

Адміністративне право і процес

УДК 342.9:331.45(477)

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.20748942>

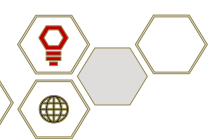
Особливості адміністративної відповідальності за порушення у сфері охорони праці

Дуліба Євгенія Володимирівна,
доктор юридичних наук, професор
професор кафедри конституційного права і галузевих дисциплін,
Навчально-наукового інституту права та гуманітарних наук
Національного університету водного господарства
та природокористування, м. Рівне, Україна
<https://orcid.org/0000-0003-2651-4977>

Сімакова Наталя Михайлівна,
кандидат юридичних наук,
керівник юридичної служби Національної музичної академії України імені
П.І. Чайковського, м. Київ, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-9459-0923>

Прийнято: 22.05.2026 | Опубліковано: 30.05.2026

Анотація: У статті досліджено особливості адміністративної відповідальності у сфері охорони праці на підставі аналізу законодавства України, публічних звітів Державної служби України з питань праці та судової практики за 2020–2025 роки. Обґрунтовано, що адміністративна відповідальність є важливим засобом забезпечення реалізації державної політики у сфері охорони праці та гарантування права працівників на безпечні й здорові умови праці. Виокремлено основні особливості адміністративної відповідальності у сфері

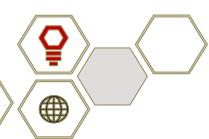


охорони праці, зокрема підстави її настання, види адміністративних правопорушень, коло суб'єктів адміністративної відповідальності, органи та посадових осіб, уповноважених складати протоколи про адміністративні правопорушення і розглядати відповідні справи, а також види адміністративних стягнень, що застосовуються за їх вчинення.

Особливу увагу приділено проблемам правозастосування, пов'язаним із притягненням до відповідальності за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору. Встановлено, що закріплення відповідальності за таке порушення одночасно у ч. 2 ст. 265 КЗпП України та ч. 3 ст. 41 КУпАП створює труднощі у визначенні правової природи відповідного діяння та виборі належного виду юридичної відповідальності. На підставі аналізу правових позицій Верховного Суду обґрунтовано висновок про адміністративно-правову природу зазначеного правопорушення та запропоновано виключити відповідний склад порушення з ч. 2 ст. 265 КЗпП України з метою забезпечення правової визначеності та дотримання принципу «non bis in idem».

За результатами аналізу судової практики встановлено недостатню ефективність механізму адміністративної відповідальності у сфері охорони праці, що проявляється у значній кількості закритих проваджень через відсутність події або складу адміністративного правопорушення, малозначність правопорушення чи закінчення строків притягнення до відповідальності. Виявлено відсутність єдності судової практики щодо розгляду ст. 41 КУпАП та обґрунтовано доцільність удосконалення її санкцій шляхом перегляду нижніх меж окремих штрафів і розширення можливостей для індивідуалізації адміністративної відповідальності.

Ключові слова: охорона праці, адміністративна відповідальність, адміністративне правопорушення, Держпраці, адміністративне стягнення, штраф, судова практика, трудові права.



Features of Administrative Liability in Occupational Safety

Yevheniia Duliba,

Doctor in Law, Professor,

Professor of the Department of Constitutional Law and

Field-Related Disciplines, Institute of Law,

National University of Water and Environmental Engineering

Rivne, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0003-2651-4977>

Natalia Simakova,

PhD, head of the legal service

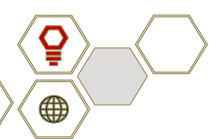
National Music Academy of Ukraine named

after P.I. Tchaikovsky, Kyiv, Ukraine

<https://orcid.org/0000-0002-9459-0923>

Abstract: The article examines the features of administrative responsibility in occupational safety, based on an analysis of Ukrainian legislation, annual reports of the State Service of Ukraine on labour issues, and judicial practice for 2020–2025. It is substantiated that administrative responsibility is an important means of ensuring the implementation of the state policy on occupational safety and guaranteeing workers' right to safe and healthy working conditions. The main features of administrative responsibility in occupational safety are highlighted, in particular, the grounds for its occurrence, types of administrative offenses, the circle of subjects of administrative responsibility, bodies and officials authorized to draw up protocols on administrative offenses and consider relevant cases, as well as types of administrative fines applied for their commission.

