарячу лінію», на яку можна було б повідомляти про факти цькування працівників (персоналу), в тому числі й анонімно, а вже на підставі відповідних повідомлень проводити перевірки, відбирати пояснення та здійснювати інші дії, які дозволяють підтвердити чи спростувати наявність фактів відповідних правопорушень на конкретно взятому підприємстві чи в установі. Важливим також, на нашу думку, є й питання правового захисту осіб, які виступають як свідки. Адже спілкування з окремо взятим працівником, який виступає як свідок цькування, для отримання правдивих свідчень потребує забезпечення певного рівня конфіденційності. Як показує практика, викликати таких осіб до Державної служби з питань праці її посадові особи не мають права [6]. Свідчити ж проти колег або керівників, якщо особа збирається продовжувати роботу в попередній установі, досить складно. Відтак конфіденційність повідомлень або ж наділення правом інспекторів Державної служби з питань праці проводити опитування персоналу поза межами проходження роботи (служби) дозволило б отримувати більш об'єктивні свідчення.

Важливо також зазначити, що інколи досить важко відмежувати мобінг (цькування) працівника від належних форм забезпечення трудової дисципліни. Адже неналежне виконання представником персоналу своїх трудових обов'язків, яке мало наслідком застосування дисциплінарних стягнень не завжди розцінюється працівником як справедливе. Так, Окружним адміністративним судом міста Києва було розглянуто справу за позовом провідної спеціалістки відділу організаційно-аналітичної роботи та планування Управління організаційно-

аналітичного, документального та адміністративно-господарського забезпечення Адміністрації ДКВС до Адміністрації ДКВС. Позивачка зазначала, що вона піддавалася мобінгу, що виявився як застосування щодо неї несправедливого дисциплінарного провадження та винесення догани, що позначилося не тільки на її репутації, а й на рівні матеріального забезпечення. Проте суд, розглянувши матеріали справи та докази позивачки й відповідача, визнав винесення догани правомірною формою реагування на факт неналежного виконання позивачкою покладених на неї обов'язків [7]. Отже, розмежування протиправної поведінки, яка може бути кваліфікована як мобінг (цькування) працівника та правомірного застосування дисциплінарних стягнень за неналежне виконання (чи невиконання) трудових обов'язків покладається на суд. Саме суд має дослідити матеріали справи, в тому числі й докази, які подаються сторонами провадження і вже на їх основі ухвалити рішення про: 1) наявність у діях відповідача ознак мобінгу (цькування) та застосування адміністративного стягнення або 2) про відсутність ознак такого проступку та закриття провадження у справі.

**Висновки.** Дослідження проблем адміністративної відповідальності за мобінг (цькування) працівника дозволяє відзначити певну непослідовність законодавця. Адже власне факт визнання мобінгу як адміністративно караного діяння ще не означає ефективного захисту прав працівників. На наш погляд, для уникнення проблем адміністративно-правової кваліфікації діянь, що можуть визначатися як мобінг (цькування) працівника, доречно внести низку змін і доповнень до положень ст. 173-5 КУпАП. Зокрема:

– закріпити в диспозиції ст. 173-5 КУпАП поняття мобінгу (цькування) та форм його вияву;

– з санкцій ст. 173-5 КУпАП вилучити слово «громадян», чим забезпечити можливість притягнення до відповідальності за вказаною нормою і тих працівників, які не мають громадянства України;

– визнати мобінг (цькування) працівників адміністративним правопорушенням, за вчинення якого військовослужбовці

та особи, на яких поширюється дія дисциплінарних статутів, притягуються до адміністративної відповідальності на загальних підставах;

– доповнити перелік санкцій ч. 2 ст. 173-5 КУпАП додатковим покаранням у вигляді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до 6 місяців;

– збільшити строки накладання адміністративного стягнення за вчинення діянь, що кваліфікуються як мобінг (цькування) з трьох до шести місяців;

– створити «гарячу лінію» на сайті Державної служби з питань праці, на яку можна було б подавати інформацію (в тому числі й конфіденційно) про факти мобінгу;

– визначити критерії розмежування мобінгу (цькування) працівника від правомірного застосування обмежень трудових прав персоналу.

### 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: 04.01.2026).

2. 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: 04.01.2026).

3. Теремецький В. І., Фастовець Н. В. Правове регулювання адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу в Україні. *Наукові записки. Серія: Право*. 2023. Вип. 14. С. 84–89. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/>.

