



BORYSENKO & PARTNERS
LAW FIRM

ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК ДЛЯ БІЗНЕСУ

ПЕРЕВІРКИ ДЕРЖПРАЦІ

15 відповідей для роботодавця

ВИДАННЯ 2026 РОКУ

Що всередині

ЗАМІСТЬ ПЕРЕДМОВИ	1
ПИТАННЯ 1 ЧИ ПРОВОДИТЬ ДЕРЖПРАЦІ ПЛАНОВІ ПЕРЕВІРКИ У 2026 РОЦІ	2
ПИТАННЯ 2 З ЯКИХ ПІДСТАВ ДЕРЖПРАЦІ ПРИХОДИТЬ ІЗ ПОЗАПЛАНОВОЮ ПЕРЕВІРКОЮ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ	3
ПИТАННЯ 3 ЯКІ ФОРМИ ПЕРЕВІРОК ЗАСТОСОВУЄ ДЕРЖПРАЦІ	5
ПИТАННЯ 4 ЧИ МАЄ ДЕРЖПРАЦІ ПОПЕРЕДЖАТИ ПРО ПЕРЕВІРКУ ЗАЗДАЛЕГІДЬ	6
ПИТАННЯ 5 ЯКІ ДОКУМЕНТИ ІНСПЕКТОР ЗОБОВ'ЯЗАНИЙ ПРЕД'ЯВИТИ І ЩО ПЕРЕВІРИТИ РОБОТОДАВЦЮ	7
ПИТАННЯ 6 ЩО ІНСПЕКТОР МАЄ ПРАВО ПЕРЕВІРЯТИ І ЯКІ ДОКУМЕНТИ ВИМАГАТИ	9
ПИТАННЯ 7 СКІЛЬКИ МОЖЕ ТРИВАТИ ПЕРЕВІРКА	10
ПИТАННЯ 8 ЧИ МОЖНА НЕ ДОПУСТИТИ ІНСПЕКТОРА І ЧИМ ЦЕ ЗАГРОЖУЄ	11
ПИТАННЯ 9 ЗА ЯКИМ ПОРЯДКОМ ДЕРЖПРАЦІ ПРОВОДИТЬ ПЕРЕВІРКУ У 2026 РОЦІ	13
ПИТАННЯ 10 ЯКІ ШТРАФИ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ДІЮТЬ У 2026 РОЦІ	15
ПИТАННЯ 11 КОЛИ ЗА НЕОФОРМЛЕНОГО ПРАЦІВНИКА ШТРАФ СТАНОВИТЬ 86 470 ГРИВЕНЬ, А КОЛИ 8 647	17
ПИТАННЯ 12 КОЛИ ДОГОВІР ГПХ АБО АУТСТАФІНГ ПЕРЕКВАЛІФІКУЮТЬ У ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ	19
ПИТАННЯ 13 КОЛИ ШТРАФУ МОЖНА УНИКНУТИ АБО ЗМЕНШИТИ ЙОГО ВДВІЧІ	20
ПИТАННЯ 14 ЯК І В ЯКІ СТРОКИ ОСКАРЖИТИ ПРИПИС	22
ПИТАННЯ 15 ЯК ОСКАРЖИТИ ПОСТАНОВУ ПРО НАКЛАДЕННЯ ШТРАФУ	23
ДОДАТОК 1 ЧЕК-ЛИСТ ДОКУМЕНТІВ, ЯКІ ПЕРЕВІРЯЄ ДЕРЖПРАЦІ	25
ДОДАТОК 2 ПЕРШІ 30 ХВИЛИН ПЕРЕВІРКИ	26

Відповіді підготовлені адвокатами АО «Борисенко і партнери» на підставі законодавства України та практики Верховного Суду, актуальних на дату видання.

ЗАМІСТЬ ПЕРЕДМОВИ

Попереднє видання цієї брошури ми випустили у лютому 2019 року. Відтоді від описаного в ньому законодавства майже нічого не залишилося. Мораторій, про який ми тоді писали, закінчився. Порядок, за яким Держпраці проводила інспекційні відвідування, суд визнав нечинним. Суми штрафів зросли більш ніж удвічі. Воєнний стан зупинив планові перевірки і водночас створив для позапланових зовсім інший набір підстав. З'явилися мобінг, гіг-контракти, призупинення дії трудового договору і Верховний Суд, який за ці роки сформував практику там, де раніше були самі лише припущення.

Тому ми не перекладали стару брошуру, а написали нову.

Адвокатське об'єднання «Борисенко і партнери» готує підприємства до перевірок Держпраці, супроводжує ці перевірки і оскаржує їх результати. У цьому виданні ми зібрали відповіді на 15 питань, які клієнти ставлять нам найчастіше.

Відповіді наведено станом на 11 вересня 2026 року.

З повагою,
керуючий партнер АО «Борисенко і партнери»,
адвокат Владислав Борисенко

ЧИ ПРОВОДИТЬ ДЕРЖПРАЦІ ПЛАНОВІ ПЕРЕВІРКИ У 2026 РОЦІ

Ні, не проводить.

Пунктом 1 постанови Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 року № 303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) в умовах воєнного стану» Уряд припинив на період воєнного стану планові та позапланові заходи державного нагляду (контролю) щодо юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та фізичних осіб. Постанова діє в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 1 липня 2026 року № 904.

За чотири роки Уряд поступово вивів з-під цієї заборони окремі сфери – енергетику і комунальні послуги, медіа, освіту, обіг лікарських засобів, азартні ігри, архітектурно-будівельний контроль, ветеринарну практику, харчові продукти. Держпраці серед цих винятків немає. Тому планові інспекційні відвідування і планові невізні інспектування Держпраці не проводить.

Тут варто зняти два поширені непорозуміння.

Перше стосується мораторію. Закон України «Про тимчасові особливості здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» № 1728-VIII, яким було встановлено мораторій, втратив чинність, а сам мораторій діяв лише до 31 грудня 2018 року. Ніхто його не продовжував. Підставою для непроведення планових перевірок є постанова № 303, а не мораторій.

Друге стосується річного плану. Держпраці, як і будь-який інший орган державного нагляду, зобов'язана за частиною першою статті 5 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» № 877-V затвердити і оприлюднити річний план заходів не пізніше 1 грудня року, що передує плановому. Цей обов'язок постанова № 303 не скасовує. Тому план на 2026 рік існує і підприємство цілком може бути до нього внесене.

Але виконати цей план Держпраці не може, доки діє воєнний стан. Наявність підприємства у плані сама собою не означає, що перевірка відбудеться.