Particular attention is paid to enforcement problems relating to the prosecution of an employee for actually admitting to work without a contract of employment. It is established that the consolidation of responsibility for such a violation simultaneously

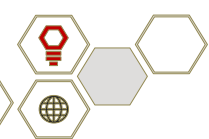


in the second part of Article 265 of the Labor Code of Ukraine and the third part of Article 41 of the Code of Administrative Offenses creates difficulties in determining the legal nature of the relevant act and choosing the appropriate type of legal responsibility. Based on the analysis of the legal positions of the Supreme Court, the conclusion about the administrative and legal nature of the specified offense is substantiated. It is proposed to exclude the corresponding composition of the violation from the second part of Article 265 of the Labor Code of Ukraine in order to ensure legal certainty and compliance with the principle of «non bis in idem».

Based on the results of the analysis of judicial practice, the insufficient effectiveness of the mechanism of administrative liability on occupational safety is established, which is manifested in a significant number of closed proceedings due to the absence of an event or composition of an administrative offense, the insignificance of the offense, or the expiration of the terms of prosecution. The lack of unity in judicial practice regarding the application of Article 41 of the Code of Administrative Offenses is revealed, and the expediency of improving its sanctions by reviewing the lower limits of individual fines and expanding opportunities for individualization of administrative liability is substantiated.

Keywords: occupational safety, administrative liability, administrative offense, State Labour Service of Ukraine, administrative sanction, fine, judicial practice, labour rights.

Постановка проблеми. Одним із принципів Декларації Міжнародної організації праці про основоположні принципи та права у сфері праці є принцип забезпечення права на безпечне і здорове робоче середовище. Держава, формуючи та реалізуючи державну політику у сфері охорони праці, не лише забезпечує створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобіганню нещасним випадкам та професійних захворюванням, але й передбачає відповідальність за порушення законів та інших нормативно-правових актів про

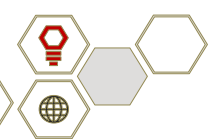


охорону праці. З-поміж видів юридичної відповідальності особливе місце посідає адміністративна відповідальність.

Аналіз чинного законодавства та практики його застосування свідчить про наявність низки проблемних питань щодо притягнення винних осіб до адміністративної відповідальності, що пов'язані із особливостями документування фактів вчинення адміністративних правопорушень, неоднорідністю судової практики, а також ефективністю застосування адміністративних стягнень. За таких умов актуальним є комплексне дослідження особливостей адміністративної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці, а також вироблення пропозицій щодо вдосконалення механізму її реалізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика адміністративної відповідальності у сфері охорони праці не є новою для юридичної науки. Водночас в умовах сучасного розвитку трудових відносин та посилення вимог до забезпечення безпечних умов праці питання притягнення до адміністративної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці набувають особливої актуальності. Лише за останні роки окремі аспекти цієї проблематики були предметом наукових досліджень вітчизняних учених. Так, зокрема, Р. Чайка, А. Гуржій (2023) [1], І. Коваль та Л. Емелічева (2023) [2] досліджували підстави адміністративної відповідальності за правопорушення у сфері охорони праці. К. Рогозіннікова (2026) [3] зосереджувала увагу на правових аспектах притягнення до адміністративної відповідальності за порушення норм охорони праці, а Н. Дараганова (2023) [4] обґрунтовувала шляхи вдосконалення адміністративної відповідальності за порушення вимог законодавства про охорону праці.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значний науковий доробок, присвячений питанням адміністративної відповідальності за порушення законодавства у сфері охорони праці, окремі аспекти її реалізації залишаються недостатньо дослідженими.