4. Чуйко А., Краковська А. Адміністративна відповідальність за мобінг і 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>.

5. Дудко А. Г., Стрельченко О. Г. Адміністративно-правова характеристика поняття «мобінгу». *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2022. Вип. 74. Ч. 2. С. 60–65.

6. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці : постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 // *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-Text> (дата звернення: 04.01.2026).

7. До Адміністрації Державної кримінально-виконавчої служби України про визнання протиправним та скасування наказу : рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 13 квіт. 2020 р. № 640/8053/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88743628> (дата звернення: 04.01.2026).

**Shestak L.,**

PhD in Law, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Administrative and  
Constitutional Law of the Educational and Scientific Institute of Law,  
Law Enforcement, and Psychology,  
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine  
ORCID: 0009-0001-9381-5916

### **PROBLEMS OF ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY FOR MOBBING (HARASSMENT) OF EMPLOYEES (Article 173-5 of the Code of Ukraine on Administrative Offenses) IN THE SYSTEM OF THE STATE CRIMINAL EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE**

*The article addresses the issue of administrative responsibility for mobbing (harassment) of employees. The relevance of the topic is due to the fact that mobbing has long become a reality in workplaces, violating employees' rights, while the legislative regulation of this issue remains insufficient. This phenomenon is often justified by "production needs" or "difficult economic situations," complicating its legal qualification.*

*The article emphasizes the specifics of mobbing in the State Criminal Executive Service of Ukraine, where relationships among personnel are characterized by strict discipline and subordination. Mobbing in such a structure can "disguise" itself as ordinary work requirements, making it difficult to identify and hold individuals accountable for such actions.*

*The study analyzes the shortcomings of Article 173-5 of the Code of Ukraine on Administrative Offenses. The author highlights the lack of a clear definition of mobbing and its forms; it also examines the issue of holding accountable those who are not citizens of Ukraine for mobbing, as well as the specifics of applying the provisions of this norm concerning military personnel.*

*The author proposes to define the concept of mobbing in Article 173-5 of the Code; expand the list of penalties to include punishments such as disqualification from holding certain positions; extend the time frame for imposing administrative penalties for mobbing from 3 to 6 months; create a "hotline" on the website of the State Labor Service for confidential reports of mobbing cases; and establish criteria for distinguishing between harassment and lawful disciplinary actions.*

*The author emphasizes the importance of active legal protection for employees and the need for a comprehensive approach to addressing the issue of mobbing in Ukraine, which will require efforts from legislators, scholars, and practitioners.*

**Key words:** *administrative liability, administrative offense, sanctions, mobbing, State Criminal-Executive Service of Ukraine, legal regulation, employee, staff, penitentiary system.*

## References

1. Ukraine (1984), *Code of Ukraine on Administrative Offenses* : Law of Ukraine No. 8073-X of 07 December 1984, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80732-10#top> (accessed 04 January 2026).
2. Ukraine (1971), *Labor Code of Ukraine* : Law of Ukraine No. 322-VIII of 10 December 1971, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (accessed 04 January 2026).
3. Teremetskyi, V. I. and Fastovets, N. V. (2023), "Legal Regulation of Administrative Responsibility for Mobbing in Ukraine", *Scientific Notes. Series: Law*, Vol. 14, pp. 84–89, available at: <https://er.knutd.edu.ua/handle/> (accessed 04 January 2026).
4. Chuyko, A. and Krakowska, A. (2025), "Administrative Responsibility for Mobbing and Difficulties of Its Application", *Bulletin of the Student Scientific Society of DonNU named after Vasyl Stus*, Vol. 1, No. 17, available at: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/17293> (accessed 04 January 2026).
5. Dudko, A. H. and Strelchenko, O. H. (2022), "Administrative-Legal Characterization of the Concept of ‘Mobbing’", *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: Law*, Vol. 74, Part 2, pp. 60–65.
6. Ukraine (2015), *On Approving the Regulation on the State Labor Service of Ukraine* : Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 96 of 11 February 2015, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-Text> (accessed 04 January 2026).
7. Kyiv District Administrative Court (2020), *On Recognizing as Unlawful and Annuling the Order* : Decision No. 640/8053/19 of 13 April 2020, available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88743628> (accessed 04 January 2026).

*Дата першого надходження статті до видання: 04.01.2026.*

*Дата прийняття статті до друку після рецензування: 16.01.2026.*

*Дата публікації (оприлюднення): 18.02.2026.*