Ще одна деталь, про яку варто знати наперед. Пункт 3 статті 28 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю)» № 4840-IX уже введено в дію. Він дозволяє Кабінету Міністрів України припиняти заходи державного нагляду не лише під час воєнного стану, а й протягом шести місяців після його припинення чи скасування, і прямо визнає ухвалені раніше рішення Уряду про таке припинення такими, що відповідають закону. Отже, заборона планових перевірок цілком може пережити воєнний стан ще на півроку.

2 ПИТАННЯ

З ЯКИХ ПІДСТАВ ДЕРЖПРАЦІ ПРИХОДИТЬ ІЗ ПОЗАПЛАНОВОЮ ПЕРЕВІРКОЮ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Позапланові заходи Уряд заборонив не повністю. Підстави, які залишилися, зібрані у трьох різних актах, і саме тому роботодавці у них плутаються.

Перша група підстав міститься у пункті 1 постанови № 303. Держпраці може провести позаплановий захід за рішенням суду, за заявою самого роботодавця, поданою до органу контролю, а також для перевірки виконання приписів, виданих за результатами попередніх заходів, що відбулися не раніше 24 лютого 2022 року. Щодо останньої підстави Уряд встановив виняток. Держпраці не перевіряє виконання припису, якщо цей припис стосується об'єкта нерухомого майна, відомості про який внесені до Державного реєстру майна, пошкодженого та знищеного внаслідок бойових дій, або якщо такий об'єкт розташований на території активних чи можливих бойових дій або на тимчасово окупованій території, для яких не визначено дату завершення, у зоні ризикованого землеробства чи на території, включеній до Реєстру територій, забруднених вибухонебезпечними предметами.

Друга група міститься у підпункті 1 пункту 2 постанови № 303. Держпраці може провести позаплановий захід з підстав, визначених абзацами п'ятим і восьмим частини першої статті 6 Закону № 877-V, тобто за зверненням фізичної особи про порушення, що спричинило шкоду її правам, законним інтересам, життю чи

здоров'ю, або за дорученням Прем'єр-міністра України. Але тільки за наявності загрози, що має негативний вплив на життя та здоров'я людини, навколишнє природне середовище чи безпеку держави, а також коли позаплановий захід потрібен для виконання міжнародних зобов'язань України. Окремо Уряд дозволив позаплановий захід з підстави, визначеної абзацом дев'ятим частини першої статті 6 Закону № 877-V, тобто у разі аварії, пожежі або смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку чи професійного захворювання, і тут потрібне рішення Мінекономіки як центрального органу, що формує державну політику у цій сфері. Про результати такого заходу Держпраці зобов'язана повідомити Мінекономіки протягом 15 днів.

Третя група міститься у статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX. За заявою працівника або профспілки Держпраці може перевірити додержання вимог цього Закону, а також виявлення неоформлених трудових відносин, вчинення мобінгу (цькування) і законність припинення трудових договорів. Підставою також є звернення Київської міської або обласної військової адміністрації та невиконання роботодавцем приписів, виданих після 1 травня 2022 року. Мобінг як підставу додав Закон України № 4352-IX від 15 квітня 2025 року, і законодавець окремо зазначив, що позаплановий захід з питань мобінгу не може здійснюватися одночасно із заходом з будь-яких інших питань. Частина третя тієї самої статті окремо перелічує підстави позапланових заходів у період воєнного стану і відсилає до абзаців п'ятого, восьмого, дев'ятого і десятого частини першої статті 6 Закону № 877-V, тобто до звернення фізичної особи, доручення Прем'єр-міністра України, аварії, пожежі чи смерті потерпілого і до рішення суду.

Із цього переліку впливають три практичні висновки.

Найчастішою реальною підставою сьогодні є звернення працівника або колишнього працівника. Саме тому інспектор приходить не «просто так», а майже завжди після конкретної скарги, джерело якої він розголошувати не має права.

Якщо підставою є звернення фізичної особи, територіальний орган Держпраці зобов'язаний отримати погодження центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у відповідній сфері державного нагляду (контролю), тобто самої Держпраці і перед початком заходу пред'явити його копію. Абзац

шостий частини першої статті 6 Закону № 877-V прямо дає роботодавцеві право не допустити інспектора, який такої копії не пред'явив. Верховний Суд у постанові від 23 січня 2025 року у справі № 240/32993/23 визнав відсутність такого погодження одним із порушень, сукупність яких зробила рішення Держпраці протиправним.

Анонімне звернення підставою не є. Верховний Суд у постанові від 12 грудня 2023 року у справі № 540/2147/18 зазначив, що звернення без підпису заявника взагалі не підлягає розгляду, а незаконність призначення перевірки позбавляє правових наслідків усі прийняті за її результатами постанови про штраф, незалежно від того, чи були фактично виявлені порушення.

Додатково нагадуємо два обмеження із частини першої статті 6 Закону № 877-V. Під час позапланового заходу інспектор з'ясовує лише ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для заходу, і ці питання мають бути зазначені у направленні. Повторний позаплановий захід за тим самим фактом заборонений.

Для резидентів Дія Сіті частина п'ята статті 6 Закону № 877-V встановлює окреме правило. Позаплановий захід щодо них можливий лише з підстав, прямо передбачених законами, і виключно за письмовим погодженням керівника або заступника керівника Держпраці.

3

ПИТАННЯ

ЯКІ ФОРМИ ПЕРЕВІРОК ЗАСТОСОВУЄ ДЕРЖПРАЦІ

Державний контроль за додержанням законодавства про працю Держпраці здійснює у двох формах – інспекційне відвідування і невиїзне інспектування. Так визначає пункт 2 Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року № 295.

Одразу зробимо застереження, без якого решту відповідей можна зрозуміти неправильно. Порядок № 295 суд визнав нечинним ще 14 травня 2019 року, і чинного порядку проведення інспекційних відвідувань сьогодні немає. Докладно

про це – у питанні 9. Далі ми посилаємося на Порядок № 295 тому, що Держпраці керується ним на практиці, а не тому, що він має обов'язкову силу.

Інспекційне відвідування – це виїзд інспектора праці за місцем провадження господарської діяльності роботодавця.

Невиїзне інспектування інспектор проводить у приміщенні органу контролю на підставі документів і пояснень, наданих роботодавцем. Пункт 15 Порядку № 295 допускає таку форму лише за рішенням керівника органу контролю або його заступника, погодженим з роботодавцем, і лише з окремих підстав. Без згоди роботодавця невиїзне інспектування провести не можна.

