

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-83-186>

УДК 336.225.674:331.2(477+100)

ОПОДАТКУВАННЯ ТА ШТРАФНІ САНКЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ: ІНСТРУМЕНТИ ДЕТИНІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

TAXATION AND PENALTIES IN THE FIELD OF LABOR: INSTRUMENTS FOR BUSINESS DE-SHADOWING IN UKRAINE AND INTERNATIONAL EXPERIENCE

Шепель Інеса Вадимівна

кандидат економічних наук, доцент,
Херсонський державний аграрно-економічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6728-5579>

Shepel Inesa

Kherson State Agrarian and Economic University

У статті здійснено комплексний аналіз системи оподаткування та штрафних санкцій у сфері праці як інструментів детінізації бізнесу в Україні. Досліджено механізм фінансової відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства, зокрема кратну прив'язку штрафів до мінімальної заробітної плати, а також особливості їх застосування в умовах воєнного стану. Проаналізовано практику функціонування ресторанного бізнесу як ризикового сегмента щодо тінізації доходів і зайнятості. Здійснено порівняльний аналіз міжнародного досвіду (Німеччина, Нідерланди, Франція, США, Канада, Велика Британія). Обґрунтовано напрями підвищення превентивної ефективності санкційної політики. Доведено необхідність поєднання фіскальних і стимулюючих механізмів державного впливу для формування рівних конкурентних умов. Визначено пріоритети вдосконалення ризик-орієнтованого контролю та цифровізації податкового адміністрування.

Ключові слова: оподаткування, штрафні санкції, трудове законодавство, детінізація бізнесу, неформальна зайнятість, фінансова відповідальність, міжнародний досвід.

The article examines the system of taxation and penalties in the field of labor as a comprehensive instrument for business de-shadowing in Ukraine under conditions of economic instability and martial law. It substantiates that the effectiveness of labor relations legalization is directly related to the level of fiscal discipline, transparency of tax administration, and the inevitability of employers' financial liability. The regulatory and legal framework governing the imposition of fines for violations of labor legislation is analyzed, in particular the mechanism of linking penalties to the minimum wage, the differentiation of sanctions depending on the nature and recurrence of offenses, as well as the application of mitigating coefficients for small and medium-sized enterprises. Special attention is paid to the practical aspects of de-shadowing the restaurant business as a sector with increased risks of revenue understatement, incomplete fiscalization of transactions, and the use of undeclared labor. The results of inspection and control activities are analyzed, and a cause-and-effect relationship between tax minimization practices and losses of budget revenues is identified. It is determined that the indexation of fines through their linkage to the minimum wage strengthens their preventive effect; however, it does not eliminate the need to improve administrative mechanisms and interagency coordination. A comparative analysis of international experience in the application of financial sanctions in the countries of the European Union and North America is conducted. It is established that in most developed countries penalty mechanisms are combined with risk-based inspection approaches, digitalization of control procedures, and strict liability measures for systematic violations. The effectiveness of de-shadowing depends not only on the amount of financial sanctions but also on the consistency of state policy, the institutional capacity of supervisory authorities, and the formation of a culture of voluntary compliance with legislation. The prospects for Ukraine include the implementation of a comprehensive de-shadowing model that combines the digitalization of tax administration, enhanced analytical risk management, institutional cooperation among regulatory bodies, and the promotion of voluntary compliance with labor and tax legislation.

Keywords: taxation, penalties, labor legislation, business de-shadowing, informal employment, financial liability, international experience.



Постановка проблеми. В умовах трансформації економічної системи України, поглиблення євроінтеграційних процесів та необхідності забезпечення фінансової стійкості держави особливої актуальності набуває проблема детінізації бізнесу як ключового чинника формування дохідної частини бюджету та зміцнення соціальних гарантій. Наявність значного обсягу неформальної зайнятості, використання праці без належного оформлення трудових відносин, заниження бази оподаткування та порушення вимог щодо сплати податків і єдиного соціального внеску зумовлюють втрати публічних фінансів і створюють асиметричні умови конкуренції для сумлінних суб'єктів господарювання.

Система оподаткування та механізм застосування штрафних санкцій у сфері праці в Україні, що ґрунтується на положеннях Податкового кодексу України та Кодексу законів про працю України, покликана забезпечити баланс між фіскальною функцією держави та захистом трудових прав працівників. Водночас практика їх реалізації свідчить про наявність системних проблем, пов'язаних із недостатнім превентивним ефектом фінансових санкцій, складністю адміністрування податкових зобов'язань, а також поширеністю схем мінімізації податкового навантаження та прихованої зайнятості.

Особливої ваги зазначена проблема набуває в умовах воєнного стану та економічної нестабільності, коли зростає потреба у збалансуванні фіскального тиску та стимулюванні підприємницької активності. Невідповідність між формально встановленими санкціями та реальним рівнем їх впливу на поведінку роботодавців знижує ефективність державної політики у сфері легалізації праці та наповнення бюджетів усіх рівнів.

