

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА

Економіко-правовий факультет

Кафедра цивільно-правових дисциплін

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

«Правове регулювання розірвання трудового договору»

«The Legal Regulation of Termination of Labor Contract»

Виконала: здобувачка денної форми навчання

спеціальності 081 Право

Освітня програма «Право»

Сагайдак Анастасія Вікторівна

Керівник: к.ю.н., доц. Потопахіна О.М. _____

Рецензент: к.ю.н., доц. Ромашкін С.В.

Рекомендовано до захисту:
протокол засідання кафедри
№ ____ від _____.____. 2025 р.

В. о. завідувача кафедри

(підпис) Віктор МАСІН
(прізвище, ім'я)

Захищено на засіданні ЕК № 6:
протокол № ____ від _____.____.2025 р.
Оцінка _____ / _____ / _____
(за національною шкалою / шкалою ECTS / бали)
Голова ЕК

(підпис) Олена МИКОЛЕНКО
(прізвище, ім'я)

Одеса 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
Розділ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	6
1.1. Розірвання трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять	6
1.2. Класифікація підстав розірвання трудового договору	16
Висновки до Розділу 1	22
Розділ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ОКРЕМИХ ПІДСТАВ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	26
2.1. Розірвання трудового договору за ініціативою працівника	26
2.2. Загальні підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця	36
2.3. Додаткові підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця	53
2.4. Розірвання трудового договору за ініціативою третіх сторін, що не є сторонами трудового договору	
Висновки до Розділу 2	
ВИСНОВКИ	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	

ВСТУП

Актуальність теми. Законодавство у сфері праці є одним із головних досягнень розвитку правової культури в суспільстві. Держави, які приділяють значну увагу розвитку правових норм у соціальній та трудовій сферах, не лише уникають суттєвих соціальних потрясінь, але й суттєво підвищують якість життя і соціальну захищеність населення. Дослідження трудового договору, як одного з найважливіших інститутів трудового права, набуває особливої актуальності. Це обумовлено необхідністю, з одного боку, підвищення ефективності централізованого регулювання трудових відносин, яке закріплює певний рівень гарантій для працівників, а з іншого – розширення договірної сфери, судового захисту трудових прав, свобод та забезпечення реалізації законних інтересів різних суб'єктів трудового права.

В умовах реформування трудового законодавства України та адаптації його до європейських стандартів зростає потреба у комплексному науковому осмисленні процедур і підстав припинення трудових відносин. Сучасна практика свідчить про велику кількість трудових спорів, які виникають саме з приводу незаконного чи неправомірного звільнення працівників. Це вимагає не лише чіткого застосування чинних норм, а й аналізу їх відповідності сучасним викликам, таким як гнучкі форми зайнятості, дистанційна робота, нестабільність економічної ситуації, масові скорочення у зв'язку з воєнними діями чи економічними кризами.

Актуальність теми підсилюється й тим, що трудові права є складовою системи основоположних прав і свобод людини, гарантованих Конституцією України та міжнародними правовими актами. Саме тому забезпечення прозорого й справедливого механізму розірвання трудового договору виступає важливою умовою для утвердження соціальної держави, формування правової культури суспільства та підвищення рівня довіри громадян до правової системи.

Крім того, в умовах інтеграційних процесів та необхідності гармонізації українського законодавства з правом Європейського Союзу зростає потреба у

дослідженні зарубіжного досвіду врегулювання припинення трудових відносин. Це відкриває перспективи для модернізації національної правової бази, підвищення її ефективності та приведення у відповідність до міжнародних стандартів захисту трудових прав.

Проблемні аспекти припинення трудового договору стали предметом наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених, зокрема В.М. Андріїва, Н.Б. Болотіної, С.Я. Вавженчука, В.С. Венедиктова, С.В. Венедиктова, С.М. Глазька, Ю.М. Гришиної, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, Т.М. Кириченко, І.В. Лагутіної, Л.І. Лазор, К.Ю. Мельника, О.Т. Панасюка, О.М. Потопахіної, С.М. Прилипка, П.Д. Пилипенка, Б.А. Римар, О.А. Ситницької, С.О. Сільченко, Я.В. Сімутіної, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини, О.С. Щукіна, О.М. Ярошенка та інших.

