

УДК 349.227

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.1.72>

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЗВ'ЯЗКУ З ВІДСУТНІСТЮ НА РОБОТІ: ПРАВОВА ПРИРОДА ТА ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКА

Соловійов В.М.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ORCID: 0009-0006-4789-5552

Соловійов В.М. Припинення трудових відносин у зв'язку з відсутністю на роботі: правова природа та гарантії захисту працівника.

Статтю присвячено комплексному дослідженню юридичних гарантій працівника при припиненні трудових відносин у зв'язку з відсутністю на роботі в умовах сучасного реформування трудового законодавства України. Актуальність теми зумовлена необхідністю забезпечення балансу між правом працівника на працю та правом роботодавця на належну організацію трудового процесу, особливо в умовах воєнного стану та трансформації правового регулювання трудових відносин. Проаналізовано дві самостійні підстави припинення трудового договору, передбачені Кодексом законів про працю України: прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40) та відсутність працівника на роботі й інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ч. 1 ст. 36). Визначено їх правову природу та встановлено принципові відмінності в характері правових наслідків, процедурі застосування та стандартах доказування. Обґрунтовано, що прогул є дисциплінарним проступком, який передбачає встановлення вини працівника, дотримання процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності та оцінку пропорційності звільнення як крайнього заходу впливу. Натомість припинення трудового договору у зв'язку з тривалою відсутністю без інформації про її причини має об'єктивний характер і спрямоване на усунення правової невизначеності у випадках фактичної втрати трудового зв'язку між сторонами. Особливу увагу приділено аналізу судової практики Верховного Суду щодо розподілу тягаря доказування, критеріїв поважності причин відсутності, необхідності належного документального оформлення та перевірки дотримання роботодавцем процедурних гарантій. Досліджено значення міжнародних стандартів, зокрема положень Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця та практики Європейського суду з прав людини щодо принципів правової визначеності, пропорційності та недопущення зловживання правом. Зроблено висновок, що ефективний захист працівника при припиненні трудових відносин у зв'язку з відсутністю на роботі забезпечується через поєднання належного доказування, дотримання процедурних гарантій, судового контролю та реалізацію фундаментальних принципів трудового права, що відповідає як національним, так і міжнародним стандартам захисту права на працю.

Ключові слова: припинення трудового договору, звільнення, прогул, відсутність працівника на роботі, дисциплінарна відповідальність, гарантії працівника, судовий контроль, принцип пропорційності, правова визначеність, тягар доказування.

Soloviov V.M. Application of labor contracts in connection with work hours: legal nature and guarantees for the protection of the worker.

The article is dedicated to a comprehensive investigation of the legal guarantees of a worker in the implementation of labor contracts in connection with attendance at work in the minds of the current reform of the labor legislation of Ukraine. The relevance is due to the need to ensure a balance between the worker's right to work and the worker's right to the proper organization of the labor process, especially in the minds of the military and the transformation of the legal regulation of labor contracts. Analyzed two independent aspects of the employment contract, transmitted by the Code of Laws on Labor of Ukraine: absenteeism without good reason (clause 4, part 1, article 40) and the presence of a worker at work and information about the reasons such frequency for four months after sleep (clause 8-3, part 1, article 36). Their legal nature is determined and the principles of importance are established in the nature of legal claims, the procedure for establishing and the standards of evidence. It is established that absenteeism is a disciplinary offence, which transfers the establishment of the worker's guilt, the completion of the procedure for bringing up to disciplinary responsibility and the assessment of the proportionality of the crime as a last resort in a rush. The necessity of attaching an employment contract in connection with a trivial activity without information about the reasons is of an objective nature and is directly related to the lack of legal insignificance in cases of actual loss of

the labor connection between parties. Particular attention is paid to the analysis of the judicial practice of the Supreme Court in terms of the division of the burden of proof, the criteria for the importance of the reasons for its existence, the need for proper documentation and verification of procedural guarantees by the contractor. The importance of international standards has been examined, including the provisions of the IOP Convention No. 158 on the application of labor contracts based on the initiative of the employer and the practice of the European Court of Justice on human rights and the principles of legal significance, proportionality and avoidance of abuse of law. It has been established that the effective protection of a worker in case of assigned labor duties in connection with daily work hours is ensured through the implementation of reliable evidence, the addition of procedural guarantees, ship control and implementation fundamental principles of labor law, which correspond to both national and international standards for the protection of the right to work.

