

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.1.71>

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ: ПОШУК БАЛАНСУ МІЖ ЗАХИСТОМ ТА ГНУЧКІСТЮ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Сімутіна Я.В.,

*докторка юридичних наук, професорка,
провідна наукова співробітниця відділу цивільно-правових наук
Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України
ORCID: 0000-0001-7579-187X*

Черноус С.М.,

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
завідувачка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення ННІ права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
ORCID: 0000-0003-0226-1696*

Сімутіна Я.В., Черноус С.М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: пошук балансу між захистом та гнучкістю у проєкті Трудового кодексу.

Встановлення справедливого балансу між гнучкістю правового регулювання припинення трудових відносин та захистом інтересів працівника набуває особливої актуальності з огляду на поточну реформу трудового законодавства шляхом його рекодифікації. У зв'язку з цим, норми зареєстрованого у ВРУ урядового проєкту ТКУ (№ 14386), що унормовують підстави та порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, потребують юридичного аналізу крізь призму міжнародних стандартів та положень Конституції України. У статті проаналізовано положення Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин та Європейської соціальної хартії (переглянутої). Встановлено, що загальновизнаним на міжнародному рівні є принцип, за яким трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою роботодавця. Обґрунтовано, що цей принцип знайшов відображення у проєкті ТКУ у відповідних нормах, що регулюють підстави та порядок припинення трудового договору, а також встановлюють гарантії працівникам при звільненні. Особливу увагу в статті приділено аналізу окремих підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що найбільш гостро критикуються під час розгляду проєкту ТКУ в Парламенті. Наведено аргументи на користь того, що унормування підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у проєкті ТКУ загалом відповідає міжнародним нормам та покликане забезпечити не лише баланс інтересів працівників і роботодавців, а й принцип гендерної рівності. Зроблено висновок, що закріплені у проєкті ТКУ підстави та порядок припинення трудового договору, хоч і характеризуються більшою гнучкістю порівняно з чинним законодавством про працю, однак не порушують сутнісного змісту конституційного права на захист від незаконного звільнення за умови збереження в ТКУ закритого переліку підстав для звільнення з ініціативи роботодавця, обов'язкових процедурних вимог, загальних гарантій для працівників у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та спеціальних гарантій для вразливих категорій працівників, а також гарантованого права на судовий захист.

Ключові слова: працівник, роботодавець, підстави припинення трудового договору, звільнення з причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру, систематичне невиконання обов'язків, втрата довіри, аморальний проступок, винне діяння працівника, проєкт Трудового кодексу України, рекодифікація.

Simutina Y.V., Chernous S.M. Termination of an employment contract at the employer's initiative: balancing protection and flexibility in the draft Labour Code.

Finding a fair balance between flexible legal regulation of termination of employment and protection of employee interests is particularly relevant in view of the current reform of labour legislation through its recodification. In this regard, the provisions of the government draft of the Labour Code (No. 14386) registered with the Verkhovna Rada, which regulate the grounds and procedure for terminating

an employment contract at the initiative of the employer, require legal analysis through the prism of international standards and the provisions of the Constitution of Ukraine. The article analyzes the provisions of ILO Convention No. 158 on the termination of employment and the European Social Charter (revised). It has been concluded that the principle that employment relationships are not terminated unless there are legal grounds related to the employee's abilities or behaviour, or to the employer's production needs, is generally recognized internationally. It is justified that this principle is reflected in the draft Labour Code in the relevant provisions governing the grounds and procedures for terminating an employment contract, as well as in the guarantees for employees upon dismissal. The article pays particular attention to the analysis of specific grounds for termination of an employment contract at the employer's initiative, which are most sharply criticized during the consideration of the draft Labour Code in Parliament. Arguments are presented in favour of the fact that the regulation of the grounds for termination of an employment contract at the initiative of the employer in the draft Labour Code generally complies with international standards and is intended to ensure not only a balance of interests between employees and employers, but also the principle of gender equality. It is concluded that the grounds and procedures for terminating an employment contract outlined in the draft Labour Code, although more flexible than current labour legislation, do not violate the essence of the constitutional right to protection against unlawful dismissal. This is contingent upon the Labour Code retaining a closed list of grounds for employer-initiated dismissals, mandatory procedural requirements, general safeguards for employees in cases of employment termination, specific protections for vulnerable employee categories, and the right to judicial review.