Міжнародний досвід свідчить, що ефективність детінізації значною мірою залежить не лише від розміру штрафів, а й від комплексності підходів, які поєднують ризик-орієнтований контроль, цифровізацію податкового адміністрування, інституційну підтримку бізнесу та формування культури добровільного дотримання законодавства. У зв'язку з цим виникає потреба у проведенні порівняльного аналізу національної системи оподаткування та фінансової відповідальності у сфері праці з практиками інших країн з метою виявлення напрямів її вдосконалення та підвищення превентивної й регулятивної ефективності. Таким чином, актуальність дослідження зумовлена необхідністю наукового обґрунтування

ролі оподаткування та штрафних санкцій як інструментів детінізації бізнесу, формування справедливого конкурентного середовища та забезпечення сталого соціально-економічного розвитку України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасна наукова дискусія навколо проблеми детінізації ринку праці та ефективності податково-санкційних механізмів характеризується значною поляризацією підходів, які обґрунтовуються як економічною, так і соціально-правовою перспективою. Аналіз наукових статей, монографій та офіційних звітів вказує на те, що останні дослідження мають кілька ключових фокусів. Перший напрямок полягає в оцінці ефективності податкових інструментів детінізації. У працях Гавриленка І.В, Коваленка П.М підкреслюється, що оптимальні рішення поєднують підвищення прозорості податкової звітності, широке впровадження електронного адміністрування податків та застосування прогресивних штрафних санкцій за порушення трудового законодавства. У цьому контексті застосування електронного обміну даними між податковими органами та фондами соціального страхування розглядається як прогресивний елемент детінізації. Другий напрямок – судовий та міжнародно-правовий аналіз санкційної політики [1, с. 137]. Лисенко О.Я. звертає увагу на співвідношення адміністративних штрафів за порушення трудового законодавства і кримінальної відповідальності за систематичну несплату внесків. Використовуючи порівняльний аналіз на прикладі Польщі, Німеччини та Канади, автор доводить, що ефективність санкцій значною мірою залежить від суворості механізмів контролю й здатності правової системи оперативно їх імплементувати [2, с.16]. Третій напрямок пов'язаний із соціально-економічними наслідками детінізації. Петренка С. П. та Шевченко М.І. показують, що легалізація трудових відносин позитивно впливає на рівень зайнятості, скорочує обсяги “тіньового” сектора та підвищує соціальну захищеність працівників. Дослідники акцентують увагу на важливості поєднання податкових санкцій із стимулюючими механізмами, зокрема податковими знижками для підприємств, що своєчасно здійснюють розрахунки із фондами соціального страхування [3, с. 49; 4, с. 24]. У доповіді Міжнародної організації праці (ILO) *World Employment and Social Outlook: Trends 2024* наголошується, що підвищення рівня формальної зайнятості та посилення інституційного контролю за дотриманням трудового

законодавства є ключовими чинниками скорочення тіньового сектору та забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку [5].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на наявність наукових досліджень у сфері оподаткування та фінансової відповідальності роботодавців, низка аспектів залишається недостатньо опрацьованою. Зокрема, податкові механізми та штрафні санкції за порушення трудового законодавства переважно розглядаються відокремлено, без комплексного аналізу їх взаємодії як інструментів детінізації бізнесу. Недостатньо дослідженим є питання ефективності кратної прив'язки штрафів до мінімальної заробітної плати, передбаченої Кодексом законів про працю України, а також відповідності такого підходу принципам пропорційності та економічної доцільності. Крім того, потребує поглиблення порівняльний аналіз міжнародного досвіду застосування фінансових санкцій з урахуванням можливостей його адаптації до українських реалій, особливо в умовах воєнного стану та необхідності забезпечення балансу між фіскальним контролем і підтримкою підприємництва.

Метою статті є комплексне дослідження системи оподаткування та штрафних санкцій у сфері праці як інструментів детінізації бізнесу в Україні, визначення їх ролі у формуванні фіскальної дисципліни та легалізації трудових відносин, а також здійснення порівняльного аналізу національної практики з міжнародним досвідом з метою обґрунтування напрямів удосконалення механізмів державного регулювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. У контексті трансформації податкової системи України та посилення вимог до прозорості господарської діяльності особливої актуальності набуває проблема детінізації сектору громадського харчування. Ресторанний бізнес є важливою складовою внутрішнього споживчого ринку, формує значну частку надходжень від податку на доходи фізичних осіб, єдиного податку, податку на додану вартість, а також забезпечує зайнятість значної кількості працівників. Водночас галузь традиційно характеризується підвищеними ризиками використання неформальних схем розрахунків і мінімізації податкових зобов'язань.

