

СУБ'ЄКТИВНА СТОРОНА АДМІНІСТРАТИВНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

SUBJECTIVE SIDE OF ADMINISTRATIVE OFFENCES IN THE FIELD OF LABOR PROTECTION

Чайка Р.О., аспірант кафедри адміністративного, фінансового та інформаційного права

Державний торговельно-економічний університет

У статті розкрито зміст та значення суб'єктивної сторони адміністративних правопорушень у сфері охорони праці як визначального елементу юридичного складу делікту, що забезпечує індивідуалізацію відповідальності та реалізацію принципу вини. Проаналізовано сучасні теоретичні підходи до поняття вини, її форм (умисел, необережність) і допоміжних елементів (мотив, мета) крізь призму останніх наукових дискусій 2021–2025 рр. Здійснено комплексний огляд чинної нормативної бази, насамперед статті 41, 188–4 Кодексу України про адміністративні правопорушення, статті 43–44 Закону України «Про охорону праці» та пов'язаних приписів КЗпП, що встановлюють адміністративні й фінансові санкції за порушення безпекових вимог.

Особливу увагу приділено визначенню кола спеціальних суб'єктів правопорушення: роботодавців-фізичних осіб, посадових осіб підприємств, працівників служби охорони праці. На підставі узагальнення судової практики Верховного Суду та місцевих судів за 2021–2024 рр. з'ясовано типові підходи до встановлення вини, доведення причинного зв'язку між діями суб'єкта та створенням небезпеки, а також застосування принципу «non bis in idem» у разі паралельного накладення штрафів Держпраці і адміністративних стягнень. Виявлено ключові проблеми правозастосування: невідповідність розміру штрафів тяжкості порушень, короткі строки давності, колізії між фінансовими та адміністративними санкціями, дефіцит методичних рекомендацій щодо фіксації вини.

Запропоновано напрями вдосконалення законодавства: диференціацію санкцій з урахуванням розміру підприємств і ступеня небезпеки, запровадження адміністративної відповідальності юридичних осіб у проєкті нового КУпАП, подовження процесуальних строків для триваючих порушень, посилення доказових стандартів для інспекторів Держпраці, а також впровадження профілактичних заходів правової освіти роботодавців. Зроблено висновок, що ефективне застосування інституції вини у сфері охорони праці є необхідною умовою зниження виробничого травматизму та реалізації конституційного права працівників на безпечні і здорові умови праці.

Ключові слова: суб'єктивна сторона, адміністративне правопорушення, охорона праці, вина, умисел, необережність, спеціальний суб'єкт, судова практика.

The article reveals the content and significance of the subjective side of administrative offenses in the field of labor protection as a defining element of the legal structure of the tort, which ensures the individualization of responsibility and the implementation of the principle of fault. Modern theoretical approaches to the concept of fault, its forms (intention, negligence) and auxiliary elements (motive, goal) are analyzed through the prism of the latest scientific discussions of 2021–2025. A comprehensive review of the current regulatory framework is carried out, primarily Articles 41, 188-4 of the Code of Ukraine on Administrative Offenses, Articles 43–44 of the Law of Ukraine «On Labor Protection» and related provisions of the Labor Code, which establish administrative and financial sanctions for violation of safety requirements.

Particular attention is paid to determining the circle of special subjects of the offense: employers-individuals, officials of enterprises, employees of the labor protection service. Based on the generalization of the judicial practice of the Supreme Court and local courts for 2021–2024, typical approaches to establishing guilt, proving a causal link between the actions of the subject and the creation of danger, as well as the application of the principle of “non bis in idem” in the case of parallel imposition of State Labor Service fines and administrative penalties were identified. Key problems of law enforcement were identified: inconsistency of the size of fines with the severity of violations, short statutes of limitations, collisions between financial and administrative sanctions, lack of methodological recommendations for fixing guilt.

Directions for improving legislation were proposed: differentiation of sanctions taking into account the size of enterprises and the degree of danger, introduction of administrative liability of legal entities in the draft of the new Code of Administrative Offenses, extension of procedural deadlines for ongoing violations, strengthening evidentiary standards for State Labor Service inspectors, as well as the implementation of preventive measures for legal education of employers. It is concluded that the effective application of the institution of fault in the field of labor protection is a necessary condition for reducing occupational injuries and realizing the constitutional right of employees to safe and healthy working conditions.