Key words: employee, employer, grounds for termination of an employment contract, dismissal for economic, technological, structural or organizational reasons, systematic failure to perform duties, loss of trust, immoral misconduct, culpable act of an employee, draft Labour Code of Ukraine, recodification.

Постановка проблеми. Трудове законодавство переважної більшості країн покликане регулювати процеси прийняття на роботу та звільнення, маючи на меті досягти справедливого балансу між гнучкістю для роботодавця та захистом інтересів працівника. Для України питання забезпечення такого балансу є особливо гострим у світлі поточної комплексної реформи трудового законодавства шляхом його рекодифікації. Ще до офіційної реєстрації у Верховній Раді України нового проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026) [1] (далі – проєкт ТКУ) на адресу Уряду посипалися критичні зауваження та звинувачення у послабленні захисту від незаконного звільнення та спрощенні процедур припинення трудових відносин, утім, як правило, без належної аргументації. У зв'язку з цим норми проєкту ТКУ, що унормовують підстави та порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, потребують юридичного аналізу крізь призму міжнародних стандартів та положень Конституції України.

Автори цієї статті ставлять за **мету** дослідити закріплені у проєкті ТКУ підходи до визначення окремих підстав і порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на предмет їх відповідності міжнародним трудовим стандартам та положенням Конституції України. На основі проведеного аналізу доцільно відповісти на питання: чи послаблює насправді новий проєкт ТКУ захист від незаконного звільнення, чи все ж його норми спрямовані на встановлення балансу між гнучкістю для роботодавця та захистом інтересів працівника?

Стан опрацювання проблематики. Проблематика підстав та порядку припинення трудових відносин, гарантій працівникам від незаконного звільнення була і є предметом наукових розвідок багатьох вчених у галузі трудового права. Серед робіт, безпосередньо присвячених означеній тематиці, варто відзначити монографічні праці Е.В. Бабенка «Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин (у тому числі при банкрутстві)» (2019) [2]; В.М. Зеленського «Правове регулювання припинення трудових правовідносин в Україні: проблеми теорії та практики» (2021) [3]; колективну монографію за загальною редакцією О.М. Ярошенка «Підстави припинення трудового контракту: теоретико-прикладний дискурс» (2024) [4]. У згаданих працях науковці досліджували як правове регулювання припинення трудового договору загалом, так і теоретичні та практичні проблеми застосування окремих підстав припинення трудового договору. Водночас, враховуючи запропоновані у проєкті ТКУ нові підходи до визначення окремих підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, питання припинення трудового договору потребують дослідження у розрізі збереження гарантій захисту від незаконного звільнення, з одного боку, та більш гнучкого регулювання трудових відносин, з іншого, в тому числі крізь призму міжнародних трудових стандартів.

Виклад основного матеріалу. У Конституції України захист від незаконного звільнення закріплено як одну з правових гарантій права на працю. Зокрема, у тлумаченнях Конституційного Суду України «зміст права на працю, закріпленого у статті 43 Конституції України, крім вільного вибору

праці, включає також відповідні гарантії реалізації цього права. Вільний вибір передбачає різноманітність умов праці, проте сталими (обов'язковими) є гарантії захисту працівника від незаконного звільнення за будь-яких умов праці» [5].

Під незаконним звільненням, спираючись на норми ст. 235 КЗпП України, судова практика розуміє «як звільнення без законної підстави, так і звільнення з порушенням порядку, встановленого законом» [6].

У доктрині трудового права це розуміння є навіть ширшим. Так, вважається, що звільнення є незаконним, якщо:

- воно здійснене без підстав, передбачених законом, без належного обґрунтування та документального підтвердження;
- порушено встановлену законом процедуру звільнення (не дотримано строку попередження, не запропоновано інших вакансій тощо);
- звільнення здійснене за дискримінаційними ознаками чи як засіб покарання (наприклад, за участь працівника у законному страйку або скаргу на роботодавця);
- звільнення здійснене у порушення спеціальних гарантій для певних категорій працівників (вагітних жінок, одиноких матерів та ін.) [7, с. 190-213].

Важливими дороговказами для формування національного законодавства та практик є міжнародні стандарти.

Перш за все йдеться про Конвенцію МОП про припинення трудових відносин № 158 [8], ратифіковану постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-XII (далі – Конвенція 158), що встановлює принцип, за яким «трудова відносина з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.»

Виходячи з положень статті 5 Конвенції 158, не є законною підставою для припинення трудових відносин: «а) членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, у робочий час; б) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників; в) подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів; г) раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження; е) відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству».