Метою дослідження є проведення теоретико-правового аналізу правового регулювання порядку припинення трудового договору за законодавством України та визначення проблемних аспектів сучасного правового регулювання цих відносин.

Для досягнення поставленої мети визначено наступні **завдання**:

Визначити поняття «розірвання трудового договору» та його співвідношення із суміжними правовими категоріями в національному законодавстві.

Окреслити та дослідити критерії класифікації підстав розірвання трудового договору.

Виділити особливості розірвання трудового договору за ініціативою працівника.

Охарактеризувати особливості розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця.

Розкрити особливості розірвання трудового договору за ініціативи третіх сторін, які не є сторонами трудового договору.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, пов'язані з правовим регулюванням порядку припинення трудового договору.

Предметом дослідження є норми законодавства України, що регулюють припинення трудового договору.

Методи дослідження. Вибір методів дослідження зумовлено поставленою в роботі метою, завданнями, а також об'єктом і предметом дослідження. Методологічною основою кваліфікаційної роботи є поєднання загальнонаукових та спеціальних методів пізнання. За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми правового регулювання припинення трудового договору. Герменевтичний метод було застосовано для визначення змісту понятійно-категоріального апарату в нормативно-правових актах, що регулюють припинення трудового договору. Формально-логічний метод та метод системно-структурного аналізу використано для вивчення юридичних фактів, на підставі яких відбувається розірвання трудового договору.

Наукова новизна. У ході дослідження удосконалено підстави для класифікації підстав розірвання трудового договору залежно від суб'єктного складу правовідносин (розірвання трудового договору за ініціативою працівника; розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця; розірвання трудового договору за ініціативою третіх осіб, які не є сторонами трудового договору).

Набули подальшого розвитку наукові підходи до забезпечення ефективності законодавчих змін у сфері протидії мобінгу, акцентовано увагу на тому, що ключовою проблемою імплементації нових норм є недосконалість механізму реалізації права працівника на захист

Набуло подальшого розвитку положення про умови припинення трудового договору за окремими підставами, з урахуванням сучасних соціально-економічних умов та умов воєнного стану.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, шести підрозділів, висновків, списку використаних джерел.

Розділ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

1.1. Розірвання трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять

Тлумачення поняття «розірвання трудового договору» упродовж багатьох років викликає увагу вітчизняних науковців та виступає предметом наукових дискусій. В українському законодавстві України у сфері праці розповсюджені такі поняття, як «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення», «вивільнення». Нормативні визначення цих понять відсутні. Не втрачає актуальності питання порівняння таких понять як «відсторонення від роботи» та «призупинення дії трудового договору» та їх відмежування від поняття «розірвання трудового договору».

«Важливо наголосити на тому, що питання виділення «розірвання трудового договору» як самостійної трудо-правової категорії до сих пір залишається невизначеним, що актуалізує наше дослідження. Більшість науковців розглядають «припинення трудового договору» й «розірвання трудового договору» як тотожні поняття, хоча між ними існують істотні відмінності» [1].

В правозастосовчій діяльності, розуміння термінів «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» і «звільнення працівника» відіграє вирішальну роль для захисту трудових прав працівників. Вивчення зазначеної проблеми становить науковий інтерес та має важливе значення для дотримання процедури припинення трудового договору і захисту прав працівника.

Н.Б. Болотіна визначає «припинення трудового договору як найбільш широке за обсягом поняття і охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, в тому числі, за угодою сторін, внаслідок вибуття зі складу підприємства та інше» [2, с. 281].

В.С. Венедіктов висловлюється щодо припинення трудового договору «розуміти родове поняття, яке об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків, як за ініціативою працівника, власника або уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі спискового складу підприємства у зв'язку з його смертю» [3,с.106].

О. В. Ярхо зазначає, про те що «існує три випадки припинення трудових правовідносин - з ініціативи працівника, роботодавця чи профспілкового органу в Кодексі називаються «розірванням трудового договору», на практиці припинення та розірвання трудового договору називають звільненням» [1].

С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко розуміють «під припиненням трудового договору слід розуміти закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю» [4, с. 354].