Key words: subjective side, administrative offense, labor protection, guilt, intent, negligence, special subject, case law.

Охорона праці є важливою складовою трудових правовідносин, адже вона покликана забезпечити збереження життя та здоров'я працівників у процесі їхньої трудової діяльності. Держава встановлює обов'язкові вимоги з техніки безпеки, гігієни праці, виробничої санітарії тощо, щоб мінімізувати вплив шкідливих і небезпечних факторів на працівників. У разі ж недотримання встановлених вимог законодавства з охорони праці, особа, винна у цьому, має зазнати несприятливих наслідків, тобто понести покарання – зокрема у вигляді адміністративної відповідальності за вчинені у цій сфері правопорушення. Таким чином, забезпечення належного рівня охорони праці тісно пов'язане з ефективністю притягнення порушників до відповідальності.

В теорії адміністративного права суб'єктивна сторона правопорушення визначається як внутрішня (психічна) сторона протиправної поведінки особи, що відображає її ставлення до вчиненого діяння та його наслідків. Вона передусім характеризується виною – наявністю умислу або необережності у діях правопорушника [1, с. 14]. Від-

повідно до частини першої статті 9 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП), адміністративним правопорушенням визнається протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність особи, що посягає на об'єкти, які охороняються правом, і тягне адміністративну відповідальність [2].

До елементів суб'єктивної сторони також відносять мотив і мету правопорушення, якщо вони передбачені в диспозиції правової норми. Однак у більшості адміністративних проступків (особливо у сфері охорони праці) мотив та мета прямо не згадуються і не впливають на наявність складу – достатньо встановити факт умисного чи необережного порушення встановлених правил. Важливо підкреслити, що принцип вини є фундаментальним у притягненні до адміністративної відповідальності: особу не може бути піддано стягненню, якщо буде встановлено, що в її діях не було вини (ні умислу, ні необережності). Такий підхід узгоджується з конституційним принципом верховенства права та вимогами справедливого судового розгляду.

Теорія адміністративного делікту традиційно виокремлює чотири елементи складу правопорушення:

1. Об'єкт – суспільні відносини, блага або цінності, на які посягає правопорушення (у сфері охорони праці це життя, здоров'я та безпека працівників, встановлений порядок здійснення трудової діяльності тощо).

2. Об'єктивна сторона – зовнішнє вираження правопорушення: протиправна дія або бездіяльність, а також шкідливі наслідки і причинний зв'язок між ними (наприклад, порушення правил техніки безпеки, що створило загрозу чи спричинило шкоду).

3. Суб'єкт – особа, яка вчинила проступок. За загальним правилом суб'єктом адміністративного правопорушення є осудна фізична особа, яка досягла 16 років (ст. 12 КУпАП) і на момент діяння могла усвідомлювати свої дії. У сфері охорони праці суб'єктами проступків здебільшого виступають посадові особи підприємств, роботодавці або інші відповідальні особи (детальніше це проаналізовано далі).

4. Суб'єктивна сторона – психічне ставлення суб'єкта до вчиненого діяння, тобто вина у формі умислу чи необережності, а також (за наявності) мотив і мета. Саме цей елемент визначає особисту відповідальність правопорушника за скоєне.

Адміністративні правопорушення у сфері охорони праці мають свій специфічний склад, зумовлений особливостями об'єкта посягання та кола суб'єктів. Об'єктом цих проступків виступають суспільні відносини у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці, охорони життя і здоров'я працівників. Відповідно, об'єктивну сторону складають протиправні дії або бездіяльність, що виражаються у порушенні встановлених нормативними актами вимог охорони праці. Такими діями (бездіяльністю) можуть бути, зокрема: невиконання правил техніки безпеки, невидача засобів індивідуального захисту, непроведення інструктажів та навчання з охорони праці, незабезпечення належного технічного стану обладнання, відсутність дозволів на виконання небезпечних робіт тощо. Кожен конкретний склад передбачає свої об'єктивні ознаки – наприклад, не призначено відповідального за безпечний стан обладнання (що розглядалось судами як порушення ст.13 Закону «Про охорону праці») або допущено працівника до роботи без укладення трудового договору [3]. Важливо, що ці діяння можуть проявлятися як у формі активної дії (наприклад, виконання робіт без потрібного дозволу), так і у формі бездіяльності (невиконання покладених обов'язків щодо створення безпечних умов).