Європейська соціальна хартія (переглянута) [9] у статті 24 з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення встановлює обов'язок держав визнати: «а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби; б) право працівників, звільнених без поважної причини, на належну компенсацію або іншу відповідну допомогу. Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб кожний працівник, який вважає себе звільненим без поважної причини, мав право на оскарження в неупередженому органі.»

Загалом слід констатувати, що міжнародні стандарти щодо захисту зайнятості та припинення трудових відносин спрямовані на пошук балансу між правом роботодавця звільняти працівників та забезпеченням того, щоб такі звільнення були справедливими і застосовувалися як крайній захід, а також не мали непропорційно негативного впливу на працівника.

У цьому контексті варто звернути увагу на те, що проект ТКУ містить окрему статтю (ст. 103), де визначені гарантії для працівників у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Ця стаття чітко встановлює, що основною гарантією для працівника у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є наявність підстави, передбаченої цим Кодексом або законом. У такий спосіб фактично закріплюється вичерпний перелік підстав для звільнення. Крім того, частина друга статті 103 проекту ТКУ прямо забороняє розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця «з мотивів або причин: 1) дискримінації або помсти; 2) членства у профспілці, участі у профспілковій діяльності; 3) наміру працівника стати представником працівників, виконання функцій представника працівників; 4) звернення працівника до уповноважених органів щодо порушення роботодавцем трудового законодавства, або участі працівника у справі, порушеній проти роботодавця; 5) повідомлення працівником про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», вчинених роботодавцем або іншою особою.» При цьому, якщо працівник вважає, що його було звільнено з таких причин, обов'язок доказування зворотного покладається на роботодавця (ч. 3 ст. 103 проекту ТКУ).

Міжнародні трудові стандарти також вимагають, що для законного звільнення працівника роботодавець зазвичай повинен дотримуватися низки встановлених законом процедур. Так, стаття 11

Конвенції 158 передбачає, що «працівник, якого звільняють з роботи, має право на попередження за розумний строк або компенсацію замість нього, якщо він не вчинив серйозного проступку». Мета цього зобов'язання – зменшити негативні наслідки негайного звільнення особи з роботи. Таке попередження чи компенсація також має на меті дати працівникові можливість підготуватися до майбутньої втрати роботи та дозволити йому шукати нову роботу. Відповідні процедури також знайшли закріплення у нормах проєкту ТКУ. Наприклад, згідно зі статтею 94 у разі розірвання трудового договору в зв'язку зі скороченням роботодавця повинен повідомити працівника у письмовій формі не пізніше ніж за 60 днів до його розірвання та виплатити при звільненні вихідну допомогу у розмірі не менше ніж 30 середньоденних заробітних плат.

Варто звернути увагу й на новелу проєкту ТКУ, що додає гнучкості сторонам, але й захищає матеріальні інтереси працівника. Йдеться про можливість заміни 60-денного строку попередження про звільнення грошовою компенсацією за згодою працівника. У такому разі розмір компенсації має бути не менше подвійної середньоденної заробітної плати працівника за кожен робочий день, на який зменшується строк такого попередження. Роботодавець має право без згоди працівника замінити строк попередження грошовою компенсацією у розмірі не менше потрійної середньоденної заробітної плати за кожен робочий день, на який зменшується строк такого попередження. Простими словами, хочеш звільнити працівника швидше – неси суттєвий фінансовий тягар. Крім того, для запобігання можливим зловживанням з боку роботодавця встановлено правило, що заміна строку попередження грошовою компенсацією не допускається, якщо до закінчення такого строку залишається менше 15 днів (ч. 5 ст. 94 проєкту ТКУ).

Важливе місце у стандартах МОП відводиться належним механізмам адміністративного чи судового захисту права від незаконного звільнення. Згідно зі статтею 8 Конвенції 158, працівники повинні мати право оскаржити рішення в неупередженому органі, такому як суд, трудовий трибунал тощо. У проєкті ТКУ ці механізми також передбачені, зокрема, в статті 240 «Вирішення індивідуальних трудових спорів судом», статті 241 «Строки звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів», статті 243 «Рішення суду у справах про незаконне звільнення або переведення на іншу роботу».