Key words: employment contract, salary, absenteeism, worker's work hours, disciplinary responsibility, worker's guarantees, judicial control, principle of proportionality, legal importance, burden of proof.

Постановка проблеми. Право на працю та гарантії захисту від незаконного звільнення належать до фундаментальних соціально-економічних прав людини, закріплених у ст. 43 Конституції України [1]. Реалізація цього права передбачає не лише можливість вільно обирати працю, а й забезпечення стабільності трудових правовідносин, правової визначеності та належного рівня захисту від неправомірного втручання роботодавця. Водночас трудові правовідносини мають двосторонній характер і ґрунтуються на взаємних правах та обов'язках сторін. Одним із ключових обов'язків працівника є особисте виконання обумовленої трудовим договором трудової функції та дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку. Невиконання цього обов'язку може тягнути негативні правові наслідки, зокрема припинення трудового договору.

Однією з найбільш дискусійних підстав припинення трудових відносин є відсутність працівника на роботі. Складність правового регулювання обумовлена тим, що чинне законодавство України передбачає дві самостійні правові підстави припинення трудового договору, пов'язані з фактом такої відсутності. Це прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України) та відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України) [2]. Перша із зазначених підстав має дисциплінарний характер і передбачає встановлення вини працівника, тоді як друга носить об'єктивний характер і не пов'язана з притягненням до дисциплінарної відповідальності. Проте на практиці виникають численні проблеми щодо їх розмежування, визначення стандартів доказування, оцінки поважності причин відсутності, а також дотримання процедурних гарантій працівника.

Судова практика, зокрема позиції Верховного Суду, свідчить про необхідність чіткого нормативного та доктринального розмежування зазначених підстав, а також формування єдиних підходів до забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору. У цьому контексті особливої актуальності набуває дослідження юридичних гарантій працівника при припиненні трудових відносин у зв'язку з відсутністю на роботі.

Стан дослідження. Проблематика припинення трудового договору ґрунтовно досліджувалася у працях Н.Б. Болотіної, Н.М. Вапнярчук, М.І. Іншина, В.В. Жернакова, О.С. Прилипко, П.Д. Пилипенка, О.М. Ярошенка та інших науковців. Зокрема, Н.Б. Болотіна наголошує на необхідності дотримання принципу стабільності трудових правовідносин та суворого дотримання процедури звільнення [3]. О.М. Ярошенко підкреслює, що звільнення є крайнім заходом впливу на працівника і має застосовуватися лише за наявності законних підстав та з дотриманням гарантій [4]. П.Д. Пилипенко зазначає, що припинення трудового договору повинно відповідати принципу справедливості та пропорційності [5]. Водночас новела законодавства щодо припинення трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника понад чотири місяці ще не отримала достатнього теоретичного осмислення з позицій гарантій захисту права на працю.

Метою статті є комплексний аналіз правової природи та гарантій захисту працівника при припиненні трудових відносин у зв'язку з відсутністю на роботі шляхом дослідження доктринальних положень трудового права, національного законодавства та міжнародно-правових документів, а також судової практики.

Виклад основного матеріалу. Незважаючи на те, що більшість трудових договорів укладаються на невизначений строк і покликані забезпечити стабільність трудових правовідносин, вони не мають безумовного та безстрокового характеру. Законодавство передбачає можливість їх припинення як з ініціативи працівника чи роботодавця, так і внаслідок настання юридично значущих обставин, що впливають на подальше існування трудового зв'язку. Як зауважують Ярошенко О.М.

і Вапнярчук Н.М., припиненню трудових відносин повинен передувати юридичний факт або сукупність юридичних фактів, закріплених у законі та необхідних для припинення трудового договору, які поділяються на: 1) дії (життєві ситуації, що відбуваються за волею людей; вольові акти їх поведінки) сторін трудового договору або осіб, які не є його сторонами; та 2) події (життєві обставини, настання яких не залежить від волі та свідомості людей: закінчення строку трудового договору; смерть працівника або роботодавця – фізичної особи тощо)» [6, с. 537].