Суб'єктами адміністративних правопорушень у сфері охорони праці, як правило, є спеціальні суб'єкти – особи, на яких покладено обов'язки щодо забезпечення дотримання норм охорони праці. Згідно із законодавством, порушення вимог охорони праці тягне накладення штрафу на керівників підприємств, установ і організацій, на посадових осіб, відповідальних за охорону праці, а також на громадян – суб'єктів підприємницької діяльності (власників підприємств) [1]. Тобто до суб'єктів належать роботодавці та їхні уповноважені представники (керівники, начальники підрозділів, інженери з охорони праці тощо), а також фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю. Звичайні працівники можуть підпадати під адміністративну відповідальність за порушення охорони праці здебільшого в тих випадках, коли на них спеціально покладено відповідні обов'язки або якщо їхні дії спричинили реальну шкоду (наприклад, працівник, чия груба необережність призвела до нещасного випадку, може бути притягнутий до відповідальності на загальних підставах, хоча частіше до нього застосують дисциплінарні санкції).

Суб'єктивна сторона складу правопорушення в сфері охорони праці традиційно не відрізняється від загальної теорії: вона полягає у винному психічному ставленні порушника до свого діяння. У більшості випадків пору-

шення вимог охорони праці здійснюються з необережності. Наприклад, керівник міг недогледіти за виконанням інструкцій, не передбачав можливих наслідків чи легковажно сподівався їх уникнути. Такі випадки характеризуються необережною виною (найчастіше – злочинна недбалість). Водночас не виключені ситуації умисного порушення правил – коли відповідальна особа свідомо йде на їх недотримання, аби зекономити кошти чи час (скажімо, умисно не проводить навчання з техніки безпеки або не забезпечує необхідних засобів захисту через економію). Умисні порушення є більш грубими і суспільно небезпечними, проте для кваліфікації діяння як адміністративного правопорушення достатньо встановити будь-яку форму вини – умисел або необережність [2, с. 14]. Закон прямо не розрізняє ці форми для цілей кваліфікації проступку, хоча характер вини може враховуватися при призначенні стягнення (наприклад, суд може оцінити ступінь вини, обираючи розмір штрафу в межах санкції).

Слід зазначити, що адміністративна відповідальність у сфері охорони праці настає лише тоді, коли порушення за своїм характером не тягне кримінальної відповідальності. Це важливий аспект співвідношення адміністративних проступків і злочинів. В Україні передбачена кримінальна відповідальність за грубі порушення законодавства про охорону праці, що спричинили тяжкі наслідки (ст. 271 Кримінального кодексу України – порушення вимог техніки безпеки, якщо воно заподіяло шкоду здоров'ю чи загибель людей). Отже, якщо внаслідок допущених порушень стався нещасний випадок з тяжкими наслідками, винна особа підлягатиме кримінальній відповідальності. Натомість адміністративні санкції застосовуються у випадках, коли порушення вимог охорони праці не призвело (і не могло призвести за своїм характером) до тяжких наслідків або ж коли ступінь небезпеки діяння є відносно невисоким. Ця межа відмежування закріплена як у законі (ст. 9 КУпАП), так і в практиці застосування. Таким чином, суб'єктивна сторона – вина – є необхідною умовою для притягнення до адміністративної відповідальності, але недостатньою для кваліфікації діяння як злочину: для кримінальної відповідальності потрібні також тяжкі наслідки чи інші обтяжуючі обставини [4].

Судова практика в справах про порушення охорони праці відображає втілення згаданих принципів вини та законності притягнення. Насамперед, варто зазначити, що суди чітко дотримуються правила: адміністративне стягнення може бути накладено лише за наявності вини особи у вчиненні проступку. У матеріалах справ обов'язково повинні бути докази, які підтверджують, що саме дії чи бездіяльність цієї особи призвели до порушення встановлених вимог. Приміром, у постанові Северодонецького міського суду Луганської області від 08.11.2021 р. суд прямо зазначив, що зібрані докази (акт перевірки, протокол, копії наказів тощо) є належними і достатніми та повністю доводять вину керівника підприємства у вчиненні правопорушення за ч. 1 ст. 41 КУпАП. Відтак суд дійшов висновку, що ця особа дійсно порушила вимоги законодавства про працю і має нести відповідальність. Такий підхід узгоджується зі ст. 251 КУпАП (докази) і загальними засадами презумпції невинуватості: якщо вину не доведено, особу не можуть оштрафувати [5].