Окрема увага в Конвенції 158 присвячена випадкам припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного характеру. При цьому від держав не вимагається конкретизації чи вичерпного переліку таких причин у законі, адже передбачити їх усі об'єктивно неможливо. У цьому контексті варто зауважити, що у КЗпП України (статті 32 і 40) [10] вживається відмінна від формулювань Конвенції 158 конструкція «зміни в організації виробництва і праці», проте її визначення не розкривається, а у частині першій статті 40 КЗпП наводяться лише окремі приклади таких змін, як-то «ліквідація, реорганізація, банкрутство або репрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників». Натомість проєкт ТКУ оперує термінологією, максимально наближеною до Конвенції 158, а саме «причини економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру», лише за наявності яких можлива зміна умов трудового договору або його розірвання з ініціативи роботодавця. Невичерпний перелік таких причин («реорганізація, банкрутство, репрофілювання, запровадження нових технологій, техніки, нових форм організації праці, оптимізація виробництва, раціоналізація робочих місць тощо») наводиться в абзаці другому частини першої статті 77 «Зміна умов трудового договору», а саме там, де ця конструкція згадується у тексті вперше.

Відповідно до частини першої статті 94 проєкту ТКУ «за наявності причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником з таких підстав: 1) скорочення чисельності або штату працівників; 2) ліквідація юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою функцій роботодавця; 3) відмова працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною умов праці, від переміщення у випадку, передбаченому частиною другою статті 76 цього Кодексу, а також відмова працівника від переведення на іншу роботу або відсутність іншої роботи.» Отже, фактично сама по собі наявність причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру, не зумовлює виникнення права у роботодавця звільнити працівника, а розірвання трудового договору можливе лише у разі проведення у зв'язку з такими причинами скорочення, ліквідації чи відмови працівника від продовження роботи з новими умовами праці чи переведення.

Практика Європейського комітету соціальних прав (ЄКСП, Комітет) суттєво розширила підходи до розуміння права на захист у випадках звільнення. Зокрема, Комітет зазначав, що стаття 24 ЄСХ (переглянутої) вичерпно встановлює законні підстави, на яких роботодавець може припинити трудові відносини. Такими вважаються два види підстав, а саме ті, що пов'язані з компетентністю або поведінкою працівника, а також ті, що ґрунтуються на виробничих потребах підприємства

(економічні причини) [11]. Економічні причини звільнення повинні ґрунтуватися на операційних потребах підприємства, установи або служби. Оцінка базується на тлумаченні закону національними судами. Суди повинні мати повноваження розглядати справи на підставі економічних фактів, що лежать в основі причин звільнення, а не лише на підставі питань права. Стаття 24 Хартії вимагає встановлення балансу між правом роботодавця керувати/управляти своїм підприємством на власний розсуд та необхідністю захищати права працівників [12].

Окрім виробничих потреб роботодавця, серед законних підстав для звільнення міжнародні стандарти визначають поведінку працівника. При цьому на випадки звільнення за "серйозну провину" гарантії щодо завчасного попередження та компенсації не поширюються (статті 11, 12 Конвенції 158). Встановлений МОП підхід корелюється з практикою ЄКСП. Наприклад, у Висновках 2010 щодо Албанії Комітет зазначив, що серйозне правопорушення є єдиним винятком, що виправдовує негайне звільнення без попередження та виплати вихідної допомоги [13]. Також, на думку Комітету, такі підстави для припинення трудових відносин як-от: розголошення державної, професійної, комерційної або технологічної таємниці або повідомлення їх конкурентному підприємству; порушення рівних можливостей або сексуальні домагання до колег, підлеглих або клієнтів; відмова надати інформацію, яка вимагається законом, іншими нормативними актами або трудовими інструкціями, або надання свідомо неправдивої інформації в таких випадках; дії, що містять елементи крадіжки, шахрайства, привласнення або розтрати майна, незаконного отримання винагороди, навіть якщо ці дії не тягнуть за собою кримінальної або адміністративної відповідальності; робота під впливом алкоголю, наркотичних або токсичних речовин, за винятком випадків, коли інтоксикація була спричинена виробничими процесами на підприємстві; відсутність на роботі протягом дня/зміни без поважної причини – відповідають критеріям грубого порушення трудових обов'язків [14].