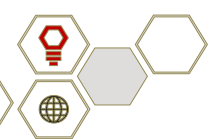


Зокрема, подальшого наукового осмислення потребують питання, пов'язані з особливостями застосування норм адміністративного законодавства у сфері охорони праці, розмежуванням адміністративної та інших видів юридичної відповідальності, а також проблемами правозастосовної практики та шляхами вдосконалення чинного законодавства. Це зумовлює необхідність проведення додаткових наукових досліджень, спрямованих на підвищення ефективності механізму адміністративної відповідальності у сфері охорони праці.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є на підставі аналізу законодавства України, публічних звітів Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці) та судової практики за 2020-2025 роки розкрити особливості адміністративної відповідальності у сфері охорони праці, а також обґрунтування напрямів удосконалення законодавства у цій сфері.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання: з'ясувати підстави адміністративної відповідальності у сфері охорони праці, види адміністративних правопорушень, за вчинення яких вона настає, суб'єктів адміністративної відповідальності та органи, уповноважені складати протоколи про адміністративні правопорушення і розглядати відповідні справи, проаналізувати судову практику щодо притягнення до адміністративної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці за 2020-2025 роки, обґрунтувати пропозиції щодо вдосконалення законодавства та практики його застосування у сфері адміністративної відповідальності за порушення законодавства у сфері охорони праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перш за все, варто зазначити, що відповідно до ст. 1 Закону України від 14.10.1992 № 2694-XII «Про охорону праці» (далі – Закон № 2694-XII) охорона праці – це «система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності» [5]. Закон № 2694-XII та Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України)



містять положення, які визначають обов'язки роботодавців, так і працівників щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці [5; 6].

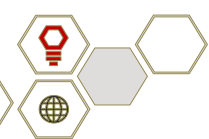
Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці настає у разі вчинення адміністративного правопорушення. Виходячи з розуміння поняття «адміністративне правопорушення», що міститься у ст. 9 Кодексу України про адміністративне правопорушення (далі - КУпАП) [7], адміністративне правопорушення у сфері охорони праці є протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на встановлений законодавством порядок забезпечення охорони праці, права працівників на безпечні та здорові умови праці і за вчинення якої законодавством передбачено адміністративну відповідальність.

Проведений аналіз чинного законодавства України, публічних звітів Держпраці за 2020-2025 роки, а також судової практики, надав нам можливість виділити особливості адміністративної відповідальності у сфері охорони праці.

По-перше, адміністративні правопорушення у галузі праці можна поділити на дві групи: адміністративні правопорушення, що пов'язані з порушенням вимог законодавства про охорону працю (ст. 41, 93, 94 КУпАП) та адміністративні правопорушення, що пов'язані з невиконанням законних вимог посадових осіб Держпраці (ст. 188-4 і 188-6 КУпАП).

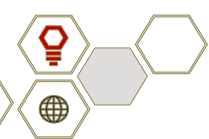
Аналіз правозастосовної практики свідчить про наявність низки проблемних питань, пов'язаних із кваліфікацією окремих порушень законодавства про працю та визначенням виду юридичної відповідальності, що підлягає застосуванню до правопорушника. Зокрема, на практиці непоодинокими є випадки, коли під час проведення інспекційного відвідування та встановлення фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) фізичну особу-підприємця можуть притягнути до відповідальності як за ч. 2 ст. 265 КЗпП України, так і за ч. 3 ст. 41 КУпАП.

Передумовою виникнення такої правової ситуації стало прийняття Закону України від 28.12.2014 № 77-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих



актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» [8], яким відповідальність за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору була одночасно закріплена як у КЗпП України, так і в КУпАП. Фактично йдеться про одне й те саме порушення законодавства про працю, тоді як відмінність між відповідними нормами полягає, насамперед, у суб'єкті та самому виді відповідальності. Так, зокрема, ч. 2 ст. 265 КЗпП України передбачає застосування фінансової санкції до юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, у разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) [6]. Оскільки відповідно до КУпАП суб'єктами адміністративної відповідальності можуть бути виключно фізичні особи, ч. 3 ст. 41 КУпАП встановлює адміністративну відповідальність за вчинення аналогічного порушення фізичними особами-підприємцями, а також посадовими особами підприємств, установ та організацій [7]. Саме це на практиці породжує питання який вид відповідальності застосовувати: фінансову чи адміністративну відповідальність? За таких обставин особливої актуальності набуває питання визначення правової природи фактичного допуску особи до роботи без оформлення трудового договору (контракту), а саме з'ясування того, чи належить таке діяння до фінансових чи адміністративних правопорушень.