На думку В.В. Жернакова «припинення трудового договору - це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору)» [5, с. 208]. Вчений наполягає на тому, що «поняття «припинення трудового договору» за своїм змістом ширше за поняття «розірвання трудового договору», а термін звільнення вживається щодо працівника і за своїм змістом є синонімом терміну «припинення трудового договору» [5, с. 208].

О.О. Конопельцева висловлює думку «під припиненням трудового договору розуміти закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Поняття «припинення трудового договору» за своїм змістом є ширше поняття, ніж поняття «розірвання трудового договору», оскільки, термін «розірвання трудового договору» вже передбачає в собі припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи працівника, чи

роботодавця або осіб, які не є стороною трудового договору). «Звільнення» - означає проведення послідовно взаємопов'язаних невідкладних дій роботодавця щодо юридичного оформлення припинення трудових відносин з працівником» [6,с.57].

Відсутня єдність розуміння поняття «звільнення з роботи». Так, Н.Б. Болотіна зазначає про те, що це термін, якому відповідає процедура технічного оформлення вже припинених трудових відносин. Термін «звільнення» застосовується також до всіх випадків припинення трудового договору [7, с. 338].

На думку А.Ф. Цесарського «термін «звільнення з роботи» застосовується законодавством, коли йдеться про працівника, і означає те саме, що й термін «припинення» стосовно трудового договору. Звільнення працівника (крім випадку смерті працівника) є припиненням трудового договору і визначає процедуру припинення трудових відносин з працівником. Як юридичний факт звільнення складається з комплексу узгоджених дій роботодавця і працівника, в результаті яких відбувається припинення трудових відносин між ними, погашення їхніх взаємних прав та обов'язків, обумовлених трудовим договором, змінюється соціально-правовий статус працівника, який перестає бути найманим працівником цього роботодавця, а роботодавець позбавляється дисциплінарної влади відносно колишнього працівника. Звільнення як комплекс узгоджених дій працівника і роботодавця здійснюється в просторі, обмеженому організацією роботодавця, і в часі, початком якого є перший день процедури звільнення, а кінцем - останній день роботи» [8, с. 507].

Варто відзначити, що значна кількість науковців висловлюють схожі думки про те, що «звільнення - це самостійний юридичний акт, результат розірвання договору. Воно відбувається шляхом видання адміністрацією організації відповідного наказу (розпорядження), яким відносин сторін припиняються» [9, с. 25]. В доктрині трудового права зустрічаються й інші наукові позиції, наприклад, «деякі автори вважають, що звільнення з роботи в усіх випадках є тотожним із терміном «припинення трудового договору»,

йому притаманна сама процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин» [10, с. 208].

С.М. Глазько висловлює думку «що термін «звільнення» має процедурно-процесуальний відтінок і характеризує порядок реалізації понять припинення трудового договору та розірвання трудового договору. У даному аспекті, як зазначає науковець, припинення і розірвання трудового договору – це юридичні факти, а звільнення працівника – це процес чи порядок реалізації відносин, обумовлених появою означених фактів» [11, с. 7].

На думку В.Р. Шишлюк «поняття «звільнення» можна тлумачити як комплекс взаємопов'язаних процедурних дій роботодавця щодо працівника, спрямованих на здійснення юридичного оформлення припинення трудових відносин, що включає в себе виникнення обставин, які зумовлюють припинення трудового договору, видання наказу чи розпорядження роботодавцем із вказівкою на підставу звільнення згідно із законом, видачу належним чином оформленої трудової книжки та проведення остаточного розрахунку з працівником» [12, с. 81].

О.С. Вареник при дослідженні правової природи процедурних правовідносин визначає про те, що «розірвання трудового договору може розглядатися і як юридичний факт, що обумовлює припинення дії трудового договору, і як процедура, повне дотримання якої призводить до завершення дії трудового договору. Для розуміння «розірвання» трудового договору як процедури важливо відзначити, що вона відрізняється в залежності від підстав розірвання трудового договору і до тих пір, поки процедура розірвання трудового договору не буде завершена, трудовий договір не може вважатися розірваним, тобто дія трудового договору продовжується. Це означає, що «звільнення» передбачає відповідний процедурний порядок, який забезпечує процес припинення чи розірвання трудового договору» [9;с.27].

Отже, аналіз наукових поглядів у сфері трудового права засвідчує відсутність єдиної думки серед вчених щодо розуміння правової природи

таких понять, як «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення працівника».