Відповідно до положень Податкового кодексу України, зокрема статті 44, платники податків зобов'язані вести облік доходів, витрат та

інших показників, пов'язаних із визначенням об'єктів оподаткування, на підставі первинних документів та забезпечувати їх достовірність. Порушення цих вимог безпосередньо впливає на повноту формування доходної частини державного та місцевих бюджетів. Крім того, відповідно до Закону України «Про застосування реєстраторів розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг», суб'єкти господарювання зобов'язані здійснювати фіскалізацію розрахункових операцій із використанням РРО або програмних РРО, що є інструментом забезпечення прозорості грошових потоків [6].

В умовах сучасних економічних трансформацій та необхідності забезпечення прозорості діяльності бізнес-суб'єктів в Україні відбулося міжвідомче експертне обговорення, спрямоване на формування узгоджених механізмів протидії тіньовим практикам у секторі громадського харчування. У зазначеному заході взяли участь представники Державної податкової служби України (ДПС), Бюро економічної безпеки України (БЕБ) та Державної служби України з питань праці (ДСЗП), а також ключові учасники ресторанної галузі й профільних бізнес-асоціацій. Основним завданням дискусії було визначення шляхів підвищення рівня фіскальної культури суб'єктів господарювання та мінімізації неформальних економічних практик, які зумовлюють втрати податкових надходжень та створюють нерівні умови конкуренції для добросовісних платників податків.

В.о. Голови ДПС України Леся Карнаух підкреслила, що сектор ресторанного бізнесу характеризується значною кількістю операторів (понад 43 тис. суб'єктів господарювання, що функціонують на більш ніж 51 тис. об'єктів), а також має важливе соціально-економічне значення для формування бюджетних надходжень. За результатами 2025 р. загальний обсяг задекларованих підприємницьких виторгів у галузі виріс на понад 21,7% у порівнянні з попереднім періодом, що свідчить про певне відновлення ділової активності та платежоспроможного попиту в умовах воєнної та економічної невизначеності [7]. Водночас частина суб'єктів господарювання декларує доходи, які об'єктивно не співвідносяться з фактичними витратами на оренду, заробітну плату, комунальні послуги та закупівлю продукції, що може бути індикатором застосування схем мінімізації податкових зобов'язань або неповної фіскалізації розрахункових операцій.

В Україні в секторі ресторанного бізнесу окреслено проблеми бізнеса, що потенційно сприяють тінізації: штучне заниження обсягів виручки шляхом декларування непропорційно низьких щомісячних доходів; організація господарської діяльності через декілька юридичних осіб з різними режимами оподаткування, що дозволяє оптимізувати податкове навантаження за рахунок використання спрощеної системи та одночасно мінімізувати зобов'язання з податку на додану вартість; недотримання вимог щодо застосування реєстраторів розрахункових операцій (РРО/ПРРО); видача нефіскальних чеків або стимулювання клієнтів до розрахунків готівкою без належної їх реєстрації, що створює ризики детінізації грошових потоків та ускладнює податковий контроль. Особливої уваги потребують проблеми офіційного працевлаштування персоналу закладів громадського харчування, зокрема забезпеченню належного рівня заробітної плати та дотриманню трудового законодавства. Представники ресторанної спільноти окреслюють труднощі ведення діяльності в умовах поточних економічних викликів, пов'язаних із впливом війни, інфраструктурними обмеженнями, зниженням платоспроможного попиту та нестачею кваліфікованих кадрів.

Доцільно застосувати комплексне впровадження ризик-орієнтованих підходів до контролю-перевірочної діяльності, інституційної підтримки бізнесу у питаннях фіскальної відповідальності, а також на необхідності подальшого міжвідомчого співробітництва для підвищення ефективності державного регулювання у сфері оподаткування та працевлаштування. Важливим є розбудова електронних сервісів податкового адміністрування, а також диференційоване застосування адміністративних та консультативних практик для суб'єктів господарювання з високими ризиками тінізації.

У 2025 р. сфера ресторанного господарства України продемонструвала позитивну динаміку фінансових показників: задекларований обсяг виторгу досяг 246,7 млрд грн, що на 21,7% перевищує аналогічний показник попереднього року. Водночас середньоденний обсяг реалізації зріс із 553,8 млн грн до 675,9 млн грн, а середній чек по країні становив близько 303 грн. Найбільші темпи приросту виручки зафіксовано у сегменті ресторанів (26,9%), дещо нижчі - у закусоцних (25,9%) та кафе (20,5%). Зазначені тенденції можуть свідчити про поступове відновлення споживчої активності, адаптацію бізнесу до

умов воєнної економіки та часткову легалізацію грошових потоків у галузі. Разом із тим аналіз податкової звітності та результатів контрольної-перевірочної роботи засвідчує наявність системних диспропорцій. Зокрема, близько 15 тисяч об'єктів декларують місячний виторг у розмірі менш ніж 50 тис. грн на один заклад. За сучасної структури витрат ресторанного бізнесу, що включає орендні платежі, фонд оплати праці, комунальні послуги, закупівлю сировини та енергоносіїв, такий рівень доходу є економічно недостатнім для забезпечення беззбиткової діяльності. Це дозволяє припустити наявність штучного заниження доходів або неповної фіскалізації розрахункових операцій. Причинно-наслідковий зв'язок у цьому випадку проявляється таким чином: декларування мінімальних обсягів реалізації → зменшення бази оподаткування → скорочення податкових надходжень до бюджету → формування нерівних конкурентних умов для сумлінних платників.