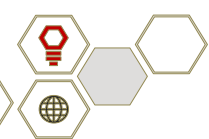
В пошуках відповіді на це запитання, варто звернутися до правових позицій Верховного Суду з цього питання. Постановою від 06.03.2019 у справі № 522/12566/18 Касаційний адміністративний суд у складі Верховного суду дійшов до висновку, відповідно до якого «...штрафи, накладення яких передбачено ч. 2 ст. 265 КЗпП України, є фінансовими санкціями, а тому накладення на юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, санкцій відповідно до ст. 265 КЗпП України не охоплюється поняттям «притягнення до адміністративної відповідальності»[9]. Цю ж позицію підтримала Об'єднана палата Верховного Суду від 22.12.2020 у справі №



260/1743/19 та сформулювала правовий висновок, відповідно до якої «...штрафи, передбачені ст. 265 КЗпП України, є заходами фінансової відповідальності, а тому підстав відносити їх до заходів адміністративної відповідальності немає...», і «...фізична особа - підприємець, яка використовує найману працю, не може бути одночасно притягнута до відповідальності за ч. 2 ст. 265 КЗпП України та ч. 3 ст. 41 КУпАП в частині допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору у зв'язку з порушенням принципу «non bis in idem» як складового елементу принципу верховенства права» [10].

Отже, виходячи з правових позицій Верховного Суду, вважаємо, що за своєю природою допуск до роботи без оформлення договору є адміністративним правопорушенням, що посягає на встановлений порядок забезпечення охорони праці, права працівників на безпечні та здорові умови праці. Саме тому основним безпосереднім об'єктом такого правопорушення виступають суспільні відносини у сфері реалізації державної політики щодо забезпечення належного оформлення трудових відносин та гарантування трудових прав працівників. У свою чергу, ненадходження обов'язкових платежів до бюджету та фондів соціального страхування є лише наслідком порушення роботодавцем встановленого порядку використання найманої праці. Для забезпечення правової визначеності та дотримання принципу «non bis in idem» більш послідовним підходом було б зосередження відповідальності за таке діяння в межах інституту адміністративної відповідальності з одночасним виключенням дублюючих фінансових санкцій із КЗпП України.

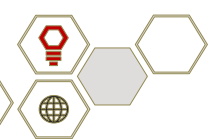
По-друге, суб'єктами вчинення адміністративних правопорушень можуть бути як працівники, так і роботодавці. Так, наприклад, за порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці до адміністративної відповідальності можуть бути притягнуті працівники, посадові особи підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадяни-суб'єкти підприємницької діяльності.



По-третє, право складати протоколи про адміністративні правопорушення наділені посадові особи Держпраці [7; 11]. При цьому наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 27.10.2020 № 2121 затверджено форми документів, що складаються посадовими особами Держпраці під час здійснення своїх повноважень, серед яких передбачено й форму протоколу про адміністративне правопорушення [12].