Крім цих двох форм, існує третій канал, про який роботодавці зазвичай не знають. Пункт 2 Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 року № 509, дозволяє Держпраці накласти штраф на підставі акта перевірки Державної податкової служби, у ході якої податківці виявили порушення законодавства про працю. Тобто до підприємства приходить ДПС, а штраф за працю накладає Держпраці, жодного разу не побувавши на об'єкті. Фактичні перевірки ДПС у торгівлі і громадському харчуванні сьогодні дають значну частину справ про неоформлених працівників.

Окремо існує державний нагляд за дотриманням законодавства про працю. Він регулюється власним порядком, а його об'єктом є не роботодавці, а центральні органи виконавчої влади та виконавчі органи місцевих рад, які здійснюють контрольні повноваження за частиною другою статті 259 Кодексу законів про працю України. Звичайного підприємства цей нагляд не стосується.

4

ПИТАННЯ

ЧИ МАЄ ДЕРЖПРАЦІ ПОПЕРЕДЖАТИ ПРО ПЕРЕВІРКУ ЗАЗДАЛЕГІДЬ

Про планову перевірку – так. Частина четверта статті 5 Закону № 877-V зобов'язує орган державного нагляду письмово повідомити роботодавця не пізніше як за десять днів до дня здійснення заходу. Повідомлення має містити дату початку і

дату закінчення заходу, найменування роботодавця і найменування органу контролю. Держпраці надсилає його рекомендованим листом та/або засобами електронного зв'язку, у тому числі через електронний кабінет, або вручає особисто під розписку. Якщо роботодавець повідомлення не одержав, він має право не допустити інспектора до планового заходу.

Про позапланову перевірку Держпраці не попереджає. Закон № 877-V такого обов'язку не встановлює.

Пункт 8 Порядку № 295 передбачає, що про інспекційне відвідування інспектор повідомляє роботодавця. Але тут же робить виняток, який на практиці поглинає саме правило. Про інспекційне відвідування з питань виявлення неоформлених трудових відносин інспектор може не повідомляти, якщо вважатиме, що таке повідомлення зашкодить відвідуванню. Оцінює це сам інспектор, і оскаржити його оцінку практично неможливо.

Оскільки планових заходів Держпраці зараз не проводить, для роботодавця це означає просту річ. Інспектор приходить без попередження.

5

ПИТАННЯ

ЯКІ ДОКУМЕНТИ ІНСПЕКТОР ЗОБОВ'ЯЗАНИЙ ПРЕД'ЯВИТИ І ЩО ПЕРЕВІРИТИ РОБОТОДАВЦЮ

Перш ніж пускати інспектора до приміщень і показувати документи, роботодавець має перевірити чотири речі.

Службове посвідчення інспектора праці. Пункт 9 Порядку № 295 зобов'язує інспектора пред'явити його. Посвідчення видає Держпраці, вона ж веде їх реєстр. Пункт 3 Порядку № 295 прямо встановлює, що посвідчення, щодо якого немає інформації в реєстрі, вважається недійсним. Реєстр відкритий, тож перевірити посвідчення можна за кілька хвилин з телефона.

Направлення на проведення заходу. Частина третя статті 6 Закону № 877-V дає роботодавцеві право ознайомитися з підставою проведення позапланового заходу і отримати копію направлення. У направленні мають бути зазначені саме ті питання, які стали підставою для заходу.

Копію погодження Держпраці, якщо підставою є звернення фізичної особи. Це вимога абзацу шостого частини першої статті 6 Закону № 877-V. Для резидента Дія Сіті погодження потрібне в усіх випадках.

Відповідність строку. Про це – у питанні 7.

Перелік підстав, з яких роботодавець має право не допустити інспектора, встановлює стаття 10 Закону № 877-V, і саме її, а не пункт 14 Порядку № 295, слід наводити в запереченнях. Роботодавець не допускає інспектора, якщо той не пред'явив службового посвідчення або не надав копій документів, передбачених Законом, чи надані документи не відповідають його вимогам; якщо у передбачених законом випадках інспектор не надав копію погодження центрального органу виконавчої влади на здійснення позапланового заходу; якщо роботодавець не одержав повідомлення про плановий захід; якщо інспектор не вніс запис до журналу реєстрації заходів державного нагляду за наявності такого журналу; якщо тривалість заходу перевищує граничну; якщо Держпраці проводить повторний позаплановий захід за тим самим фактом; і якщо орган не затвердив та не оприлюднив на своєму офіційному вебсайті уніфіковану форму акта. Та сама стаття дає роботодавцеві право вимагати припинення заходу, коли інспектор перевищив граничний строк, використовує неуніфіковані форми актів або з'ясовує питання, інші ніж ті, необхідність перевірки яких стала підставою для заходу.

Корисно пам'ятати ще чотири правила із статті 4 Закону № 877-V. Перевірка проводиться у робочий час, встановлений правилами внутрішнього трудового розпорядку роботодавця. Захід щодо юридичної особи здійснюється у присутності керівника або уповноваженої ним особи, щодо фізичної особи – підприємця – за його присутності або присутності уповноваженої ним особи. Запис про перевірку інспектор вносить до журналу реєстрації заходів державного нагляду лише за наявності такого журналу у роботодавця, тобто вести цей журнал роботодавець не зобов'язаний. І, нарешті, фіксувати процес перевірки засобами аудіо- та відеотехніки мають право обидві сторони. Ми наполегливо рекомендуємо роботодавцям цим правом користуватися.

ЩО ІНСПЕКТОР МАЄ ПРАВО ПЕРЕВІРЯТИ І ЯКІ ДОКУМЕНТИ ВИМАГАТИ

Права інспектора праці встановлює пункт 11 Порядку № 295. Інспектор має право ознайомлюватися з будь-якими книгами, реєстрами і документами, ведення яких передбачено законодавством про працю, якщо вони містять відомості з питань, що є предметом перевірки, і отримувати завірені роботодавцем копії або витяги з них. Він має право наодинці або у присутності свідків ставити керівнику і працівникам запитання щодо законодавства про працю і отримувати усні чи письмові пояснення. Він має право на надання йому робочого місця з можливістю конфіденційної розмови з працівниками. Під час відвідування з питань виявлення неоформлених трудових відносин інспектор має право проходити до будь-яких виробничих, службових і адміністративних приміщень, у яких використовується наймана праця, у будь-яку годину доби і фіксувати відвідування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки. За наявності ознак кримінального правопорушення або загрози власній безпеці інспектор має право залучити працівників правоохоронних органів.

Практично інспектор просить накази про прийняття на роботу, переведення і звільнення, трудові договори, повідомлення Державній податковій службі про прийняття працівника на роботу за постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 413, штатний розпис, правила внутрішнього трудового розпорядку, табелі обліку використання робочого часу, відомості на виплату заробітної плати, графік відпусток, колективний договір, розрахунки індексації заробітної плати, посадові інструкції, документи щодо працівників, призваних на військову службу, а у разі використання цивільно-правових договорів – самі договори і акти до них.