Упродовж 2025 р. контролюючими органами було здійснено понад 7,3 тисячі фактичних перевірок суб'єктів господарювання ресторанної галузі, за результатами яких застосовано фінансові санкції на суму 117,5 млн грн та виявлено 389 випадків використання праці без належного оформлення трудових відносин. Такі результати свідчать про збереження високого рівня ризиків тінізації як у сфері обігу готівкових коштів, так і в частині легалізації зайнятості. Неформальне використання праці без укладення трудових договорів призводить до недоотримання державою податку на доходи фізичних осіб та єдиного соціального внеску, що безпосередньо впливає на стабільність системи соціального страхування.

З 1 січня 2026 р. механізм фінансової відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю функціонуватиме з урахуванням оновленого розміру мінімальної заробітної плати, що становить 8647 грн. Оскільки санкції визначаються у кратному розмірі до мінімальної заробітної плати (МЗП), зміна її базового показника безпосередньо впливає на абсолютний розмір штрафних стягнень. Такий підхід відображає принцип індексаційної прив'язки фінансових санкцій до соціального стандарту, що дозволяє зберігати їх превентивний та компенсаторний ефект в умовах інфляційних процесів. Правовою основою застосування зазначених штрафів є стаття 265 Кодексу законів про працю України, яка встановлює відповідальність юридичних

осіб та фізичних осіб – підприємців за порушення норм трудового законодавства. Процедурні аспекти накладення фінансових санкцій регламентуються постановою Кабінету Міністрів України № 509 від 17.07.2013, що визначає порядок їх застосування уповноваженим органом - Державна служба України з питань праці. При цьому для розрахунку використовується розмір МЗП, чинний на дату виявлення порушення, що забезпечує актуальність фінансових наслідків для роботодавця.

Система штрафів має диференційований характер і залежить як від виду правопорушення, так і від факту його повторності. Найбільш суворі санкції передбачені за фактичний допуск працівника до роботи без укладення трудового договору, оформлення неповного робочого часу за умови фактичного виконання роботи повний день, використання договорів з нефіксованим робочим часом у разі систематичного навантаження, а також виплату заробітної плати без належного оподаткування та сплати єдиного соціального внеску. Первинне порушення тягне за собою штраф у десятикратному розмірі МЗП за кожного працівника (86470 грн), тоді як повторне протягом двох років - у тридцятикратному розмірі (259410 грн). Водночас для юридичних осіб і фізичних осіб – підприємців, які перебувають на спрощеній системі оподаткування (1–3 групи), за перше порушення передбачено попередження як альтернативний захід впливу.

Порушення строків виплати заробітної плати більш ніж на один місяць або здійснення її виплати не в повному обсязі карається штрафом у трикратному розмірі МЗП (25941 грн). Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці, включаючи вимоги щодо мінімальної заробітної плати, доплат і компенсацій, тягне за собою двократний розмір МЗП (17294 грн) за кожного працівника. Невиконання гарантій та пільг, встановлених для мобілізованих працівників, передбачає штраф у чотирикратному розмірі МЗП (34588 грн), а для суб'єктів малого бізнесу – можливість застосування попередження.

Окрему категорію становлять порушення, пов'язані з недопуском інспекторів праці до проведення перевірки. Звичайне перешкодження перевірки передбачає штраф у розмірі трьох МЗП (25941 грн), тоді як недопуск з питань виявлення неоформлених трудових відносин – шістнадцяти МЗП (138352 грн). Перевищення встановленої законодавством

кількості договорів з нефіксованим робочим часом або неналежний облік робочого часу також караються штрафом у трикратному розмірі МЗП за кожного працівника. Інші порушення трудового законодавства тягнуть за собою стягнення в розмірі однієї МЗП (8647 грн), а у разі повторного вчинення протягом року – двох МЗП (17294 грн). Під час визначення розміру фінансових санкцій, що застосовуються до суб'єктів господарювання за порушення вимог трудового законодавства, передбачено використання коригувальних (понижуючих) коефіцієнтів, які враховують масштаб діяльності роботодавця та чисельність залучених працівників. Такий підхід відображає принцип пропорційності відповідальності та спрямований на недопущення надмірного фінансового навантаження на малий і середній бізнес.