По-четверте, справи про адміністративні правопорушення у сфері охорони праці розглядаються як судами, так і посадовими особами Держпраці. Зокрема, до юрисдикції судів належить розгляд справ про адміністративні правопорушення, передбачені ч. 1 – 4 та ч. 7 ст. 41 КУпАП. Натомість Держпраці уповноважена розглядати справи про адміністративні правопорушення, передбачені ч. 5 (крім порушень санітарно-гігієнічних та санітарно-протиепідемічних правил і норм) та ч. 6 ст. 41, ст. 93, 94, 188-4 КУпАП. Відповідно до ст. 231 КУпАП від імені Держпраці розглядати справи про адміністративні правопорушення та накладати адміністративні стягнення мають право визначені законом посадові особи залежно від розміру штрафу. Так, зокрема, державні інспектори уповноважені накладати штрафи у розмірі до двадцяти п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян; головні державні інспектори, начальники інспекцій Держпраці та їх заступники – до тридцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян; начальники управлінь і відділів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, та їх заступники – до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян; керівник Держпраці та його заступники – до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [7].

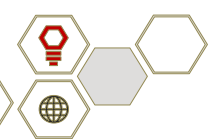
По-п'яте, видом адміністративного стягнення, що застосовується за вчинення правопорушень у сфері охорони праці, є штраф. Наприклад, аналіз санкцій, передбачених ст. 41 КУпАП, свідчить про значну диференціацію його розміру залежно від характеру вчиненого правопорушення. Так, розмір штрафу за окремі правопорушення у сфері праці та охорони праці може становити від 20



до 2000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, що у грошовому вираженні складає від 340 грн до 34 000 грн [7].

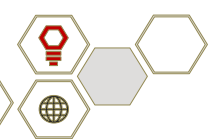
На жаль, у публічних звітах за 2020-2025 роки Держпраці відсутня інформація про кількість складених протоколів про адміністративні правопорушення та кількість осіб, притягнутих до адміністративної відповідальності. На нашу думку, це пов'язано з тим, що на практиці факт вчинення адміністративного правопорушення встановлюється під час проведення інспекційного відвідування, тобто під час проведення планової чи позапланової перевірки, а тому статистичні дані щодо складених протоколів не виокремлюються та не узагальнюються як самостійний показник діяльності цього органу державної влади. До того ж, із введенням в дію правового режиму воєнного стану на території нашої держави діяльність Держпраці зазнала суттєвої трансформації, в тому числі було заборонено проведення планових і позапланових заходів державного контролю (нагляду) щодо суб'єктів господарювання [13, с. 90]. Незважаючи на певне відновлення контрольно-наглядової діяльності Держпраці, що відбулося з прийняттям наказу Міністерства економіки України від 16.06.2023 № 5782 «Про здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю) протягом періоду воєнного стану» [14], сьогодні в Україні можливе проведення лише позапланових заходів державного нагляду (контролю) у сфері охорони праці, гігієни праці, а також за додержанням законодавства про працю за наявності визначених підстав, що впливає на кількість задокументованих адміністративних правопорушень у сфері охорони праці.

Натомість нами було проаналізовано судову практику розгляду справ про адміністративні правопорушення, що передбачені ст. 41 КУпАП за довоєнний (2020-2021 роки) та воєнний періоди (2022-2025 роки). Отримані статистичні дані дозволяють оцінити ефективність адміністративної відповідальності за порушення законодавства у сфері охорони праці.



У 2020 році на розгляді у судах 1 інстанції перебувало 3734 справи про адміністративні правопорушення, тоді як у 2021 році їх кількість зросла до 4280 справ. Водночас результати судового розгляду свідчать, що до адміністративної відповідальності притягується менша половина осіб, щодо яких було складено протоколи про адміністративні правопорушення. Зокрема, у 2020 році адміністративні стягнення у вигляді штрафу було застосовано у 1423 із 3087 розглянутих справ на загальну суму 3,0029 млн грн, з яких добровільно сплачено 930 тис. грн. Аналогічна тенденція спостерігалася і у 2021 році, коли штрафи було накладено у 1683 із 3575 розглянутих справ на загальну суму 3,7514 млн грн, з яких добровільно сплачено 1,6238 млн грн. Водночас у 2020-2021 роках провадження у 1664 та 1892 справах було закрито. Найпоширенішими підставами для закриття є: малозначність правопорушення (505 та 587 справ), відсутність події або складу адміністративного правопорушення (529 та 540 справ), а також закінчення строків притягнення особи до адміністративної відповідальності (581 та 691 справа відповідно) [15;16].