У науці трудового права та законодавстві про працю традиційно вживаються три взаємопов'язані категорії, що характеризують завершення трудових правовідносин: припинення трудового договору, розірвання трудового договору та звільнення. Незважаючи на певну близькість змісту, зазначені поняття не є тотожними та мають різне юридичне навантаження. Так, категорія «припинення трудового договору» є найбільш широкою та охоплює всі випадки припинення дії трудового договору незалежно від підстави – як за волевиявленням сторін, так і внаслідок настання юридичних фактів, що не залежать від їхньої волі (наприклад, закінчення строку договору, смерть працівника, ліквідація роботодавця тощо). Тобто це родове поняття, що об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків. Розірвання ж трудового договору є різновидом припинення та застосовується у випадках дострокового припинення трудових відносин за ініціативою однієї із сторін або третіх осіб. Таким чином, розірвання передбачає наявність волевиявлення та відповідної правової підстави, визначеної законом. Тобто являє собою вольове припинення трудових відносин із ініціативи однієї зі сторін трудового договору або за ініціативою певних органів, які мають право вимагати цього розірвання» [7]. Поняття «звільнення» у свою чергу відображає організаційно-правовий акт оформлення припинення трудових відносин та має процесуальний характер. Саме звільнення виступає юридичним наслідком припинення або розірвання трудового договору і оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця. Як справедливо зауважує Кравченко В.О., терміном «звільнення працівника» оперують у «3-х значеннях: а) як аналог поняттю «припинення трудового договору»; б) для позначення юридичного факту, що викликає припинення дії останнього і трудових відносин; в) як вид дисциплінарного стягнення. У першому розумінні названі поняття тотожні за всіма своїми основними параметрами незалежно від підстави звільнення працівника і припинення трудового договору (крім припинення його дії внаслідок смерті працюючого), наявності або браку поважних причин для цього, вини працівника чи роботодавця. Як юридичний факт, звільнення складається з комплексу погоджених дій роботодавця і працівника, внаслідок яких відбувається припинення трудових правовідносин між ними, погашення взаємних трудових прав та обов'язків, зміна соціально-правового статусу особи, яка перестає бути найманим працівником саме цього роботодавця, а наймач втрачає дисциплінарну владу щодо колишнього працівника. На звільнення як на один з видів дисциплінарного стягнення вказує ч. 1 ст. 147 КЗпП України. Воно виступає крайнім заходом дисциплінарного впливу, яким оперують, лише коли інші вичерпані й не дали очікуваного результату» [8, с. 19, 20]. Вважаємо таке розмежування має принципове значення для правильного застосування норм трудового законодавства, визначення підстав та гарантій захисту працівника при припиненні трудових правовідносин.

У даній розвідці більш детально зупинимося на дослідженні правового регулювання припинення трудових відносин у зв'язку з відсутністю працівника на роботі. Зокрема, проаналізуємо дві самостійні підстави припинення трудового договору: прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) та відсутність працівника на роботі і інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України), розкриємо їх правову природу, особливості застосування, стандарти доказування та гарантії захисту працівника.

Так, відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України трудовий договір може бути розірваний у разі прогулу без поважних причин. На жаль визначення прогулу законодавець ані у ст. 40 КЗпП України, ані в іншому акті рівня закону не надає. Хоча дане визначення, яким зазвичай керуються на практиці, міститься у п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 «Про практику розгляду судами трудових спорів». Так, «при розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 4 ст. 40 КЗпП, суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин» [9].

При цьому звільнення за прогул є правомірним лише за умови доведення відсутності поважних причин та суворого дотримання встановленої законом процедури. Отже, для розірвання трудового договору з цієї підстави власник або уповноважений ним орган повинен мати належні та допустимі докази, які підтверджують відсутність працівника на робочому місці понад три години протягом робочого дня (зміни). Такий правовий підхід викладено у постановках Верховного Суду від 06.12.2023 у справі № 727/3114/21 та від 22.12.2023 у справі № 756/8875/21, в яких наголошено на обов'язку роботодавця довести як сам факт відсутності, так і відсутність поважних причин. Крім

того, для встановлення факту прогулу необхідним є належне документальне фіксування відсутності працівника на роботі та з'ясування поважності причин такої відсутності. Верховний Суд у постанові від 20.12.2023 у справі № 757/45015/20-ц підкреслив, що основним критерієм віднесення причин відсутності працівника до поважних є наявність об'єктивних, незалежних від волі працівника обставин, які повністю виключають його вину. Відтак саме встановлення вини є визначальним елементом при застосуванні дисциплінарної підстави звільнення за прогул [10]. Таким чином, судова практика послідовно виходить із того, що звільнення за прогул не може ґрунтуватися на формальному підході, а потребує всебічного з'ясування обставин справи, належного доказування та дотримання принципу пропорційності.