Не менш дискусійним питанням в доктрині трудового права є правова природа інституту анулювання трудового договору. Так, Я.В. Сімутіна визначає «анулювання трудового договору некоректно відносити до різновиду його припинення, адже припинення трудового договору тягне за собою припинення трудового правовідношення, яке у даному випадку так і не виникло, а застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення за прогул у такій ситуації взагалі буде неправовірним» [13;с.287]. В.Р. Шишлюк висловлює схожу точку зору та зазначає, що «анулювання трудового договору є новелою у вітчизняному трудовому законодавстві та вперше знайшло своє відображення в ст. 49 проекту ТК України №1658 від 27.12.2014 р. (в редакції від 20.05.2015)» [14; с.18].

Додатково у законодавстві, а саме в главі III-А КЗпП України, застосовується поняття «вивільнення працівників». Проте, поняття «вивільнення» не деталізується в нормах чинного законодавства у сфері праці. Термін «вивільнення» необхідно використовувати щодо категорії працівників, з якими трудовий договір було розірвано з підстав передбачених саме п.1 ч. 1 ст.40 КЗпП України («у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників» [15].

На думку О. Б. Лисицина «статті 492 і 494 КЗпП України присвячені лише порядку вивільнення працівників та їх подальшій зайнятості, вони не містять ні підстав застосування вивільнення, ні його процедури, а стаття, що регулює зайнятість вивільнених працівників взагалі має бланкетний характер та відносить вирішення цього питання до положень Закону України «Про зайнятість населення»» [16, с.216].

«Поняття «вивільнення» слід розуміти, як розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу чи фізичної особи, що

стосується одночасно всіх або переважної більшості працівників, зумовлене змінами в організації виробництва і праці, що призвели до скорочення чисельності або штату працівників» [14, с.18].

Не менш актуальним залишається питання відсторонення працівника від роботи. Також у КЗпП України використовується термін «відсторонення від роботи», а саме ст. 46 КЗпП України закріплені випадки відсторонення працівника від роботи. Так, «роботодавець має відсторонити працівника від роботи у таких випадках: появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством» [15].

На думку В.О. Процевського «відсторонення є самостійним правовим явищем і не може охоплюватися змістом понять «зміна трудового договору» чи «припинення трудового договору» [17, с.5-24]. Варто погодитись із В.Р. Шишлюк, яка висловлює думку про те, що «відсутність чіткого визначення поняття «відсторонення від роботи» призводить до помилок в застосуванні даного поняття на практиці та помилкового ототожнення з поняттям «розірвання трудового договору» [14; с. 20].

Ключовою відмінністю цих двох понять є те, що відсторонення працівника від роботи не викликає правових наслідків припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, а має тимчасовий характер і допускається виключно у випадках, передбачених законодавством. Тобто працівник не виконує свою роботу, проте не втрачає правовий зв'язок із роботодавцем

Отже, «відсторонення від роботи» варто тлумачити як призупинення виконання працівником трудової функції, у виключних випадках, які передбачені законодавством. При цьому працівник тимчасово увільнюється від виконання визначених трудовим договором обов'язків, а роботодавець тимчасово увільнюється від виконання обов'язку із забезпечення роботою

такого працівника та виплати заробітну плату за таку роботу, окрім випадків, передбачених законом.