Разом з тим, суди звертають увагу і на процесуальні гарантії притягнутих осіб. Зокрема, часто виникає питання про додержання строків давності притягнення. Якщо на момент розгляду справи у суді сплинули встановлені ст. 38 КУпАП строки (3 місяці), провадження підлягає закриттю незалежно від доведеності вини. Відомі випадки, коли суди закривають справи про порушення охорони праці саме через пропуск строків або істотні порушення процедури складання протоколу інспекто-

рами. Це дисциплінує органи контролю дотримуватися законних процедур [1].

Одним із найрезонансніших питань практики було одночасне застосування двох видів відповідальності за одне порушення – штрафу Держпраці і адміністративного штрафу суду. Як згадувалося, закон передбачає формально два паралельних покарання: для фізичної особи-підприємця (ФОП), яка нелегально допустила працівника до роботи, це означало ризик отримати двічі штраф – як роботодавець (200% мінімальної зарплати за кожного неоформленого працівника за ст. 265 КЗпП) і як порушник за ст. 41 КУпАП. Врешті, Верховний Суд втрутився у цю ситуацію та виробив правову позицію: ФОП не може бути притягнутий до відповідальності двічі за одне й те саме порушення трудового законодавства (намагання застосувати обидва штрафи суперечить принципу *non bis in idem*). Зокрема, Об'єднана палата Касаційного адміністративного суду ВС у постанові від 22.12.2020 р. у справі № 260/1743/19 вказала, що ФОП, який використовує найману працю, не може одночасно нести відповідальність за ч. 2 ст. 265 КЗпП та за ч. 3 ст. 41 КУпАП за фактичний допуск працівника до роботи без трудового договору. Суд підкреслив, що накладення двох штрафів на одну особу за тотожне діяння є непропорційним подвійним покаранням, яке порушує принцип справедливості. Отже, в такій ситуації один із штрафів має бути скасований. Ця правова позиція вже застосовується судами нижчих інстанцій для захисту підприємців від подвійного притягнення [6].

Інший показовий аспект практики – випадки, коли взагалі відсутній склад правопорушення, а орган контролю все одно наклав санкцію. Так, у справі фермерського господарства «Хан» проти Управління Держпраці (№ 400/2755/18) інспектори заявили, що п'ять осіб працювали на полі без трудових договорів, і оштрафували ФГ на 558 450 грн (ч. 2 ст. 265 КЗпП). Водночас щодо голови цього фермерського господарства було порушено адміністративну справу за ч. 3 ст. 41 КУпАП за те ж порушення. Однак суд першої інстанції у тій адміністративній справі закрив провадження за відсутністю складу правопорушення (не доведено факту роботи цих осіб). ФГ «Хан» вказало на це як на підставу для скасування і фінансового штрафу. В результаті справа дійшла до Верховного Суду, який у постанові від 26.04.2021 р. став на бік фермерів: зважаючи, що в діях голови ФГ не встановлено складу проступку, накладення штрафу на саме господарство було визнано неправомірним. Цей випадок підкреслює: якщо немає об'єктивної сторони чи вини, то немає і підстав для будь-якої відповідальності. Органи Держпраці не можуть штрафувати роботодавця лише за формальними ознаками без належних доказів порушення [7].

Загалом аналіз судових рішень свідчить, що питання суб'єктивної сторони (вини) є центральним при розгляді справ. Суди перевіряють, чи доведено, що саме відповідач винен у порушенні, чи він мав можливість дотриматися правил і не зробив цього. Наприклад, якщо роботодавець доведе, що він вжив усіх залежних від нього заходів для запобігання нещасному випадку (провів навчання, інструктував, забезпечив засобами захисту), а нещасний випадок стався з незалежних причин – справу, ймовірно, буде закрито через відсутність вини. Такий підхід узгоджується з принципом індивідуалізації відповідальності та гарантує захист добросовісних роботодавців від неправомірних санкцій.