Ще одна підстава припинення трудових відносин у зв'язку з відсутністю працівника на роботі передбачена пунктом 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України – «трудоий договір може бути припинений у разі відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль». Ця новела законодавства з'явилася під час воєнного стану. Так, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX [11] було внесено зміни в КЗпП України, зокрема частину першу ст. 36 «Підстави припинення трудового договору» доповнено новим пунктом 8-3: відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль. Законодавчо було закріплено, що в період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. При цьому в період дії воєнного стану розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця відбувається без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації, окрім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів. Хоча до введення воєнного стану та внесення зазначених змін, КЗпП України було заборонено звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці.

На відміну від прогулу ця підстава не має дисциплінарного характеру, не передбачає встановлення вини та не пов'язана із притягненням до відповідальності. Тобто їх, ні в якому разі не слід ототожнювати. Про це навіть зауважено в Листі Держпраці від 12.08.2022 № 3055/4/4.1-22а щодо звільнення у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль, в якому зазначається, що відповідно до роз'яснення Міністерства економіки України припинення дії трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд (п. 8-3 ст. 36 КЗпП) не слід ототожнювати із звільненням у зв'язку з прогулом (п. 4 ст. 40 КЗпП) [12].

Для припинення дії трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови: (а) фактична відсутність працівника на робочому місці понад чотири місяці підряд; (б) відсутність інформації в роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому немає значення поважність чи не поважність причин такої відсутності). Якщо ж працівник виходить з роботодавцем на зв'язок, але виїхав і не може працювати дистанційно, звільнити його у зв'язку з відсутністю на роботі понад чотири місяці роботодавець не має права. У таких випадках трудове законодавство дозволяє застосовувати інші способи організації трудових відносин між працівником та роботодавцем, а саме: (1) відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів; (2) призупинення дії трудового договору на строк не більше ніж період дії воєнного стану.

Отже, у випадку невиконання одночасно двох вищенаведених умов звільнення відповідно до такої підстави може бути визнано судом незаконним, наприклад, якщо працівник доведе, що протягом 4 місяців поінформував роботодавця про причини своєї відсутності. Також якщо працівник, який був звільнений з роботи за даною підставою, вийшов на зв'язок з роботодавцем і бажає поновити з ним трудові відносини, то спочатку в судовому порядку йому необхідно довести поважність причини, яка унеможливила його бути присутнім на роботі. У разі, якщо суд визнає таку причину поважною, роботодавець повинен поновити такого працівника на посаді та оплатити вимушений прогул. Також звільнення працівника вважатиметься неправомірним, якщо у судовому порядку буде доведено, що роботодавцю було відоме як місце перебування працівника, так і причина тривалої відсутності на роботі [13]. Зокрема, у постанові Верховного Суду від 15.03.2023 у справі № 712/9385/21 [10] суд звернув увагу на необхідність перевірки дій роботодавця щодо встановлення зв'язку з працівником. Формальний підхід до звільнення за цією підставою є неприпустимим.

Як убачається з проведеного аналізу, ключовими відмінностями між прогулом і припиненням трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника понад чотири місяці є правова природа відповідної підстави, наявність чи відсутність вини працівника, а також порядок її застосування. Прогул виступає дисциплінарним проступком і передбачає встановлення винної поведінки працівника, тоді як нова підстава, закріплена у п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, має об'єктивний характер та не пов'язана із застосуванням заходів дисциплінарного впливу. Метою запровадження цієї норми є не покарання працівника за неналежну поведінку, а усунення правової невизначеності в ситуаціях фактичної втрати трудового зв'язку між сторонами. Вона покликана забезпечити можливість припинення трудових правовідносин у випадках, коли працівник тривалий час відсутній і роботодавець не має жодної інформації про причини такої відсутності, що об'єктивно унеможлиблює належну організацію виробничого процесу.

Водночас відсутність необхідності доведення вини не означає спрощення стандартів правозастосування. На роботодавця покладається обов'язок належним чином документувати як факт фактичної відсутності працівника, так і відсутність будь-якої інформації про причини такої відсутності, а також підтвердити безперервність відповідного строку. Недотримання цих вимог може свідчити про порушення гарантій працівника та стати підставою для визнання звільнення незаконним у судовому порядку.

Таким чином, розмежування зазначених підстав має не лише теоретичне, а й суттєве практичне значення для забезпечення балансу інтересів сторін трудових правовідносин.