Аналіз проєкту ТКУ свідчить, що вищенаведені підходи й принципи, закріплені у міжнародних актах, були враховані при класифікації та унормуванні підстав припинення трудового договору. Наприклад, усі підстави та порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника чітко визначені в одній статті – 97 проєкту ТКУ. Такі підстави згруповано у залежності від того, чи пов'язане діяння працівника із порушенням (невиконанням) ним трудових обов'язків чи ні (може мати місце поза роботою), а також у залежності від суб'єкта вчинення відповідного діяння – для окремих категорій працівників встановлено додаткові підстави розірвання трудового договору, обумовлені передбаченими законодавством особливими вимогами до особистих (ділових) якостей працівника, чи зумовлені специфікою виконуваних трудових обов'язків (трудової функції). Розглянемо структуру статті 97 проєкту ТК.

Частина перша цієї статті містить підстави, що охоплюють діяння працівника, які полягають у порушенні ним трудових обов'язків і є трансформованою версією норм статті 40 КЗпП. Поряд з вже відомими трудовому законодавству України підставами припинення трудового договору, у проєкті ТКУ втілені й нові, зокрема: порушення працівником вимог локальних нормативних актів роботодавця з безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, якщо це призвело до нещасного випадку чи аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку, а також розголошення державної, комерційної чи іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, з яким укладено трудовий договір з умовою про нерозголошення такої інформації або який підписав угоду про її нерозголошення.

Частина друга статті 97 проєкту ТКУ передбачає підставу, яка також охоплює діяння, пов'язане з невиконанням працівником його трудових обов'язків, однак стосується вже окремої категорії працівників (керівника юридичної особи, її відокремленого підрозділу, заступника керівника юридичної особи, її відокремленого підрозділу, головного бухгалтера, його заступника). Тож викладена норма втілює правило пунктів 1 та 1-1 статті 41 КЗпП.

Частина шоста статті 97 проєкту ТКУ визначає підстави розірвання трудового договору: а) з окремими категоріями працівників, обумовлені їх винними діями, які можуть бути прямо не пов'язаними з виконанням трудових обов'язків (вчинення винних діянь працівником, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього, в тому числі, якщо такі дії не пов'язані безпосередньо з роботою (п. 1); вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні та навчальні функції, в тому числі у разі, якщо такі дії не пов'язані безпосередньо з роботою (п. 2)); б) з будь-яким працівником за вчинення ним винних діянь, встановлених рішенням суду (вчинення працівником мобінгу (цькування), харасменту (домагання) встановленого рішенням суду, що набрало законної сили (п. 3); подання працівником завідомо підробленого документа при укладенні трудового договору, якщо такий документ був обов'язковим для прийняття на відповідну посаду (роботу), а факт підроблення встановлений рішенням суду, що набрало законної сили (п. 4)); в) з окремими категоріями працівників у зв'язку з нежиттям ними заходів або відмовою від заходів, спрямованих на усунен-

ня обставин, визначених спеціальними нормами (перебування всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції" у прямому підпорядкуванні у близької особи (п. 5); наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України "Про запобігання корупції" (п. 6)).

На окремих підставах розірвання трудового договору, пов'язаних з винними діями працівника, що стали об'єктом особливої критики [15], зупинимося більш детально. Йдеться про такі підстави, як: повторне порушення працівником трудових обов'язків (п.1 ч. 1 ст. 97 проєкту ТКУ); винне діяння працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього (п. 1 ч. 6 ст. 97 проєкту ТКУ), а також вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні та навчальні функції (п. 2 ч. 6 ст. 97 проєкту ТКУ).

Чи є зазначені підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця новими для правової системи нашої держави? Вочевидь, що ні.

Як вже зазначалося, стаття 97 проєкту ТКУ є трансформованою версією статей 40 та 41 КЗпП. Повторним, відповідно до абзацу другого пункту 1 частини першої статті 97 проєкту ТКУ, вважається вчинення працівником будь-якого порушення трудових обов'язків протягом року з моменту вчинення попереднього порушення. Для порівняння – КЗпП передбачає систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення (п. 3 ст. 40 КЗпП). До речі, практично аналогічна підстава містилася і в КЗпП УРСР 1922 року [16, с. 20]. Проте, оскільки ні в КЗпП 1922 року, ні в чинному КЗпП не було визначено поняття "систематичне невиконання ... обов'язків", конкретизація останнього здійснювалася на підзаконному рівні та судовою практикою. Тривалий час систематичність діяння працівника характеризувалася як неодноразовість. Після прийняття Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю від 15.07.1970 та КЗпП УРСР 1971 року на рівні актів узагальнення судової практики було сформовано позицію, що за конкретних обставин, з урахуванням характеру вчиненого робітником дисциплінарного проступку і раніше застосованого заходу стягнення, систематичним невиконанням службових обов'язків може бути визнано і повторне невиконання робітником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку (п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду СРСР від 19.10.1971 з доповненнями від 22.01.1974) [17]. На рівні підзаконних актів поняття систематичності в розрізі пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП було конкретизовано у пункті 3.2 Роз'яснення, затвердженого постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 25.10.1983 № 240/22-31 "Про деякі питання, пов'язані із застосуванням законодавства про зміцнення трудової дисципліни" [18, с. 264]. Відповідно до вказаного акта такими, що систематично порушують трудову дисципліну, вважаються працівники, які мають дисциплінарне чи громадське стягнення, і порушили її знову.