Не менш важливо знати, чого інспектор робити не має права. Пункт 13 Порядку № 295 забороняє інспектору виступати посередником, арбітром чи експертом у трудових спорах, підміняти працівників роботодавця під час розрахунків, проводити відвідування з метою отримання документів для подальшої передачі іншим особам, розглядати питання, яке є предметом розгляду в суді або щодо

якого вже набрало законної сили рішення суду, розголошувати комерційну таємницю і конфіденційну інформацію, розголошувати джерело скарги і повідомляти роботодавцю, що відвідування проведене у зв'язку з її отриманням. Окремо заборонено вилучати оригінали фінансово-господарських, бухгалтерських та інших документів, а також комп'ютери і їх частини. Таку саму заборону містить частина десята статті 4 Закону № 877-V.

7

ПИТАННЯ

СКІЛЬКИ МОЖЕ ТРИВАТИ ПЕРЕВІРКА

Пункт 10 Порядку № 295 встановлює, що тривалість інспекційного відвідування і невиїзного інспектування не може перевищувати 10 робочих днів, а для суб'єктів мікропідприємництва та малого підприємництва – двох робочих днів.

Частина четверта статті 6 Закону № 877-V для позапланових заходів встановлює той самий строк – 10 робочих днів, а щодо суб'єктів малого підприємництва – два робочі дні. Продовження строку здійснення позапланового заходу не допускається.

Для повноти наведемо і строки планових заходів, які запрацюють після завершення воєнного стану. Частина п'ята статті 5 Закону № 877-V відводить на плановий захід 10 робочих днів, а щодо суб'єктів мікро- і малого підприємництва – п'ять робочих днів. Сумарна тривалість усіх планових заходів усіх органів державного нагляду протягом календарного року не може перевищувати 30 робочих днів, а щодо суб'єктів мікро- і малого підприємництва – 15 робочих днів.

Нагадуємо критерії, за якими роботодавець визначає, чи належить він до мікро- або малого підприємництва. Їх встановлює частина четверта статті 2 Закону України «Про особливості регулювання діяльності юридичних осіб окремих організаційно-правових форм у перехідний період та об'єднань юридичних осіб» № 4196-IX, оскільки Господарський кодекс України, який раніше містив ці критерії, втратив чинність 28 серпня 2025 року. Суб'єктами мікропідприємництва є юридичні особи і фізичні особи – підприємці, у яких середня кількість працівників за календарний рік не перевищує 10 осіб, а річний дохід не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро. Суб'єктами малого підприємництва – ті, у кого

середня кількість працівників не перевищує 50 осіб, а річний дохід не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро. І в першому, і в другому випадку дохід перераховується за середньорічним курсом Національного банку України.

Якщо інспектор вийшов за граничний строк, роботодавець має право вимагати припинення відвідування і не допускати інспектора до його продовження.

Є один випадок, коли перебіг строку зупиняється. Пункт 18 Порядку № 295 дозволяє інспектору за відсутності у роботодавця документів, ведення яких передбачено законодавством про працю, надіслати письмову вимогу про їх поновлення із зазначенням строку. На час виконання цієї вимоги строк перевірки зупиняється. Пастка в тому, що за тим самим пунктом інспектор надсилає таку вимогу разом із копією акта про неможливість проведення інспекційного відвідування, а цей акт є самостійною підставою для штрафу. Тому зупинення строку тут не є поступкою роботодавцю.

8

ПИТАННЯ

ЧИ МОЖНА НЕ ДОПУСТИТИ ІНСПЕКТОРА І ЧИМ ЦЕ ЗАГРОЖУЄ

Можна, але лише з підстав, наведених у питанні 5. Необґрунтований недопуск коштує дорого.

Абзац сьомий частини другої статті 265 Кодексу законів про працю України за недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю і за створення перешкод у її проведенні встановлює штраф у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, тобто 25 941 гривню у 2026 році. Якщо роботодавець вчинив ті самі дії під час перевірки з питань виявлення неоформлених працівників, абзац восьмий тієї самої частини встановлює штраф у шістнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати – 138 352 гривні.

Механізм тут такий. Пункт 16 Порядку № 295 зобов'язує інспектора у разі створення перешкод скласти акт про неможливість проведення інспекційного відвідування або невіїзного інспектування. Перешкодами Порядок вважає не лише пряму відмову у допуску, а й ненадання інформації, необхідної для

проведення заходу, перешкоджання реалізації інших прав інспектора, відсутність роботодавця або уповноваженої ним особи за місцезнаходженням і відсутність документів, ведення яких передбачено законодавством про працю. Цей акт за пунктом 2 Порядку № 509 є самостійною підставою для накладення штрафу, тобто жодних інших доказів порушення Держпраці не потрібно.

Дві обставини роботодавцю варто врахувати.

Верховний Суд у постанові від 9 лютого 2023 року у справі № 160/2465/20 зазначив, що моментом виявлення порушення є дата складення акта про неможливість проведення інспекційного відвідування, а не дата винесення постанови про штраф. Саме на цю дату береться розмір мінімальної заробітної плати для розрахунку штрафу.

Верховний Суд у постанові від 23 січня 2025 року у справі № 240/32993/23 скасував штраф за абзацом сьомим частини другої статті 265 Кодексу законів про працю України, встановивши, що поведінка роботодавця не свідчила про ухилення від одержання повідомлення або про вчинення інших недобросовісних дій. Доказів того, що роботодавець реально ухилявся від заходу контролю чи створював перешкоди, Держпраці не надала. Сама лише відсутність посадових осіб за місцезнаходженням на час виходу інспекторів, без попереднього належного повідомлення про захід і без ознак активного перешкоджання, підставою для штрафу бути не може. Цей висновок Верховний Суд вивів із власної постанови від 30 травня 2023 року у справі № 160/6648/20.

Нарешті, про майбутнє. Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю)» № 4840-IX від 8 квітня 2026 року передбачено доповнення Кодексу адміністративного судочинства України статтею 283-3. Після введення цього Закону в дію орган державного нагляду зможе звернутися до суду з позовом про зобов'язання роботодавця допустити інспекторів, суд розглядатиме такий позов протягом трьох робочих днів, а його рішення підлягатиме негайному виконанню. Закон уже набрав чинності 24 квітня 2026 року, але вводиться в дію лише з дня припинення чи скасування воєнного стану.