Слід констатувати, що недосконалість законодавства про працю щодо відсторонення наочно проявилася під час карантинних обмежень, пов'язаних із COVID-19. Зокрема, судова практика фіксує значну кількість оскаржень дій роботодавців, які відсторонювали працівників за відсутність довідки про щеплення від COVID-19 або висновку про медичні протипоказання. Так, з метою впорядкування судової практики Велика Палата Верховного Суду у постанові по справі № 130/3548/21 від 14.12.2022 р. виснувала «відсторонення від роботи (виконання робіт) певних категорій працівників, які відмовляються або ухиляються від проведення обов'язкових профілактичних щеплень проти COVID-19, було передбачене законом. Приписи законів України з приводу такого відсторонення є чіткими, зрозумілими та за дотримання визначеної в них процедури дозволяють працівникові розуміти наслідки його відмови або ухилення від такого щеплення за відсутності медичних протипоказань, виявленої за наслідками медичного огляду, проведеного до моменту відсторонення, а роботодавцеві дозволяють визначити порядок його дій щодо такого працівника» [18]. Зазначена позиція підтверджується і висновками Верховного суду України при розгляді інших справ (від 01 березня 2023 року у справі № 697/2349/21, від 01 березня 2023 року у справі № 751/8696/21, від 15 березня 2023 року у справі № 697/2359/21, від 29 березня 2023 року у справі № 682/2645/21). Так, в Постанові Верховного суду України від 22.01.2025 у справі № 631/1442/21 зроблено низку висновків щодо оплати праці під час відсторонення. «Оскільки під час відсторонення працівник тимчасово увільняється від виконання своїх трудових обов'язків та не може виконувати роботу, то такому працівникові заробітна плата в період відсторонення не виплачується, якщо інше не встановлено законодавством. Чинним законодавством не передбачено обов'язку роботодавця щодо збереження за працівником заробітної плати на період його відсторонення від роботи у зв'язку з відмовою або ухиленням від проведення обов'язкових

профілактичних щеплень проти COVID-19. Водночас колективним та/або трудовим договором, рішенням роботодавця може бути передбачено інші умови. У зв'язку із цим у кожному конкретному випадку при вирішенні питання про нарахування сум за час правомірного відсторонення працівника від роботи слід виходити, насамперед, із норм КЗпП України, умов колективного договору, який діє на підприємстві, де працює відсторонений працівник, та укладеного з останнім трудового договору. У разі, якщо таке відсторонення не було правомірним, роботодавець зобов'язаний здійснити працівникові визначені законодавством виплати» [18].

Окремої уваги заслуговує поняття «призупинення трудового договору». КЗпП України не містить такого інституту. На думку Я.В. Сімутіної, «призупинення трудового договору характеризується тим, що трудові обов'язки працівником не виконуються, водночас трудові відносини не припиняються, трудовий договір не розривається, а лише призупиняє свою дію в частині окремих прав та обов'язків його сторін» [18, с. 111-112].

В.Р. Шишлюк вважає «в чинному КЗпП України хоча і не міститься поняття «призупинення трудового договору», однак з наведених вище визначень до такого призупинення можна віднести: відсторонення працівника від роботи (ст. 46 КЗпП України); участь в страйку (ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»); виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час (ст. 119 КЗпП України) та ін.» [14, с. 22-23].

Ухвалення Закону України № 2136-IX від 15 березня 2022 року «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» офіційно додало до поняття «призупинення дії трудового договору». Відповідно до першої редакції статті 13 зазначеного Закону «призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором» [20]. Проте 19.07.2022 року досліджувану статтю закону

викладено в новій редакції. Так, «у частині 1 цієї статті розширено визначення поняття призупинення дії трудового договору та вказано, що це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором» [20].

«Конструкція є логічною, проте її правозастосування ускладняється відсутністю у законі чіткого механізму фіксації таких обставин, що породжує ризики суб'єктивного тлумачення та зловживань з боку роботодавців» [21].

Цікавою є правозастосовча практика. Так, у постанові Верховного Суду від 17 квітня 2024 року у справі № 933/411/22 «зазначено, що право на призупинення трудового договору не є абсолютним. Роботодавець зобов'язаний довести, що дійсно не мав змоги організувати робочий процес (зокрема в дистанційній формі), а працівник – що не мав можливості виконувати свої функціональні обов'язки. У справі було підтверджено, що роботодавець, дотримавшись відповідних процедур, правомірно скористався цим правом» [22].

У постанові Верховного Суду від 6 березня 2024 року у справі № 243/442/23 «було визнано законним призупинення трудового договору з лікарем психіатричної лікарні, яка перебувала поблизу зони активних бойових дій. Суд вказав, що призупинення є виправданим за умов, коли об'єктивно неможливо виконати трудові обов'язки, а характер праці не дозволяє організувати її дистанційно» [23].

Отже, правомірність застосування інституту призупинення дії трудового договору вимагає належного документального підтвердження обставин, які унеможливають виконання трудових функцій. Також, важливо відзначити, що роботодавець не вправі ігнорувати альтернативні форми праці, якщо це технічно та організаційно можливою. Відсутність нормативного визначеного

алгоритму дій з боку роботодавця та контролю з боку державних інституцій створює ризики порушення трудових прав працівників.