Зокрема, у разі якщо на момент виявлення порушення роботодавець використовує працю від 1 до 10 осіб, включаючи випадки фактичного допуску до роботи без укладення трудового договору, до розрахованої суми штрафу застосовується коефіцієнт 0,25. Для суб'єктів господарювання з чисельністю персоналу від 10 до 50 працівників передбачено коефіцієнт 0,5. Якщо ж кількість найманих працівників становить від 50 до 250 осіб, застосовується коефіцієнт 0,7. Таким чином, остаточний розмір фінансової санкції визначається шляхом множення базової суми штрафу на відповідний понижуючий показник, що дозволяє диференціювати відповідальність залежно від економічного потенціалу роботодавця.

Окремо законодавством передбачено механізм стимулювання добровільного усунення порушень. У випадку, якщо роботодавець до моменту завершення інспекційного відвідування або інспектування повністю усуває встановлені порушення та здійснює всі належні компенсаційні виплати працівникам, фінансові санкції за відповідне порушення не застосовуються. Такий підхід має превентивний характер і спрямований на відновлення порушених прав працівників без застосування додаткових каральних заходів.

Водночас зазначене звільнення від відповідальності не поширюється на випадки повторного вчинення аналогічного порушення протягом одного року з дня його попереднього виявлення. У такій ситуації до роботодавця застосовуються фінансові санкції у повному обсязі, що відповідає принципу невідворотності відповідальності та посиленню контролю за систематичними порушеннями трудового

законодавства. Додатково слід зазначити, що у разі сплати 50% суми штрафу протягом десяти банківських днів із моменту отримання постанови про його накладення фінансове зобов'язання вважається виконаним. Водночас це не звільняє роботодавця від обов'язку повного усунення виявлених порушень. Такий механізм поєднує елементи фіскальної дисципліни та стимулювання добровільного виконання рішень контролюючих органів. Таким чином, підвищення розміру мінімальної заробітної плати з 2026 р. об'єктивно посилює фінансову відповідальність роботодавців за недотримання трудового законодавства. Це спрямовано на забезпечення належного рівня соціального захисту працівників, детінізацію зайнятості та формування добросовісного конкурентного середовища на ринку праці.

Окремою проблемою залишається практика організаційного поділу діяльності одного закладу між кількома юридичними особами з різними режимами оподаткування. Наприклад, реалізація алкогольної продукції може здійснюватися суб'єктом на загальній системі оподаткування, тоді як продаж страв – через платника єдиного податку. Формально така модель може відповідати вимогам чинного законодавства, однак у разі штучного дроблення бізнесу вона спрямована на мінімізацію податкових зобов'язань, уникнення сплати податку на додану вартість та заниження реальних фінансових результатів діяльності. Подібні механізми підривають принцип справедливості оподаткування та створюють асиметричні умови конкуренції.

До поширених порушень належать також незастосування реєстраторів розрахункових операцій або програмних РРО під час проведення розрахунків, видача підроблених або нефіскальних чеків, а також стимулювання споживачів до здійснення готівкових платежів без відображення в обліку. Такі практики ускладнюють податковий контроль, спотворюють статистичні дані щодо обсягів ринку та негативно впливають на формування доходної частини бюджету. Важливі проблеми виникають при офіційному працевлаштуванні, забезпечення середнього рівня заробітної плати та економічно обґрунтованого мінімального виторгу. Бізнес-спільнота наголошує на складності функціонування в умовах воєнного стану, інфляційного тиску, зростання витрат на енергоносії та логістичні обмеження. Водночас державна позиція полягає у необхідності формування рівних

правил гри на ринку, де прозорість господарської діяльності є передумовою добросовісної конкуренції.

У цьому контексті керівництво Державна податкова служба України підкреслило готовність до напрацювання спільних із бізнесом механізмів детінізації галузі, орієнтованих на поєднання консультаційної підтримки, цифровізації податкового адміністрування та ризикорієнтованого контролю. Такий підхід відповідає сучасній концепції сервісної держави, в межах якої податковий орган виступає не лише інструментом фіскального примусу, а й партнером у забезпеченні сталого економічного розвитку. Довгостроковий ефект від легалізації діяльності ресторанного бізнесу проявлятиметься у зростанні бюджетних надходжень, підвищенні інвестиційної привабливості галузі та зміцненні соціально-економічної стабільності територіальних громад.

У Німеччині порушення трудового законодавства, пов'язані з використанням незадекларованої праці, відсутністю обов'язкової реєстрації в системі соціального страхування та недотриманням вимог щодо мінімальної оплати праці, кваліфікуються як адміністративні або кримінальні правопорушення та супроводжуються значними фінансовими санкціями, які згруповані в табл. 1.

З огляду на зазначене, для недопущення аналогічних негативних явищ в Україні доцільно посилювати контроль за легалізацією трудових відносин, підвищувати рівень правової культури роботодавців і працівників, а також удосконалювати механізми державного нагляду у сфері праці.