ЗА ЯКИМ ПОРЯДКОМ ДЕРЖПРАЦІ ПРОВОДИТЬ ПЕРЕВІРКУ У 2026 РОЦІ

Це питання виглядає суто теоретичним, доки не доходить до суду. Насправді від відповіді на нього залежить доля частини аргументів у кожній справі про оскарження припису чи штрафу.

Історія така. У 2017 році Кабінет Міністрів України постановою № 295 затвердив Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю. Суб'єкти господарювання оскаржили і цю постанову. Окружний адміністративний суд міста Києва рішенням від 26 грудня 2018 року у справі № 826/8917/17 у позові відмовив, проте Шостий апеляційний адміністративний суд постановою від 14 травня 2019 року це рішення скасував і визнав постанову № 295 нечинною. Верховний Суд постановою від 8 вересня 2021 року у цій же справі касаційні скарги Держпраці і Кабінету Міністрів України залишив без задоволення. Підстави ті самі, що і в справі про постанову № 823, – Уряд прийняв регуляторний акт без належного погодження з Державною регуляторною службою України і поза планом підготовки регуляторних актів, а також наділив виконавчі органи міських рад контрольними повноваженнями, яких закон їм не давав. У 2019 році Уряд постановою від 21 серпня 2019 року № 823 затвердив новий Порядок із такою самою назвою, а пунктом 3 цієї постанови скасував постанову № 295.

Суб'єкти господарювання оскаржили постанову № 823. Окружний адміністративний суд міста Києва рішенням від 28 квітня 2021 року у справі № 640/17424/19 визнав її протиправною і нечинною, оскільки Уряд прийняв регуляторний акт попри відмову Державної регуляторної служби України у його погодженні і поза планом підготовки регуляторних актів. Шостий апеляційний адміністративний суд постановою від 14 вересня 2021 року залишив це рішення без змін, і саме з цієї дати Порядок втратив чинність. Верховний Суд постановою від 9 листопада 2022 року касаційні скарги Кабінету Міністрів України і Держпраці залишив без задоволення.

За півтора місяця до набрання рішенням суду законної сили Кабінет Міністрів України постановою від 28 липня 2021 року № 780 виключив пункт 3 постанови № 823, тобто прибрав ту саму норму, якою скасовувалася постанова № 295. У результаті постанова № 295 у базі законодавства не позначена як така, що втратила чинність, і саме це вводить в оману. Формальний запис у базі не скасовує судового рішення, яке набрало законної сили 14 травня 2019 року.

Верховний Суд у постанові від 23 січня 2025 року у справі № 240/32993/23 зазначив, що нечинним став саме Порядок здійснення державного контролю, затверджений постановою № 823, тоді як Порядок здійснення державного нагляду і Зміни, внесені цією ж постановою до Порядку № 509, залишилися чинними. Щоправда, в іншому місці тієї самої постанови Суд пише про втрату чинності постановою № 823 в цілому, тож на цей висновок варто спиратися обережно. Незмінним залишається інше – повноваження Держпраці накладати штрафи, зокрема на підставі акта про неможливість проведення інспекційного відвідування, нікуди не зникли, і Верховний Суд це прямо підтвердив.

Що з цього випливає для роботодавця.

Жодного чинного порядку проведення інспекційних відвідувань сьогодні немає. Порядок, затверджений постановою № 295, нечинний з 14 травня 2019 року, Порядок, затверджений постановою № 823, – з 14 вересня 2021 року, а нового Уряд не прийняв. Тому процедуру позапланового заходу визначає безпосередньо Закон № 877-V. Саме так вирішив Верховний Суд у справі № 240/32993/23, зазначивши, що чинним нормативно-правовим актом, який регулював порядок проведення перевірок додержання законодавства про працю, був Закон № 877-V.

На практиці інспектори Держпраці й далі посилаються на Порядок № 295, а частина судів його застосовує. Заперечувати проти цього варто, але будувати на цьому всю позицію не слід. Верховний Суд у постанові від 25 вересня 2023 року у справі № 420/4740/19 скасував штраф саме тому, що захід контролю проводився на підставі нечинного Порядку № 295, і цей аргумент працює.

Не спрацює зворотний хід. Виключення пункту 3 постанови № 823 постановою № 780 не повертає до життя постанову № 295. Верховний Суд у постанові від 13 березня 2026 року у справі № 480/5941/24 зазначив, що визнання нормативно-правового акта нечинним не відновлює автоматично дію попередньої редакції

норм, які цей акт змінив або скасував, і назвав це складовою принципу правової визначеності.

Порядок № 295 приймався у 2017 році і за багатьма позиціями розійшовся з чинним законодавством. Найпомітніше це у питанні повноважень виконавчих органів міських рад. Пункт 2 Порядку № 295 відносить їх до органів контролю з питань оплати праці та оформлення трудових відносин, тоді як чинна редакція статті 259 Кодексу законів про працю України таких повноважень органам місцевого самоврядування щодо всіх роботодавців не дає, а Верховний Суд у справі № 640/17424/19 прямо зазначив, що наділяти органи місцевого самоврядування контрольними повноваженнями може лише закон. Той самий Порядок у пункті 5 згадує Державну фіскальну службу, якої вже не існує. Остаточно питання про повноваження виконавчих органів рад заклав Закон України № 4196-IX від 9 січня 2025 року, який у новій редакції статті 17 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» дозволив органам місцевого самоврядування перевіряти додержання законодавства про працю лише в юридичних особах комунальної власності і прямо зазначив, що такі перевірки не належать до заходів державного нагляду (контролю).

У таких ситуаціях працює частина сьома статті 4 Закону № 877-V. Якщо норми різних нормативно-правових актів допускають неоднозначне трактування прав і обов'язків суб'єкта господарювання або повноважень органу державного нагляду, така норма трактується в інтересах суб'єкта господарювання. Це не абстрактний принцип, а робочий аргумент у спорі з Держпраці.

10

ПИТАННЯ

ЯКІ ШТРАФИ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ДІЮТЬ У 2026 РОЦІ

Штрафи встановлює частина друга статті 265 Кодексу законів про працю України. Кожен із них прив'язаний до мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення. Статтею 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2026 рік» № 4695-IX мінімальну заробітну плату з 1 січня 2026

року встановлено у розмірі 8 647 гривень на місяць, і протягом року вона не змінюється.