Подібне положення пізніше було відображено у пункті 23 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6.11.1992 № 9 "Про практику розгляду судами трудових спорів", а саме: "за передбаченими пунктом 3 статті 40 КЗпП підставами працівник може бути звільнений лише за проступок на роботі, вчинений після застосування до нього дисциплінарного або громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку" [19]. Викладені підходи до розуміння систематичності діяння працівника залишаються актуальними в судовій практиці, яка має місце і сьогодні. До прикладу, Верховний Суд у мотивувальній частині постанови від 26.06.2024 у справі № 753/646/22 спирається на таке: "систематичним невиконанням обов'язків вважається таке, що вчинене працівником, який раніше допускав порушення покладених на нього обов'язків і притягувався за це до дисциплінарної відповідальності, проте застосовані заходи дисциплінарного стягнення не дали позитивних наслідків і працівник знову вчинив дисциплінарний проступок. Тому, для звільнення працівника за пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП необхідна наявність факту не першого, а повторного (тобто вдруге чи більше разів) здійснення працівником невиконання чи неналежного виконання обов'язків, після того, як до нього вже застосовували заходи дисциплінарного стягнення за вчинення таких дій раніше" [20].

У науковій та навчальній літературі також акцентувалася увага на підходах до розуміння поняття систематичності вчинення проступку. Так, В.І. Щербина, Д.І. Сіроха, А.М. Соцький, здійснюючи аналіз вказаної підстави, стверджують: "систематичність вчинення дисциплінарного проступку означає вчинення його повторно" [21, с. 319]. Дещо іншу позицію викладено у підручнику за загальною редакцією професора П.Д. Пилипенка, а саме: "переважно на практиці систематичним невиконанням трудових обов'язків вважається факт третього порушення, якщо за попередні

два протягом року були застосовані дисциплінарні стягнення. Проте систематичним може бути і повторне невиконання працівником своїх трудових обов'язків. Тут важливо враховувати конкретні обставини і характер вчиненого працівником дисциплінарного проступку, а тому вже друге порушення може розглядатися як систематичне невиконання ним обов'язків за трудовим договором. Отже, при застосуванні пункту 3 статті 40 КЗпП важливе значення має не кількість застосованих до працівника стягнень, а ступінь тяжкості проступку, заподіяна ним шкода та обставини, за яких вчинено правопорушення" [22, с. 243-244].

Зауважимо, що остання з наведених позицій є, на нашу думку, дискусійною і пояснюється тим, що звільнення за пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП є стягненням за порушення трудової дисципліни. Порядок накладення дисциплінарних стягнень урегульований статтею 149 КЗпП, частина третя якої містить вимогу про те, що при обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Відповідно, вважаємо, що необхідно розмежовувати кваліфікуючі ознаки систематичності дій працівника і порядок застосування дисциплінарних стягнень. Дії працівника можуть бути систематичними в розумінні пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП (якщо працівником вчинено порушення трудової дисципліни за умови, коли застосоване до нього раніше дисциплінарне стягнення достроково не знято, і не сплинув строк його чинності), однак, роботодавець, врахувавши умови, визначені статтею 149 КЗпП, застосовує догану, або взагалі утримується від застосування дисциплінарного стягнення, зважаючи на те, що це є його правом.

Ураховуючи викладене, можемо констатувати, що формулювання підстави звільнення, запропоноване у нормі пункту 1 частини першої статті 97 проекту ТКУ, лише відображає розуміння систематичності, яке фактично має місце в практиці застосування цієї підстави вже не один десяток років. Використання ж термінологічного словосполучення "повторне порушення" замість "систематичне невиконання" трудових обов'язків є обґрунтованим, оскільки "ім'я" явища має відповідати його змісту (суті).