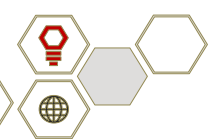
Незважаючи на суттєве зменшення кількості справ про адміністративні правопорушення, передбачені ст. 41 КУпАП, які надходили на розгляд судів упродовж 2022-2025 років, загальна тенденція щодо результатів їх розгляду істотно не змінилася. Як і в попередні роки, значну частку від загальної кількості розглянутих справ становили провадження, які завершувалися їх закриттям. Так, у 2022 році із 770 розглянутих справ адміністративне стягнення у вигляді штрафу було накладено лише на 289 осіб на загальну суму 255,59 тис. грн, з яких добровільно сплачено 113,05 тис. грн. У 2023 році із 564 розглянутих справ до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу було притягнуто 296 осіб на загальну суму 287,5 тис. грн, з яких добровільно сплачено 114,8 тис. грн. У 2024 році із 874 розглянутих справ адміністративне стягнення у вигляді штрафу застосовано до 488 осіб на загальну суму 785,1 тис. грн, з яких добровільно сплачено 361,2 тис. грн. Аналогічна ситуація спостерігалася і у 2025 році, коли із 859 розглянутих справ адміністративне стягнення було накладено на 498 осіб, у



тому числі на 497 осіб – у вигляді штрафу на загальну суму 776,6 тис. грн, з яких добровільно сплачено 391 тис. грн, та на одну особу - у вигляді попередження, при чому жодна санкція ст. 41 КУпАП не передбачає такого виду адміністративного стягнення. Водночас кількість закритих проваджень залишалася значною і впродовж 2022-2025 років і становила 481 справу, 268 справ, 386 справ, 361 справу відповідно. Основними підставами для закриття проваджень були малозначність правопорушення (113, 88, 107 та 103 справи відповідно), відсутність події або складу адміністративного правопорушення (71, 80, 133 та 145 справ відповідно), а також закінчення строків притягнення особи до адміністративної відповідальності (284, 90, 136 та 96 справ відповідно) [17-20].

З наведених статистичних даних можна зробити висновок, що значна кількість справ закривається через процесуальні недоліки та неналежне оформлення матеріалів, що може свідчити про недостатню якість підготовки матеріалів посадовими особами Держпраці та неналежне документування обставин правопорушення. Поряд із цим значна кількість справ, закритих у зв'язку з малозначністю правопорушення, свідчить про те, що частина порушень, зафіксованих контролюючими органами, не сприймається судами як така, що потребує застосування адміністративного стягнення у вигляді штрафу. Це демонструє наявність певних відмінностей між підходами Держпраці та судів до оцінки одних і тих самих правопорушень. Встановлення посадовою особою Держпраці наявності підстав для складання протоколу про адміністративне правопорушення не означає автоматичного підтвердження судом факту вчинення правопорушення, наявності всіх елементів його складу, достатності зібраних доказів чи необхідності притягнення особи до адміністративної відповідальності.

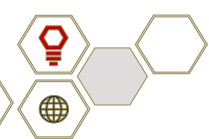
Водночас наведені статистичні дані свідчать і про відсутність повної єдності судової практики щодо застосування законодавства про адміністративну відповідальність у сфері охорони праці. Навіть за схожих фактичних обставин