Проаналізувавши законодавство та практику, можна виявити кілька проблемних моментів у питанні притягнення до адміністративної відповідальності за порушення охорони праці. Основні проблеми і можливі шляхи їх вирішення включають:

1. Дублювання відповідальності та принцип *non bis in idem*. Як було показано, наразі закон дозволяє притягати деяких порушників двічі – фінансовим штрафом і адмі-

ністративним стягненням – за одне й те саме діяння. Верховний Суд вже вказав на неприпустимість такої ситуації, проте на рівні закону вона все ще формально існує. Пропозиція: внести зміни до законодавства, чітко розмежувавши сфери застосування штрафів Держпраці та адміністративних стягнень. Можливо, варто скасувати адміністративну відповідальність за ст. 41 КУпАП для ФОП (які вже несуть фінансову санкцію як роботодавці) або передбачити, що накладення інспекційного штрафу виключає протокол за КУпАП щодо того самого факту. Це усуне колізію і приведе нормативну базу у відповідність із практикою суду.

2. Відсутність прямої відповідальності юридичних осіб у КУпАП. Чинний Кодекс не оперує поняттям вини юридичної особи і формально не притягає компанії до адміністративної відповідальності – штрафи на підприємства накладаються поза його межами (за трудовим законодавством). Це ускладнює притягнення до відповідальності суб'єктів господарювання у традиційному процесуальному порядку, створює паралельні режими. Пропозиція: у рамках підготовки нового Кодексу про адміністративні проступки розглянути можливість введення адміністративної відповідальності юридичних осіб (як це зроблено в деяких європейських країнах). Зокрема, закріпити окремо склади правопорушень для підприємств (за грубі порушення охорони праці) з адекватними санкціями. Це дозволило б розглядати всі аспекти справи в суді одночасно – і щодо посадової особи, і щодо підприємства – забезпечуючи всебічність і процесуальну економію.

3. Невідповідність розмірів штрафів тяжкості порушень. Штрафи, передбачені КУпАП за порушення охорони праці (20–50 н.м.д.г., тобто кількості гривень), є явно замалими порівняно зі шкодою, якої потенційно можуть завдати такі порушення. З іншого боку, штрафи за ст. 265 КЗпП (десятки тисяч гривень) навпаки для малого бізнесу іноді надмірні. Таким дисбаланс не сприяє справедливості та превенції. Пропозиція: переглянути санкції – підвищити штрафи в КУпАП до рівня, що реально відчутний для порушника (наприклад, встановити градацію залежно від розміру підприємства чи наслідків порушення). Одночасно можна передбачити гнучкість санкцій Держпраці – щоб до малих суб'єктів господарювання застосовувалися посилені штрафи або попередження при першому порушенні. Узгодження розмірів стягнень із принципом пропорційності зробить покарання дієвішим та справедливим.

4. Стислі процесуальні строки і «триваючі» порушення. Часто порушення в сфері охорони праці мають тривалий характер (наприклад, відсутність належних умов може тривати роками). Однак через формулювання ст. 38 КУпАП інспекторам складно притягнути винних, якщо з моменту порушення минуло більше 3 місяців. Визначення моменту закінчення правопорушення теж викликає суперечки. Пропозиція: внести уточнення до ст. 38 КУпАП щодо відліку строків у справах про порушення охорони праці – наприклад, вважати такі порушення триваючими до моменту усунення або виявлення контролем. Це дозволить притягати до відповідальності навіть за порушення, які були допущені задовго до перевірки, але продовжували існувати. Також доцільно збільшити строк давності для цих правопорушень (скажімо, до 6 місяців), враховуючи їх потенційну небезпеку.

5. Покращення доказової бази та методики встановлення вини. На практиці іноді протоколи про порушення охорони праці складаються формально, без детального опису, в чому полягала вина посадової особи. Наприклад, акт перевірки констатує факт відсутності якогось журналу інструктажів, але не пояснює, чи було це результатом недбалості відповідальної особи. Пропозиція: розробити методичні рекомендації для інспекторів Держпраці щодо документування порушень, де акцентувати конкретні дії або бездіяльність посадовця. У протоколах та актах слід

фіксувати, які обов'язки покладено на цю особу і як саме вона їх не виконала. Це допоможе суду чітко встановити суб'єктивну сторону – чи є в діях особи склад вини. Більш якісна доказова база забезпечить обґрунтовані рішення: винні не уникнуть покарання, а невинні не постраждають через недоведеність.