РОЗМІРИ ШТРАФІВ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ У 2026 РОЦІ

ПОРУШЕННЯ	КРАТНІСТЬ	СУМА У 2026 РОЦІ
Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору; оформлення на неповний робочий час або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом при фактичній роботі повний час, без сплати єдиного внеску і податків	10 МЗП за кожного працівника	86 470 грн
Те саме порушення повторно протягом двох років з дня виявлення	30 МЗП за кожного працівника	259 410 грн
Порушення строків виплати заробітної плати та інших виплат більш як за один місяць або виплата їх не в повному обсязі	3 МЗП	25 941 грн
Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці	2 МЗП за кожного працівника	17 294 грн
Недотримання гарантій і пільг працівникам, яких призивають на військову службу або залучають до виконання обов'язків за законами про військовий обов'язок, альтернативну службу і мобілізацію	4 МЗП за кожного працівника	34 588 грн
Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні	3 МЗП	25 941 грн
Ті самі дії під час перевірки з питань виявлення неоформлених працівників	16 МЗП	138 352 грн
Перевищення допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом або ведення недостовірного обліку робочого часу такого працівника	3 МЗП за кожного працівника	25 941 грн
Порушення інших вимог законодавства про працю	1 МЗП за кожне порушення	8 647 грн
Те саме порушення повторно протягом року з дня виявлення	2 МЗП за кожне порушення	17 294 грн

За два порушення законодавець замінив штраф попередженням для юридичних осіб і фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю і є

платниками єдиного податку першої – третьої груп. Це фактичний допуск працівника без оформлення трудового договору і недотримання гарантій працівникам, призваним на військову службу. Попередження не є штрафом, але фіксує порушення, а тому створює ризик тридцятикратного штрафу за повторне порушення протягом двох років.

Частина третя статті 265 Кодексу законів про працю України окремо встановлює, що ці штрафи є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України. Практичне значення цього в тому, що строки застосування адміністративно-господарських санкцій до них не застосовуються. Господарський кодекс України втратив чинність 28 серпня 2025 року, тож відсилання в Кодексі законів про працю України веде вже до нечинного акта, але висновок від цього лише міцніший.

Окремо від штрафів на юридичну особу стоїть адміністративна відповідальність посадових осіб за статтею 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення. За фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору частина третя цієї статті встановлює штраф від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, тобто від 8 500 до 17 000 гривень, а за інші порушення законодавства про працю частина перша – від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів, тобто від 510 до 1 700 гривень. Протокол складає інспектор праці, проте стягнення за цими частинами накладає суд, оскільки стаття 221 Кодексу України про адміністративні правопорушення відносить такі справи до підвідомчості районних, районних у місті, міських і міськрайонних судів. Сама Держпраці розглядає справи лише за частинами п'ятою і шостою статті 41, тобто щодо охорони праці та повідомлення про нещасний випадок. Сплата штрафу підприємством від неї не звільняє.

11

ПИТАННЯ

КОЛИ ЗА НЕОФОРМЛЕНОГО ПРАЦІВНИКА ШТРАФ СТАНОВИТЬ 86 470 ГРИВЕНЬ, А КОЛИ 8 647

Частина четверта статті 24 Кодексу законів про працю України встановлює дві умови, без яких працівник не може бути допущений до роботи, – укладений

трудоий договір, оформлений наказом чи розпорядженням роботодавця, і повідомлення Державної податкової служби про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 413. У чинній редакції ця постанова охоплює також домашніх працівників і укладення гіг-контрактів.

Держпраці роками виходила з того, що невиконання будь-якої з цих трьох умов означає допуск до роботи без оформлення трудового договору і тягне штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати.

Верховний Суд цей підхід відкинув. У постанові від 20 лютого 2026 року у справі № 440/545/25 Суд зазначив, що стаття 24 Кодексу законів про працю України справді вимагає виконання обох умов, проте санкції за їх невиконання у статті 265 розмежовані. Штраф у десятикратному розмірі застосовується виключно за допуск без оформлення трудового договору. Якщо на момент перевірки трудовий договір укладено і наказ про прийняття на роботу видано, склад порушення за абзацом другим частини другої статті 265 відсутній, навіть якщо роботодавець не подав повідомлення Державній податковій службі або подав його із запізненням. Неподання повідомлення є самостійним порушенням, за яке настає відповідальність за абзацом десятим частини другої статті 265, тобто в розмірі однієї мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення. У тій справі Верховний Суд залишив без змін рішення судів, якими скасовано штраф на 320 000 гривень.

Різниця у 2026 році – 86 470 гривень проти 8 647 гривень за кожного працівника.

Звідси практичний висновок. Наказ про прийняття на роботу і підписаний трудовий договір мають існувати на папері до того, як працівник фактично став до роботи. Якщо ці документи є, запізніле повідомлення Державної податкової служби вже не є катастрофою.

Два зауваження на додачу.

Укладення гіг-контракту в порядку і на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», за прямою вказівкою частини одинадцятої статті 265 Кодексу законів про працю України не

вважається фактичним допуском до роботи без оформлення трудового договору і штрафу не тягне.

Штраф за неоформленого працівника Держпраці може накласти і без будь-якого заходу контролю. Частина восьма статті 265 Кодексу законів про працю України дозволяє зробити це на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору. Тому програний трудовий спір із колишнім працівником тягне за собою ще й штраф.

12

ПИТАННЯ

КОЛИ ДОГОВІР ГПХ АБО АУТСТАФІНГ ПЕРЕКВАЛІФІКУЮТЬ У ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Перелік ознак трудових відносин у Кодексі законів про працю України станом на сьогодні відсутній. Законопроекти, які його пропонують, не прийняті. Тому критерії розмежування формує судова практика, і роботодавцю доводиться орієнтуватися саме на неї.

Найповніше ці критерії Верховний Суд виклав у постанові від 13 березня 2026 року у справі № 480/5941/24. Суд виходив із принципу превалювання сутності над формою і зазначив, що направлення працівника за договором про надання персоналу не є переведенням на іншу роботу, а є особливою формою організації праці, врегульованою статтею 39 Закону України «Про зайнятість населення», за якої трудові відносини існують між працівником і провайдером послуг. Наголосимо, що цю справу Верховний Суд вирішив не на користь підприємця. Суд скасував рішення судів попередніх інстанцій, які скасували попередження Держпраці, і направив справу на новий розгляд, бо суди не перевірили, чи виконувався договір про надання персоналу реально.

Про реальність відносин саме з провайдером, за позицією Верховного Суду, свідчать здійснення провайдером реальних кадрових функцій – наказів про прийняття, відпустки і звільнення, ведення провайдером обліку робочого часу і проведення інструктажів, нарахування і виплата заробітної плати саме провайдером, сплата провайдером єдиного внеску і податків за конкретного працівника, відповідність функцій, які працівник виконує у замовника, його

посадовій інструкції у провайдера, а також наявність деталізованих актів приймання-передачі послуг із зазначенням конкретних працівників і обсягу робіт.