одні суди накладають адміністративні стягнення, тоді як інші застосовують положення ст. 22 КУпАП та звільняють особу від адміністративної відповідальності у зв'язку з малозначністю вчиненого правопорушення. На нашу думку, така ситуація може бути зумовлена, зокрема, невідповідністю мінімального розміру окремих штрафів, передбачених ст. 41 КУпАП (зокрема, ч. 3 ст. 41 КУпАП), характеру та ступеню суспільної небезпеки окремих порушень у сфері охорони праці. Це актуалізує питання перегляду санкцій зазначеної статті шляхом зменшення нижньої межі штрафів. Такий підхід сприяв би більш повній реалізації принципу індивідуалізації адміністративної відповідальності, надавши суду ширші можливості для визначення справедливого та співмірного розміру адміністративного стягнення з урахуванням обставин конкретної справи. До того ж, це дозволило б зменшити кількість випадків звільнення осіб від адміністративної відповідальності у зв'язку з малозначністю правопорушення та підвищити ефективність адміністративно-правового впливу на правопорушників, а також сприяв би більш повному досягненню мети адміністративної відповідальності, яка полягає у вихованні особи в дусі додержання законів України, поваги до прав і законних інтересів інших осіб, а також у запобіганні вчиненню нових правопорушень як самим правопорушником, так і іншими особами.

Висновки. За результатами аналізу законодавства України, публічних звітів Державної служби України з питань праці та судової практики за 2020–2025 роки встановлено, що адміністративна відповідальність у сфері охорони праці є важливим засобом забезпечення реалізації державної політики щодо створення безпечних і здорових умов праці та характеризується низкою особливостей.

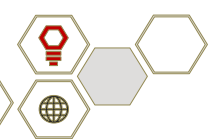
Підставою адміністративної відповідальності у сфері охорони праці є вчинення адміністративного правопорушення. Адміністративні правопорушення у сфері охорони праці можна поділити на дві групи: правопорушення, пов'язані з порушенням вимог законодавства про охорону праці та трудового



законодавства (ст. 41, 93, 94 КУпАП), а також правопорушення, пов'язані з невиконанням законних вимог посадових осіб Держпраці (ст. 188-4 та 188-6 КУпАП). Суб'єктами таких правопорушень можуть бути як працівники, так і посадові особи підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, а також фізичні особи-підприємці. Повноваження щодо складання протоколів про адміністративні правопорушення покладено на посадових осіб Держпраці, тоді як розгляд справ здійснюється як судами, так і уповноваженими посадовими особами Держпраці. Встановлено, що основним видом адміністративного стягнення за правопорушення у сфері охорони праці є штраф, розмір якого диференціюється залежно від характеру та ступеня суспільної небезпеки вчиненого правопорушення.

Встановлено наявність окремих проблем правозастосування, пов'язаних із кваліфікацією порушень законодавства про працю та визначенням належного виду юридичної відповідальності. Зокрема, закріплення відповідальності за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору одночасно у ч. 2 ст. 265 КЗпП України та ч. 3 ст. 41 КУпАП створює труднощі у визначенні правової природи такого діяння та виборі виду відповідальності, що підлягає застосуванню. На підставі аналізу правових позицій Верховного Суду обґрунтовано висновок, що зазначене діяння за своєю суттю є адміністративним правопорушенням, яке посягає на встановлений порядок реалізації трудових прав працівників та забезпечення державної політики у сфері праці. У зв'язку з цим запропоновано виключити відповідний склад порушення з диспозиції ч. 2 ст. 265 КЗпП України та зосередити відповідальність за нього в межах інституту адміністративної відповідальності, що сприятиме забезпеченню правової визначеності, усуненню дублювання заходів юридичної відповідальності та дотриманню принципу «non bis in idem».

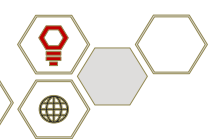
Аналіз судової практики за 2020–2025 роки дозволив дійти висновку про недостатню ефективність адміністративної відповідальності у сфері охорони праці, що передбачена ст. 41 КУпАП. Значна кількість проваджень у справах про