Таким чином, в цілому оцінюючи позитивно запровадження інституту призупинення, науковці фіксують низку недоліків, зокрема, відсутність чіткої процедури призупинення дії трудового договору, конкретних критеріїв оцінки «неможливості виконання обов'язків», а також недосконалим є механізм компенсації працівникам на період призупинення.

На думку М.П. Глущенко «у трудовому законодавстві має бути не тільки чітко зазначені умови та порядок призупинення дії трудового договору, але й передбачена матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником у вигляді середнього заробітку за вимушений прогул у разі визнання такого призупинення незаконним за рішенням суду»[24, с. 182]

Відповідно до ст. 69 проєкту Трудового кодексу України (реєстраційний номер 2410 від 08.11.2019) «призупинення дії трудового договору розглядається як тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором» [25]. До підстав призупинення дії трудового договору на певний строк автори законопроекту відносять: «1) виконання працівником державних або громадських обов'язків; 2) пошуку працівником іншої роботи за домовленістю з роботодавцем; 3) попередження роботодавцем працівника про розірвання трудового договору у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я, якщо неможливе переведення працівника за його згодою на іншу роботу; 4) застосування до працівника запобіжного заходу, що виключає можливість виконання ним роботи; 5) відсторонення працівника від роботи; 6) відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності до двох місяців; 7) навчання працівника за направленням роботодавця; 8) законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку, у порядку, передбаченому законом; 9) призову працівника на військову службу за призовом під час

мобілізації, на особливий період до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення з військової служби; 10) продовження військової служби за контрактом працівника, призваного на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, який підлягав звільненню з військової служби, - до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення з військової служби; 11) в інших випадках тимчасового звільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом» [25].

Отже, розірвання трудового договору варто розуміти як припинення трудового договору, яке характеризується одностороннім волевиявленням сторони трудового договору (працівника або роботодавця) або на вимогу третіх осіб, які не є стороною цього трудового договору. Розірвання трудового договору має характерні ознаки, що дозволяє відмежувати його від понять «відсторонення від роботи», «призупинення дії трудового договору» та «звільнення».

1.2. Класифікація підстав розірвання трудового договору

Актуальність дослідження правової основи розірвання трудового договору викликана необхідністю неухильного дотримання одного з принципів трудового права, а саме припинення трудового договору можливе лише з підстав, які визначені національним законодавством у сфері праці.

Як відомо з правової доктрини «підставами припинення трудового договору є певні життєві обставини, які закріплені в законі як юридичні факти для припинення трудових відносин між працівником та роботодавцем. Юридичними фактами можуть бути, зокрема, вольові дії, коли одна або обидві сторони трудового договору, чи третя особа ініціюють його припинення, а також події – обставини, які не залежать від волі будь-якої із сторін трудового договору» [14; с. 46].

При розірванні трудового договору необхідно дотримуватися підстав та порядку визначеного КЗпП України. Крім того, згідно зі ст. 7 КЗпП України «для деяких категорій працівників, за певних умов, підстави припинення трудового договору можуть бути встановлені спеціальними законами, а також такі підстави можуть бути передбачені контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП України)» [15].

Зі змісту положень КЗпП України вбачається можливим поділити усі підстави припинення трудового договору на загальні та додаткові.

Однією з загальноприйнятих у доктрині трудового права класифікацією підстав припинення трудових правовідносин наводять наступні, де усі підстави припинення трудового договору ранжують у такому порядку: розірвання трудового договору з ініціативи працівника; розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; розірвання трудового договору з інших підстав.

Проте, В.Р. Шишлюк вважає, що «такий поділ підстав припинення трудового договору не доцільно вважати класифікацією, оскільки класифікація являє собою систему розподілу предметів, явищ або понять на класи (групи) за спільними ознаками, властивостями. Тобто, вирішальною умовою для здійснення класифікації є наявність певного критерію, на підставі якого власне і здійснюється така класифікація (групування). В даному ж випадку, вченими не запропоновано будь-якого критерію класифікації, а виключно зазначені різновиди припинення трудового договору» [14, с. 47].