Починаючи з лютого 2025 р. в Нідерланди набули чинності зміни до системи адміністративної відповідальності роботодавців за використання праці іноземців без належного дозвільного оформлення. Згідно з оновленими положеннями, максимальний розмір фінансової санкції за кожного працівника з-поза меж Європейського Союзу, працевлаштованого без необхідних документів, становить 11250 євро, тоді як раніше гранична сума штрафу не перевищувала 8000 євро [9].

Диференціація штрафних санкцій здійснюється залежно від характеру та ступеня суспільної небезпеки правопорушення. У випадку одноразового порушення, що не має ознак умислу, застосовується мінімальний розмір штрафу (від 2250 євро). Натомість за наявності обтяжуючих обставин, зокрема неналежних умов проживання, обмеження свободи пересування працівни-

Таблиця 1

Порушення трудового законодавства в Німеччині та величина штрафів

Порушення	Характеристика
Що вважається нелегальною роботою	Працевлаштування без реєстрації в органах соціального страхування та податковій інспекції; робота без відповідного дозволу на перебування і роботу в Німеччині
Приклади нелегальних дій	Не оформлений бізнес або підприємницька діяльність, відсутність внесення компанії до ремісничого реєстру. Несвоєчасне надання необхідних документів
Штраф для працівника	Адміністративний штраф до 50000 євро за нелегальну роботу
Відповідальність для роботодавця	Можлива кримінальна відповідальність (наприклад, до 5 років ув'язнення) за використання нелегальної праці
Що ще є порушенням	Виплата зарплати нижче мінімальної встановленої ставки (з 1 січня 2025 року – 12,82 євро/годину)

Джерело: сформовано автором на основі [8]

ків або незаконного вилучення документів, передбачено підвищені фінансові стягнення. Максимальний штраф у розмірі 11250 євро застосовується у разі доведеного свідомого порушення законодавства, яке спричинило істотні негативні наслідки. Посилення контролю обумовлене необхідністю підвищення рівня соціального захисту трудових мігрантів, які нерідко перебувають у вразливому становищі. Міністр соціальних справ та зайнятості Едді ван Хюм наголосив, що значна частина зловживань пов'язана з діяльністю недобросовісних посередницьких структур та їхніх партнерів, які використовують дешеву робочу силу без забезпечення належних стандартів праці та проживання. Особливу увагу приділено тому, що працівники, які не мають належного дозволу на роботу, часто утримуються від подання скарг через ризик звільнення або примусового повернення до країни походження. За таких умов посилення санкцій спрямоване на формування превентивного механізму впливу на роботодавців, які свідомо порушують вимоги трудового законодавства. У межах оновленого підходу до наглядової діяльності інспекційні органи оцінюють не лише сам факт нелегального працевлаштування, а й комплекс умов праці та проживання іноземних працівників. Крім того, Міністерство соціальних справ та зайнятості продовжує перегляд системи адміністративних стягнень за інші порушення трудового законодавства, зокрема недотримання вимог щодо виплати заробітної плати на рівні не нижчому за встановлений мінімум, включаючи належні відпускні виплати. Недотримання

цих норм також тягне за собою застосування фінансових санкцій. В табл. 2 зроблено аналіз штрафних санкцій за порушення трудового законодавства за різними країнами.

Аналіз табл. 2 показує, що рівень штрафів за порушення трудового законодавства значно варіюється в різних країнах і залежить від характеру порушення, масштабів підприємства та наявності повторних порушень. В Україні штрафи встановлені у фіксованих кратних від мінімальної заробітної плати і є чітко регламентованими законодавством, що дозволяє працівникам та роботодавцям прогнозувати фінансові наслідки порушень.

У країнах Європи (Франція, Німеччина, Велика Британія) та США штрафи за трудові правопорушення значно вищі і часто диференційовані залежно від статусу правопорушника (компанія або керівник), кількості працівників та тяжкості порушення. Особливо суворі санкції застосовуються за допуск до праці неповнолітніх або порушення норм мінімальної заробітної плати, що свідчить про високий рівень соціальної відповідальності роботодавців у цих країнах.

Таким чином, порівняльний аналіз свідчить про те, що ефективність трудового законодавства залежить не лише від встановлення розміру штрафів, а й від механізмів контролю, суворості санкцій та їх здатності запобігати повторним порушенням. Українська практика застосування штрафів є системною і зрозумілою, проте порівняно з міжнародними стандартами суми штрафів відносно невеликі, що може знижувати превентивний ефект і стимулювати порушення в окремих випадках.