Окремої критики зазнало й те, що повторним порушенням відповідно до проекту ТКУ вважається вчинення працівником «будь-якого порушення трудових обов'язків». Зауважимо, що категорія «повторне», як складова ознака правопорушення, має особливе змістовне навантаження, яке розкривається по-різному в спеціальних нормах окремих галузей права. Зміст поняття «повторне» чи «повторність» неоднаковий у кожній галузі права, в нормах законодавства якого воно використовується. Наприклад, стаття 32 Кримінального кодексу України («Повторність кримінальних правопорушень») містить норму, відповідно до якої повторністю кримінальних правопорушень визнається вчинення двох або більше кримінальних правопорушень, передбачених тією самою статтею або частиною статті Особливої частини цього Кодексу [23]. Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) серед обставин, що обтяжують відповідальність за адміністративне правопорушення, визначає повторне протягом року вчинення однорідного правопорушення, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню (п. 2 ч.1 ст. 35 КУпАП) [24]. Незважаючи на те, що про аналогію у такому випадку говорити некоректно, все ж не виключено, що «повторне діяння» у розумінні пункту 1 частини першої статті 97 проекту ТКУ може помилково трактуватися у значенні «таке саме, аналогічне». Отже, з метою уникнення неправильного тлумачення поняття «повторне» порушення було запропоновано його конкретизацію як «будь-якого» порушення трудових обов'язків, що слід інтерпретувати як «таке саме, що і перше порушення, так і інше».

Очевидно, що розглянуте вище питання пов'язане з концептуальною проблемою: потребою врегулювання дисциплінарної відповідальності у проекті ТКУ, необхідністю принципового вирішення питання про мету та межі «дисциплінарної влади роботодавця» і чи повинен роботодавець «виховувати» працівника? Утім, зазначена проблематика, на наше переконання, є предметом окремих наукових дискусій.

Стосовно таких підстав розірвання трудового договору, як «втрата довіри» та «аморальний проступок», нами вже зверталася увага на небезспірність зауважень до їх формулювання [25]. Вкотре наголосимо, що і винні діяння працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо такі діяння дають підстави для втрати довіри до нього з боку роботодавця, і аморальний проступок, вчинений працівником, який виконує виховні функції, не тільки закріплені в КЗпП (п. 2 та п. 3 ч. 1 ст. 41), а старіші ніж сам КЗпП. Більше як п'ятдесят років діє норма про аморальний проступок, майже сто років діє норма про втрату довіри [25, с. 154-155], напрацьований величезний масив судової практики. Тож, фактично, у проекті ТКУ уточнено підстави розірвання трудового договору з окремими категоріями працівників у зв'язку з вчиненням ними винних діянь шляхом конкретизації того, що такі діяння можуть бути й не пов'язаними безпосередньо з роботою. У такий спосіб розробниками унормовано підхід, викладений у постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992

(абз. 2, 3 п. 28) [20]. Ба більше, про відповідність такої підстави, як аморальні дії, що унеможливають подальше перебування працівників на педагогічних посадах, критеріям серйозного правопорушення прямо зазначав ЄКСП у Висновках щодо України 2014 року [26]. Тому апелювати до наведених підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в контексті звуження прав працівників через відповідне формулювання норм проєкту ТКУ, на нашу думку, некоректно.

Висновки. З наведеного вище огляду стандартів МОП та Ради Європи можна висувати, що в процедурах звільнення пріоритет має надаватися прозорості та належній правовій процедурі. Роботодавці зобов'язані повідомляти працівникам чіткі причини звільнення та дотримуватися законодавчих вимог, таких як строки попередження та виплата вихідної допомоги. При цьому для забезпечення справедливості кінцевим арбітром в індивідуальних трудових спорах про незаконне звільнення виступають суди.

Отже, незважаючи на запровадження нових для національного трудового права більш гнучких підходів до унормування підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у проєкті ТКУ, загалом такі підходи відповідають міжнародним нормам і кращим національним практикам європейських держав. Норми проєкту ТКУ в цій частині покликані забезпечити не лише баланс інтересів працівників і роботодавців, а й принцип гендерної рівності, зокрема, встановлюючи заборону на звільнення з ініціативи роботодавця не лише для жінок з дітьми до півтора року, а й чоловіків; не лише для одиноких матерів, а й одиноких батьків, які мають дитину віком до 14 років.