Про приховані трудові відносини із замовником, навпаки, свідчать пряме підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку замовника, безпосередній контроль робочого процесу з боку замовника, постійний, а не тимчасовий чи проєктний характер роботи, а також формальна участь провайдера лише як особи, через яку проходять платежі.

Ці ж міркування суди застосовують і до звичайних цивільно-правових договорів.

Окремо звертаємо увагу на те, що роботодавець потрапляє в поле зору Держпраці не випадково. Пункт 5 Порядку № 295 називає серед підстав інспекційного відвідування інформацію Пенсійного фонду України про працівників, які виконують роботи або надають послуги за цивільно-правовими договорами в одного роботодавця більше року, і про роботодавців, у яких 30 і більше відсотків працівників працюють на умовах цивільно-правових договорів. Обидва показники Пенсійний фонд бачить із звітності, і роботодавцю варто рахувати їх самостійно.

13

ПИТАННЯ

КОЛИ ШТРАФУ МОЖНА УНИКНУТИ АБО ЗМЕНШИТИ ЙОГО ВДВІЧІ

Таких механізмів у 2026 році чотири.

Перший і найважливіший діє лише під час воєнного стану. Стаття 16 Закону № 2136-IX встановлює, що у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час позапланових заходів державного нагляду, штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, не застосовуються. Оскільки позаплановими є практично всі заходи, які Держпраці зараз проводить, це правило перекриває решту. Роботодавець, який отримав припис і виконав його повністю і вчасно, штрафу не сплатує.

Другий механізм закладений у самій статті 265 і діятиме й після воєнного стану. Частина шоста цієї статті звільняє від заходів притягнення до відповідальності того

роботодавця, який виконав припис Держпраці у визначені ним строки, але лише щодо порушень, передбачених абзацами четвертим – шостим і десятим частини другої, тобто щодо затримки виплат, недотримання мінімальних гарантій в оплаті праці, гарантій мобілізованим і порушення інших вимог законодавства про працю. Натомість частина сьома прямо встановлює, що за порушення, передбачені абзацами другим, третім, сьомим, восьмим, дев'ятим і одинадцятим частини другої, штраф застосовується одночасно з винесенням припису незалежно від факту усунення порушень. Неоформлений працівник і недопуск інспектора до перевірки потрапляють саме сюди, і усунення порушення від штрафу не рятує.

Третій механізм стосується вже накладеного штрафу. Частина п'ята статті 265 Кодексу законів про працю України встановлює, що у разі сплати 50 відсотків розміру штрафу протягом 10 банківських днів з дня вручення постанови про його накладення така постанова вважається виконаною. Це не знижка і не розстрочка, а саме виконання постанови у половинному розмірі, і строк тут пресічний. Рішення про те, платити половину чи оскаржувати, роботодавець має ухвалити протягом цих десяти банківських днів.

Четвертий механізм – процедурні порушення самого органу контролю. Верховний Суд у постанові від 12 грудня 2023 року у справі № 540/2147/18 зазначив, що незаконність призначення перевірки позбавляє правових наслідків усі прийняті за її результатами рішення незалежно від того, чи були фактично виявлені порушення. У постанові від 23 січня 2025 року у справі № 240/32993/23 Верховний Суд застосував концепцію кумулятивного ефекту, за якою сукупність процедурних порушень – відсутність погодження центрального органу виконавчої влади і неналежне повідомлення уповноваженої особи про перевірку – свідчить про свавільність рішення і є підставою для його скасування навіть за наявності у органу формальних повноважень на накладення штрафу.

І окремо про те, чого жоден із цих механізмів не дає. Частина десята статті 265 Кодексу законів про працю України встановлює, що сплата штрафу не звільняє роботодавця від обов'язку усунути порушення законодавства про працю.

ЯК І В ЯКІ СТРОКИ ОСКАРЖИТИ ПРИПИС

За результатами перевірки інспектор складає акт, а у разі виявлення порушень – припис про їх усунення. Акт лише фіксує обставини перевірки і сам собою прав роботодавця не порушує, тому оскарженню не підлягає. Оскаржується припис.

Пункт 30 Порядку № 295 дає роботодавцю 10 днів з дати отримання припису або вимоги інспектора на подання скарги керівнику або заступнику керівника відповідного територіального органу Держпраці. Якщо роботодавець не погоджується з їх рішенням, він може оскаржити його керівнику або заступнику керівника Держпраці. Скарга розглядається у 30-денний строк з дати надходження. За результатами розгляду припис може бути скасований повністю або в окремій частині.

Головна перевага адміністративного оскарження в тому, що подання скарги у встановлений строк тимчасово припиняє виконання припису. Це дає роботодавцеві відстрочку, поки Держпраці розглядає скаргу. Водночас пам'ятайте про застереження з питання 9. Пункт 30 Порядку № 295 нечинний, і Держпраці може відмовити в розгляді скарги, пославшись на відсутність процедури. Тому подання адміністративної скарги не повинно з'їдати строк звернення до суду.

Звертатися до суду роботодавець може і без попереднього адміністративного оскарження. Частина друга статті 122 Кодексу адміністративного судочинства України встановлює для цього шестимісячний строк з дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення своїх прав. Якщо роботодавець спершу скористався адміністративним оскарженням, частина четверта тієї самої статті дає йому три місяці з дня вручення рішення за результатами розгляду скарги. Якщо Держпраці рішення за скаргою не прийняла або не вручила у встановлений законом строк, той самий припис дає роботодавцю шість місяців з дня подання скарги.

Окремо стоїть один спеціальний строк, який часто плутають із загальним. Частина третя статті 13 Закону № 2136-IX стосується ситуації, коли працівник або профспілка оскаржили до Держпраці наказ роботодавця про призупинення дії

трудового договору, а Держпраці внесла роботодавцеві припис про скасування цього наказу. Такий припис роботодавець може оскаржити протягом 10 календарних днів у судовому порядку, а виконати його зобов'язаний протягом 14 календарних днів з дня отримання. Цей десятиденний строк стосується тільки цієї категорії приписів і на звичайні приписи за результатами перевірки не поширюється.

Наказ про проведення перевірки і направлення на перевірку оскаржувати окремо після того, як перевірка вже відбулася, недоцільно. Верховний Суд у справі № 540/2147/18 відмовив у задоволенні таких вимог саме тому, що ці документи вичерпали свою дію виконанням. Порушення процедури призначення перевірки слід заявляти як підставу позову про скасування припису і постанови про штраф.

15 ПИТАННЯ

ЯК ОСКАРЖИТИ ПОСТАНОВУ ПРО НАКЛАДЕННЯ ШТРАФУ

Постанова про накладення штрафу оскаржується інакше, ніж припис.