Таблиця 2

Штрафи за порушення трудового законодавства за країнами

Країна	Характер порушення	Розмір штрафу
Україна	Допуск працівника без оформлення трудового договору	10 × МЗП = 86470 грн; повторне порушення - 30 × МЗП = 259410 грн
	Порушення строків виплати заробітної плати (>1 міс.)	3 × МЗП = 25 941 грн
	Недотримання мінімальних гарантій оплати праці	2 × МЗП = 17 294 грн
Франція	Неоформлені працівники / порушення трудових норм	€45 000–75000 залежно від кількості працівників
	Загальні порушення трудового законодавства	До €250 000 для компанії; до €45 000 для керівника
Німеччина	Порушення мінімальної зарплати / норм праці	До €500000 (сукупно; залежно від виду порушення)
США	Порушення законів про працю неповнолітніх	До \$11000 за працівника; потенційно до \$150000 за наслідки
	Порушення норм щодо оплати праці та робочого часу	До \$1100 за порушення
Канада	Порушення стандартів праці	CAD \$5 000–50 000 залежно від порушення
Велика Британія	Порушення мінімальної заробітної плати	До £20 000 за порушення для компанії

Джерело: сформовано автором на основі [8-14]

Висновки. Проведене дослідження засвідчило, що система оподаткування та штрафних санкцій у сфері праці в Україні виконує важливу фіскальну й регулятивну функції, виступаючи одним із ключових інструментів детінізації бізнесу та легалізації трудових відносин. Нормативна база, сформована на основі Податкового кодексу України та Кодексу законів про працю України, передбачає чітко регламентований механізм фінансової відповідальності роботодавців, зокрема кратну прив'язку штрафів до мінімальної заробітної плати, що забезпечує їх індексаційний характер та формальну визначеність. Водночас аналіз практики застосування санкцій свідчить про наявність системних викликів, пов'язаних

із поширенням неоформленої зайнятості, заниженням бази оподаткування, використанням схем дроблення бізнесу та неповною фіскалізацією розрахункових операцій. Порівняльний аналіз міжнародного досвіду показав, що в країнах Європейського Союзу штрафні механізми поєднуються з ризик-орієнтованим контролем, високим рівнем цифровізації адміністрування та невідворотністю відповідальності, що підвищує їх превентивний ефект. Отже, ефективність детінізації залежить не лише від розміру фінансових санкцій, а й від системності державної політики, рівня інституційної спроможності контролюючих органів та формування культури добровільного дотримання законодавства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гавриленко І. В., Коваленко П. М.. Податкові інструменти детінізації економіки: теорія і практика. К. : Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія», 2023. 384 с.
2. Лисенко, О. Я. Правові механізми застосування санкцій за порушення трудового законодавства: порівняльний аналіз. Х. : Право, 2024. 278 с.
3. Петренко С. П., Шевченко М. І. Тінюва зайнятість і соціальні наслідки детінізації. *Соціальна і трудова політика*. 2023. № 5. С. 45–62.
4. Петренко С. П., Шевченко М. І. Стимулювання легалізації трудових відносин: податкові та соціальні аспекти. *Економічна політика*. 2025. Т. 18, № 1. С. 23–41.

5. Міжнародна організація праці (ILO). World Employment and Social Outlook: Trends 2024. Geneva : ILO, 2024. 152 p.
6. Про застосування реєстраторів розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг. Закон України. від 06.07.1995 № 265/95-ВР. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 16.02.2026).
7. ДПС, БЕБ, Держпраці та представники ресторанного бізнесу обговорили шляхи детінізації галузі. URL: <https://tax.gov.ua/media-tsentri/novini/983261.html> (дата звернення 18.02.2026).
8. Нелегальна робота в Німеччині: за що можна отримати штраф до 50 тис. Євро. URL: <https://news.finance.ua/ua/nelehal-na-robotu-v-nimechchini-za-shho-mozhna-otrymaty-shtraf-do-50-tys-yevro> (дата звернення 19.02.2026).
9. Підвищені штрафи для роботодавців за нелегальну працю у Нідерландах. URL: <https://www.nalog.nl/uk/news/2025/02/10/povyshennye-shtrafy-dlya-rabotodatelej-za-nelegalnyj-trud-v-niderlandax/> (дата звернення 17.02.2026).
10. З 1 січня 2026 року зросли штрафи за порушення законодавства про працю: що потрібно знати роботодавцям. URL: <https://kyivobl.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/972840.html> (дата звернення: 20.02.2026).
11. Штраф за неоформлених працівників у Франції – 75000 євро. В Україні ці штрафи скасують взагалі. URL: <https://prokadry.com.ua/news/3224-shtraf-za-neoformlenih-pratsvnikv-u-frants-75-000-vro-v-ukran-ts-shtrafi-skasuyut-vzagal?utm> (дата звернення: 21.02.2026).
12. Remote.com. Employment laws in France - compliance overview. URL: <https://remote.com/blog/compliance/employment-laws-france-compliance?utm> (дата звернення: 20.02.2026).
13. Remofirst.com. Best countries for workers' rights - Germany. URL: https://www.remofirst.com/post/best-countries-workers-rights?utm_s (дата звернення: 23.02.2026).
14. The Guardian. Let's Protect Workers Act-USA. URL: https://www.theguardian.com/business/article/2024/jul/26/child-labor-lets-protect-workers-act?utm_ (дата звернення: 26.02.2026).