Враховуючи викладене вище, запропоновані розробником проєкту ТКУ механізми припинення трудового договору, на нашу думку, не порушують сутнісного змісту конституційного права на працю та захист від незаконного звільнення за умови збереження закритого переліку підстав для звільнення з ініціативи роботодавця (статті 94, 96-102, 104), обов'язкових процедурних вимог, загальних гарантій для працівників у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (стаття 95) та спеціальних гарантій для вразливих категорій працівників (стаття 103), а також гарантованого права на судовий захист (статті 240, 241).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Проєкт Трудового кодексу України, реєстр. № 14386 від 15.01.2026. URL. <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>.
2. Бабенко Е.В. Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин (у тому числі при банкрутстві): монографія. Харків: Панов, 2019. 400 с.
3. Зеленський В.М. Правове регулювання припинення трудових правовідносин в Україні: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: ФОП Кандиба Т.П., 2021. 593 с.
4. Підстави припинення трудового контракту: теоретико-прикладний дискурс: монографія / О.М. Ярошенко, Н.О. Мельничук, О.Г. Середа, О.Є. Луценко, В.В. Гребенюк, О.О. Конопельцева; за заг. ред. проф. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2024. 280 с.
5. Рішення Конституційного Суду України (Другий сенат) у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 4.09.2019 № 6-р(II)/2019. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19#Text>.
6. Постанова Верховного Суду від 28.04.2021 у справі № 755/14564/18. URL. <https://verdictum.ligazakon.net/document/96787927>.
7. Мельник К.Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору: монографія. К.Ю. Мельник, А.О. Бабенко. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
8. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин від 22.06.1982. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text.
9. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.
10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n252>.
11. ECSR. Conclusions 2012 – Statement of interpretation – Article 24. URL. https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012_163_10/Ob/EN.
12. ECSR. Conclusions 2016 - Latvia – Article 24. URL. <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/LVA/24/EN>.
13. ECSR. Conclusions 2010 - Albania – Article 4-4. URL. <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2010/def/ALB/4/4/EN>.
14. ECSR. Conclusions 2014 – Lithuania – Article 4-4 URL. <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2014/def/LTU/4/4/EN>.

15. Андрій Павловський. Понаднормова праця, скорочення відпусток, безконтрольні звільнення. Що загрожує працівникам у новому Трудовому кодексі? ZN,UA. 14 січня 2026. URL. <https://zn.ua/ukr/reforms/ponadnormova-pratsja-skorochnnja-vidpustok-bezkontrolni-zvilnennja-shcho-zahrozhuje-pratsivnikom-u-novomu-trudovomu-kodeksi.html>; Георгій Сандул, Інна Кудінська. Проект Трудового кодексу 2026. 04.02.2026. URL. https://trudovi.org.ua/analytics/proekt-trudovoho-kodeksu-2026/?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAc3J0YwZhcHBfaWQKNjYyODU2ODM3OQABHI-Tqbbdr5RO73jbA3OHZyUm-PrXa6U5CrPaYU8dJB4w69fa3jqNNd5nkLc9_aem_puqP-weW3JOIrjCKf11nyg.
16. Кодекс законів про працю Української РСР. Офіційний текст із змінами на 15 червня 1965 року та з додатками систематизованих матеріалів. Відпов. ред. М.Й. Бару. Київ, 1965. 438 с.
17. Бюллетень Верховного Суда СРСР 1971. № 6; 1974. № 3; 1976 № 5.
18. Законодавство України про працю: Зб. нормат. актів: у 3 кн. Упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. Кн. 3. Київ: Істина, 1999. 704 с.
19. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992. № 9. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>.
20. Постанова Верховного Суду від 26.06.2024 у справі № 753/646/22. URL. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120065637>.
21. Трудове право України: підручник / В.І. Щербина, Д.І. Сіроха, А.М. Соцький; 2-ге вид., перероб. і допов. Київ: Видавництво Людмила, 2025. 680 с.
22. Трудове право України: Академ. курс: підручник; за ред. П.Д. Пилипенка. Київ: Концерн Видавничий Дім "Ін Юре", 2004. 536 с.
23. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.
24. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>.
25. Черноус С.М. Про оціночні поняття у проекті Трудового кодексу України. *Науковий вісник Ужгородського національного Університету*. Серія Право. Випуск 87. Частина 2. 2025. С. 151-158. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.2.22>.
26. ECSR. Conclusions 2014 – Ukraine – Article 4-4 URL. <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2014/def/UKR/4/4/EN>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 19.02.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.03.2026
Дата публікації: 3.04.2026