Також слід зауважити, що застосування будь-якої з зазначених підстав припинення трудового договору повинно здійснюватися з дотриманням фундаментальних принципів трудового права, зокрема законності, добросовісності, пропорційності та недопущення зловживання правом. Припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця має ґрунтуватися на обґрунтованій та належним чином доведеної причині, що відповідає як національним, так і міжнародним стандартам захисту праці. Зокрема, у Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин наголошується, що звільнення працівника допускається лише за наявності обґрунтованої причини, пов'язаної зі здібностями чи поведінкою працівника або виробничими потребами підприємства [14]. Європейський суд з прав людини у рішенні у справі «Oleksandr Volkov v. Ukraine» (2013) також підкреслив важливість дотримання принципу правової визначеності та передбачуваності правозастосування при припиненні трудових відносин [15], що безпосередньо корелює із вимогою забезпечення належних процедурних гарантій. Отже, ефективний захист працівника у випадках припинення трудового договору у зв'язку з відсутністю на роботі забезпечується не лише формальним дотриманням законодавчих вимог, а й реалізацією принципів справедливості, пропорційності та правової визначеності у кожному конкретному випадку.

З урахуванням викладеного юридичними гарантіями працівника при звільненні за прогул є: покладення на роботодавця обов'язку доведення відсутності поважних причин невиконання трудових обов'язків; неухильне дотримання процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності, передбаченої трудовим законодавством; а також обов'язкова оцінка пропорційності звільнення як крайнього заходу впливу. У свою чергу гарантії працівника при припиненні трудового договору у зв'язку з відсутністю на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль полягають у необхідності доведення роботодавцем факту відсутності будь-якої інформації про причини такої відсутності; встановленні безперервності відповідного строку; а також забезпеченні права працівника на судове оскарження прийнятого рішення.

Висновки. У результаті дослідження юридичних гарантій працівника при припиненні трудових відносин у зв'язку з відсутністю на роботі, з урахуванням аналізу правової природи відповідних підстав звільнення та судової практики їх застосування, сформульовано такі висновки.

Припинення трудових відносин у зв'язку з відсутністю працівника на роботі можливе на підставі двох самостійних норм трудового законодавства, які мають різну юридичну природу та різні стандарти застосування. Прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) є дисциплінарним проступком, що передбачає встановлення вини працівника, дотримання процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності та оцінку пропорційності звільнення як крайнього заходу впливу. Натомість припинення трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) має об'єктивний характер і не пов'язане із встановленням вини, однак потребує доведення сукупності передбачених законом умов.

Юридичні гарантії працівника у таких випадках забезпечуються через обов'язок роботодавця довести правомірність звільнення, дотримання встановленої процедури, а також через ефективний судовий контроль. Ключове значення при цьому має застосування принципу пропорційності та забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору відповідно до конституційних стандартів захисту права на працю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 5-те вид., переробл. і доп. Київ: Ніко-Центр, 2018. 436 с.
4. Трудове право України : підручник / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Вид-во, 2022. 376 с.
5. Пилипенко П.Д. Трудове право України. Академічний курс: підручник. Київ: Ін Юре, 2006. 544 с.
6. Ярошенко О.М., Вапнярчук Н.М. Припинення трудового договору. *Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. / [редкол. вид.: Тацій В. Я. та ін.]; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2016. Т. 11: Трудове право / [редкол.: С.М. Прилипко, М.І. Іншин, О.М. Ярошенко та ін.]. 2018. С. 537–540.*
7. Дубас Т.В. Поняття і сутність звільнення працівників. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 200–203. URL: <http://jnas.nbu.gov.ua/article/UJRN-0000618357>.
8. Кравченко В.О. Правове регулювання звільнення за одноразове порушення трудових обов'язків: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». Харків, 2011. 212 с.
9. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>.
10. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122333131>.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 19.07.2022 № 2352. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.
12. Лист Державної служба України з питань праці щодо звільнення у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль від 12.08.2022 № 3055/4/4.1-22а. URL: <https://document.vobu.ua/doc/15519>.
13. Тихонюк О.В. Особливості звільнення працівника з ініціативи роботодавця за п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України (відсутність на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 4 місяці поспіль). URL: <https://doi.org/10.36074/logos-26.05.2023.023>.
14. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text.
15. Справа «Олександр Волков проти України» (Case of Oleksandr Volkov v. Ukraine): рішення Європ. суду з прав людини. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng# {%22item id%22:\[%22001-191260%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng# {%22item id%22:[%22001-191260%22]}).

Дата першого надходження рукопису до видання: 2.03.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.03.2026
Дата публікації: 3.04.2026