Пункт 10 Порядку № 509 встановлює, що постанова про накладення штрафу може бути оскаржена у судовому порядку. Адміністративного порядку оскарження постанови цей Порядок не передбачає, тому скарга керівнику територіального органу Держпраці результату не дасть. Строк звернення до суду – шість місяців за частиною другою статті 122 Кодексу адміністративного судочинства України.

Ще один момент варто врахувати, готуючи позов. Верховний Суд у постанові від 13 березня 2026 року у справі № 480/5941/24 зазначив, що після скасування Порядку, затвердженого постановою № 823, обов'язок Держпраці повідомляти роботодавця про час і місце розгляду справи про накладення штрафу не відновився, оскільки визнання акта нечинним не повертає дію норм, які цей акт скасував. Тому розгляд справи без участі роботодавця сам собою постанову про штраф не скасовує, і будувати позов лише на цьому аргументі не варто.

Паралельно роботодавцю слід тримати в полі зору три строки.

Штраф сплачується протягом одного місяця з дня прийняття постанови про його накладення – пункт 9 Порядку № 509.

Сплата 50 відсотків розміру штрафу протягом 10 банківських днів з дня вручення постанови означає, що постанова вважається виконаною – частина п'ята статті 265 Кодексу законів про працю України.

Справа про накладення штрафу розглядається Держпраці у 45-денний строк з дня, що настає за днем одержання уповноваженою посадовою особою акта або іншого документа, який є підставою для штрафу – пункт 3 Порядку № 509.

Судове оскарження саме собою виконання постанови не зупиняє. Не сплачені у добровільному порядку штрафи за частиною другою статті 265 Кодексу законів про працю України стягують органи державної виконавчої служби – пункт 11 Порядку № 509 і частина дев'ята статті 265 Кодексу законів про працю України. Тому разом із позовом роботодавцю доцільно подавати заяву про забезпечення позову, інакше виконавче провадження може бути відкрите ще до вирішення спору по суті.

ЧЕК-ЛИСТ ДОКУМЕНТІВ, ЯКІ ПЕРЕВІРЯЄ ДЕРЖПРАЦІ

ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

- ☐ заяви про прийняття на роботу, накази про прийняття, переведення, звільнення
- ☐ трудові договори, у тому числі письмові у випадках, передбачених статтею 24 Кодексу законів про працю України
- ☐ повідомлення Державній податковій службі про прийняття працівника на роботу з відмітками про подання
- ☐ штатний розпис і зміни до нього
- ☐ посадові інструкції
- ☐ цивільно-правові договори і акти виконаних робіт до них
- ☐ договори про надання персоналу і додатки до них

РОБОЧИЙ ЧАС І ВІДПОЧИНОК

- ☐ правила внутрішнього трудового розпорядку
- ☐ табелі обліку використання робочого часу
- ☐ графік відпусток, накази про відпустки, у тому числі без збереження заробітної плати
- ☐ документи про роботу у вихідні, святкові дні і надурочно

ОПЛАТА ПРАЦІ

- ☐ відомості на виплату заробітної плати і платіжні документи
- ☐ положення про оплату праці і преміювання
- ☐ розрахунки індексації заробітної плати
- ☐ розрахунки при звільненні

КОЛЕКТИВНІ ВІДНОСИНИ І ГАРАНТІЇ

- ☐ колективний договір і додатки до нього
- ☐ документи щодо працівників, призваних на військову службу, і щодо бронювання
- ☐ документи щодо працівників з інвалідністю і виконання нормативу робочих місць
- ☐ документи щодо неповнолітніх працівників

ВОЄННИЙ СТАН

- ☐ накази про призупинення дії трудових договорів і документи про повідомлення працівників
- ☐ документи про дистанційну і надомну роботу

ПЕРШІ 30 ХВИЛИН ПЕРЕВІРКИ

- ❶ Не пускайте інспектора далі приймальні до перевірки документів. Огляд приміщень починається після того, як роботодавець переконався у повноваженнях інспектора.
- ❷ Перевірте службове посвідчення і звірте його з реєстром посвідчень інспекторів праці на сайті Держпраці. Посвідчення, якого немає в реєстрі, недійсне.
- ❸ Отримайте копію направлення на проведення заходу. Прочитайте, які саме питання в ньому зазначені. Перевіряти інспектор має право лише їх.
- ❹ Якщо підставою є звернення фізичної особи, вимагайте копію погодження Держпраці. Без неї роботодавець має право не допустити інспектора.
- ❺ Негайно повідомте керівника і адвоката. Не давайте пояснень до приїзду адвоката.
- ❻ Увімкніть відеофіксацію. Право фіксувати захід засобами аудіо- та відеотехніки має і роботодавець.
- ❼ Попередьте працівників, що інспектор має право розмовляти з ними наодинці, і що пояснення слід давати лише щодо того, що працівник знає особисто.
- ❽ Зафіксуйте час початку заходу. Від нього рахується граничний строк.
- ❾ Не передавайте оригінали документів. Інспектор має право лише на завірені копії або витяги.
- ❿ Усі розбіжності фіксуйте письмово. Зауваження до акта подаються не пізніше трьох робочих днів з дати його підписання.



BORYSENKO & PARTNERS
LAW FIRM

Адвокатське об'єднання «Борисенко і партнери»

Команда юристів, яка спеціалізується на правовій допомозі бізнесу. Ядро об'єднання сформувалося у 2015 році. Ми супроводжуємо підприємства торгівлі, виробництва, будівництва, сільського господарства та ІТ.

Адвокатське об'єднання «Борисенко і партнери» готує підприємства до перевірок Держпраці, супроводжує ці перевірки і оскаржує їх результати. У цьому виданні ми зібрали відповіді на 15 питань, які клієнти ставлять нам найчастіше.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПРАКТИКИ

представництво в судах

[/practice/sudovi-spravi/](#)

захист на обшуках і допитах за економічними статтями

[/practice/zahist-biznesu-u-kriminalnih-provadhennyah/](#)

супровід перевірок державних органів

[/practice/yuridichnij-zahist-biznesu/](#)

податкові спори

[/practice/podatkovye-pravo/](#)

корпоративні спори

[/practice/korporativni-spori/](#)

супровід будівництва та операцій з нерухомістю

[/practice/ugodi-z-neruhomistyu/](#)



Наведіть камеру
телефона на код

49009, м. Дніпро, вул. Володимира Вернадського, 27

+38 050 930-00-25 · +38 066 973-20-12

office@bplaw.com.ua · bplaw.com.ua

© 2026 АО «Борисенко і партнери»