6. Підвищення рівня правової обізнаності та профілактика. Одним із шляхів зменшити кількість порушень є профілактичні заходи – навчання і роз'яснення для роботодавців щодо вимог охорони праці та відповідальності. Часто роботодавці просто не до кінця усвідомлюють, які наслідки (у тому числі юридичні) може мати економія на безпеці. Пропонується активізувати роботу Держпраці з превенції: проводити семінари, публікувати огляди типових порушень і судової практики. Усвідомлення неминучості покарання і потенційних збитків (штрафи, компенсації, зупинка виробництва тощо) мотивуватиме керівників дотримуватися правил. Таким чином, наголос зміститься з каральної реакції на упередження правопорушень, що є стратегічно більш ефективним.

На додачу до зазначених пропозицій, варто підтримати й подальше вдосконалення законодавства про адміністративну відповідальність загалом. Нині триває підготовка проекту нового Кодексу про адміністративні проступки, і сфера охорони праці має знайти там належне відображення з урахуванням сучасних реалій (інноваційні виробництва, дистанційна робота, воєнні ризики тощо). Необхідно забезпечити, щоб нові норми були узгоджені з міжнародними стандартами і містили чіткі механізми притягнення винних до відповідальності, не створюючи прогалин або колізій. Зокрема, доцільно імплементувати європейський досвід щодо відповідальності підприємств, більших штрафів за системні порушення та ефективнішого контролю за виконанням приписів.

Отже, суб'єктивна сторона є невід'ємним елементом складу будь-якого адміністративного правопорушення, у тому числі й у сфері охорони праці. Аналіз показав, що суб'єктивна сторона цих проступків характеризується виною порушника – умисною або необережною дією (бездіяльністю), спрямованою на порушення встановлених правил безпеки. Встановлення вини конкретної посадової особи чи роботодавця є обов'язковою умовою притягнення до відповідальності: немає вини – немає і проступку. Судова практика України підтверджує неухильне застосування принципу вини та забезпечення прав осіб, яких притягують до відповідальності. Суди вимагають від органів Держпраці доведення факту порушення саме з вини відповідної особи, а у разі відсутності складу правопорушення – стають на захист обвинувачених, скасовуючи неправомірні штрафи. Водночас, Верховний Суд звернув увагу на проблему подвійного притягнення до відповідальності і встановив правову позицію на захист принципу.

Чинне законодавство в цілому охоплює необхідні аспекти відповідальності: КУпАП передбачає склади правопорушень та санкції для винних посадових осіб, а Закон «Про охорону праці» забезпечує додатковий вплив на роботодавців-юридичних осіб через фінансові санкції. Однак такий дуалізм норм потребує узгодження і вдосконалення. Існує необхідність реформувати законодавство, усунути дублювання і прогалини, а також адаптувати санкції до сучасних умов. Запропоновані у статті напрямки вдосконалення – зокрема, розмежування відповідальності ФОП і посадових осіб, підвищення розмірів штрафів за порушення охорони праці, впровадження відповідальності підприємств у рамках оновленого КУпАП, подовження строків давності та покращення доказової бази – покликані зробити механізм притягнення більш справедливим та ефективним.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 – 212-24) : Кодекс України від 07.12.1984 № 8073-X : станом на 17 квіт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>.
2. Дараганова Н. Підстави адміністративної відповідальності за пор. *Адміністративне та митне право*. 2023. С. 11–16. URL: <https://legalposition.umsf.in.ua/archive/2023/1/2.pdf>.
3. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII : станом на 4 квіт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
4. Кримінальний кодекс України : Кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III : станом на 9 трав. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.
5. Постанова Северодонецького міського суду Луганської області у справі № 428/8036/21. *ЄДРСР*. URL: <https://youcontrol.com.ua/en/catalog/court-document/101347571/>.
6. Постанова ВС у справі № 260/1743/19 від 22.12.2020 р. *ЄДРСР*. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/93708687>.
7. Постанова суду № 400/2755/18 від 26.04.2021 про визнання протиправною та скасування постанови. *ipLex Судові рішення*. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=96542960&red=100003ca065db3097d3b3aff62873f666e8ae0&d=5>.