REFERENCES:

1. Havrylenko I. V., Kovalenko P. M. (2023) Podatkovi instrumenty detinizatsii ekonomiky: teoriia i praktyka [Tax instruments for economic de-shadowing: theory and Practice]. K. : Nats. un-t «Kyievo-Mohylianska akademiia», 384 p. (in Ukrainian)
2. Lysenko, O. Ya. (2024) Pravovi mekhanizmy zastosuvannya sanktsii za porushennia trudovoho zakonodavstva: porivnialnyi analiz [Legal Mechanisms for the Application of Sanctions for Violations of Labor Legislation: A Comparative Analysis]. Kh. : Pravo, 278 p. (in Ukrainian)
3. Petrenko S. P., Shevchenko M. I. (2023) Tinova zainiatist i sotsialni naslidky detinizatsii [Shadow employment and the social consequences of de-shadowing]. *Sotsialna i trudova polityka*, vol. 5, pp. 45–62.
4. Petrenko S. P., Shevchenko M. I. (2025) Stymulivannia lehalizatsii trudovykh vidnosyn: podatkovi ta sotsialni aspekty [Encouraging the legalization of employment relations: tax and social aspects]. *Ekonomichna polityka*. 2025. T. 18, vol. 1, pp. 23–41.
5. Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi (ILO) (2024). World Employment and Social Outlook: Trends 2024. Geneva : ILO, 2024. 152 p.
6. Pro zastosuvannya reiestratoriv rozrakhunkovykh operatsii u sferi torhivli, hromadskoho kharchuvannya ta posluh (1995) [On the use of cash register equipment in trade, Public Catering, and Service Sectors]. Zakon Ukrainy. vid 06.07.1995 № 265/95-VR. *Verkhovna Rada Ukrainy*. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265/95-%D0%B2%D1%80#Text> (accessed February 16, 2026).
7. DPS, BEB, Derzhpratsi ta predstavnyky restorannoho biznesu obhovoryly shliakhy detinizatsii haluzi [The state tax srvice, the Bureau of economic security, the state labor Service, and representatives of the restaurant industry discussed ways to formalize the sector]. Available at: <https://tax.gov.ua/media-tsentri/novini/983261.html> (accessed February 18, 2026).
8. Nelehalna robota v Nimechchini: za shcho mozhna otrymaty shtraf do 50 tys. Evro [Illegal work in Germany: what can lead to fines of up to €50,000]. Available at: <https://news.finance.ua/ua/nelehal-na-robotu-v-nimechchini-za-shho-mozhna-otrymaty-shtraf-do-50-tys-yevro> (accessed February 19, 2026).
9. Pidvyshcheni shtrafy dlia robotodavtsiv za nelehalnu pratsiu u Niderlandakh [Increased fines for employers for illegal employment in the Netherlands]. Available at: <https://www.nalog.nl/uk/news/2025/02/10/povyshennye-shtrafy-dlya-rabotodatelej-za-nelegalnyj-trud-v-niderlandax/> (accessed February 17, 2026).

10. Z 1 sichnia 2026 roku zrosly shtrafy za porushennia zakonodavstva pro pratsiu: shcho potribno znaty robotodavtsiam [From January 1, 2026, Fines for violations of labor legislation increased: what employers need to know]. Available at: <https://kyivobl.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/972840.html> (accessed February 20, 2026).

11. Shtraf za neoformlenykh pratsivnykiv u Frantsii – 75000 yevro. V Ukraini tsi shtrafy skasuiut vzahali [The fine for undeclared employees in France is €75,000. In Ukraine, these fines will be completely abolished]. Available at: <https://prokadry.com.ua/news/3224-shtraf-za-neoformlenih-pratsvnikv-u-frants-75-000-vro-v-ukran-ts-shtrafi-skasuyut-vzagal?utm> (accessed February 21, 2026).

12.Remote.com. Employment laws in France - compliance overview. Available at: <https://remote.com/blog/compliance/employment-laws-france-compliance?utm> (accessed February 20, 2026).

13. Remofirst.com. Best countries for workers' rights - Germany. Available at: https://www.remofirst.com/post/best-countries-workers-rights?utm_s (accessed February 23, 2026).

14.The Guardian. Let's Protect Workers Act-USA. Available at: https://www.theguardian.com/business/article/2024/jul/26/child-labor-lets-protect-workers-act?utm_ (accessed February 26, 2026).

Дата надходження статті: 26.02.2026

Дата прийняття статті: 16.02.2026

Дата публікації статті: 27.03.2026