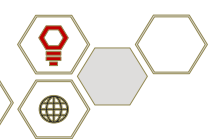
адміністративні правопорушення закривається судами у зв'язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення, малозначністю вчиненого діяння чи закінченням строків притягнення до адміністративної відповідальності. Така ситуація свідчить про наявність системних проблем як на стадії документування правопорушень посадовими особами Держпраці, так і на стадії судового розгляду справ. Водночас значна кількість закритих проваджень може вказувати на недоліки у збиранні та оцінці доказів, неналежне оформлення матеріалів справ, а також відмінності у підходах контролюючих органів і судів до оцінки характеру та ступеня суспільної небезпеки порушень законодавства про охорону праці. Проведене дослідження також засвідчило відсутність сталої та уніфікованої судової практики щодо застосування положень ст. 41 КУпАП. За подібних фактичних обставин суди нерідко ухвалюють різні рішення щодо притягнення особи до адміністративної відповідальності або звільнення її від неї на підставі ст. 22 КУпАП. Однією з причин такої ситуації може бути невідповідність окремих санкцій ст. 41 КУпАП характеру та ступеню суспільної небезпеки окремих правопорушень у сфері охорони праці. У зв'язку з цим обґрунтовано доцільність перегляду санкцій зазначеної статті шляхом зменшення нижніх меж окремих штрафів та розширення можливостей для індивідуалізації адміністративної відповідальності. Реалізація таких змін сприятиме забезпеченню принципів справедливості, пропорційності та індивідуалізації адміністративного стягнення, формуванню більш послідовної судової практики, підвищенню превентивного потенціалу адміністративних санкцій та загальній ефективності державного контролю за дотриманням законодавства про охорону праці.

Список використаних джерел

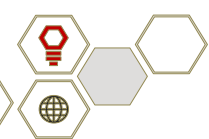
1. Чайка Р., Гуржій А. Підстави адміністративної відповідальності за правопорушення у сфері охорони праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 10. С. 451-454. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-10/108>



2. Коваль І.Ф., Амелічева Л.П. Підстави юридичної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці. *Академічні візії*. 2023. Вип. 15. <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7656233>
3. Рогозіннікова К.С. Правові аспекти притягнення до адміністративної відповідальності за порушення норм охорони праці. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету*. 2026. Серія: Право. Вип. 94. Ч. 2. С. 420-425. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.94.2.60>
4. Дараганова Н.В. Адміністративна відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці: шляхи удосконалення. *Актуальні проблеми політики*. 2023. Вип. 71. С. 217-222. DOI <https://doi.org/10.32782/app.v71.2023.30>
5. Про охорону праці: Закону України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 3222-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
7. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/8073-10#n2>
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 № 77-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19>
9. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного суду від 06.03.2019 у справі № 522/12566/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80317817>
10. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного суду від 22.12.2020 у справі № 260/1743/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93708687>



11. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: постанова КМ України від 11.02.2015 № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text>
12. Про затвердження форм документів, що складаються Державною службою України з питань праці: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 27.10.2020 № 2161. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1280-20#n78>
13. Дуліба Є.В., Теремецький В.І. Особливості здійснення публічного адміністрування Державною службою України з питань праці в умовах дії правового режиму воєнного стану. *Журнал східноєвропейського права*. 2026. № 146. С. 87–96. <https://doi.org/10.71404/2409-6415.146.8>. URL: https://easternlaw.com.ua/wp-content/uploads/2026/05/duliba_teremetskyi_146.pdf
14. Про здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю) протягом періоду воєнного стану: наказ Міністерства економіки України від 16.06.2023 № 5782. URL: <https://zt.dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2024/12/nakaz-minekonomiky-5782.pdf>
15. Зведений звіт судів першої інстанції щодо розгляду справ про адміністративні правопорушення за 2020 рік. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/rik_2020
16. Зведений звіт судів першої інстанції щодо розгляду справ про адміністративні правопорушення за 2021 рік. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvitnist_21
17. Звіт судів першої інстанції щодо розгляду справ про адміністративні правопорушення за 2022 рік. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsau_2022
18. Звіт судів першої інстанції щодо розгляду справ про адміністративні правопорушення за 2023 рік URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsau_2023.



19. Звіт судів першої інстанції щодо розгляду справ про адміністративні
правопорушення за 2024 рік. URL:
https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsau_2024

20. Звіт судів першої інстанції щодо розгляду справ про адміністративні
правопорушення за 2025 рік. URL:
https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsau_2025