«Залежно від характеру юридичного факту (дія чи подія), який став підставою для його припинення» П.Д. Пилипенко пропонує «усі підстави припинення трудового договору, передбачені КЗпП України, класифікувати наступним чином. До юридичних фактів (подій) автор відносить смерть працівника або фізичної особи - роботодавця та закінчення терміну самого договору. До юридичних фактів – дій належать такі підстави, за яких трудовий договір припиняється в результаті волевиявлення його сторін або так званих третіх осіб, які не є його стороною. Усі підстави цієї групи можна поділити на

такі види: за наявності або відсутності взаємного волевиявлення сторін трудового договору (угода сторін (п. 1 ст. 36); переведення працівника за його згодою на інше підприємство або перехід на виборну посаду (п. 5 ст. 36); відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36); підстави, передбачені контрактом (п. 8 ст. 36); за ініціативою працівника (ст.ст. 38, 39); за ініціативою роботодавця (ст.ст. 40 і 41, а також при незадовільному результаті випробування (ст. 28); за ініціативою третіх осіб, які не є стороною трудового договору (призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36); набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; (п. 7 ст. 36); направлення працівника за постановою суду на примусове лікування (ст. 37); на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45), на вимогу батьків неповнолітнього або інших осіб (ст. 199); при порушенні встановлених правил прийому на роботу (ст. 7)» [4, с. 223-224].

В.В. Жернаков має схожі підходи до класифікації. Так, науковець зазначає про те, що «трудовий договір припиняється тільки за наявності підстав для його припинення, а підставу припинення трудового договору визначає як юридичний факт або сукупність юридичних фактів, закріплених у законі та необхідних для припинення трудового договору. Такі юридичні факти науковцем запропоновано поділяти на два види: 1) дії (життєві ситуації, що відбуваються за волею людей; вольові акти їх поведінки) сторін трудового договору або осіб, які не є його сторонами; 2) події (життєві обставини, настання яких не залежить від волі та свідомості людей: закінчення строку трудового договору; смерть працівника або роботодавця – фізичної особи тощо)» [26, с. 208-209].

В.В. Жернаков підставою для класифікації підстав припинення трудового договору називає ініціативу припинення трудового договору. Підстави припинення трудового договору, які визначені ст. 36 та іншими статтях КЗпП України, пропонує поділяти на такі групи:

- ~ « припинення трудового договору за спільною (взаємною) ініціативою сторін трудового договору (наприклад, угода сторін, закінчення строку);
- ~ розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст.ст. 38, 39 КЗпП України);
- ~ розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст.ст. 40,41 КЗпП України);
- ~ розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є його стороною (третьох осіб) (п. п. 3,7 ст. 36, ст. 45 КЗпП України та ін.)» [26, с. 208-209].

Отже, наведена класифікація підстав припинення трудового договору спирається на критерій «суб'єкт ініціативи припинення трудового договору». Проте такий підхід до класифікації підстав припинення трудового договору має недоліки, так, зокрема, не враховані ті підстави, настання, яких знаходиться поза волею сторін трудового договору.

В.Ф. Опришко запропонував виділити різні групи загальних підстав припинення трудового договору, а саме: залежно від того кому належить ініціатива припинення трудового договору – за спільною ініціативою сторін; за ініціативою роботодавця, за ініціативою працівника або за ініціативою певних органів, які не виступають стороною трудового договору.

Вчений пропонує і іншу підставу для класифікації, зокрема за видом юридичного акту та волевиявлення суб'єктів.

«За першим критерієм вирізняють припинення трудового договору у зв'язку з певними обставинами (закінченням строку, смерті працівника, призовом або вступом працівника на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу; набуттям законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі, обмеженням волі,

призначенням виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи)» [27, с. 447].

«За другим – трудовий договір припиняється у зв'язку з певними юридичними діями (угодою сторін, ініціативою працівника, ініціативою роботодавця, на вимогу батьків або інших осіб неповнолітнього працівника, вимогу виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації; переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або переходом на виборну посаду; відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією; відмовою від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; підставами, передбаченими контрактом з погляду порушення законодавства про працю при працевлаштуванні)» [27, с. 448].

У зв'язку із тим, що такою класифікацією не охоплено усі підстави припинення трудового договору, то, напевно, її можливо визнати цілісною. Головним недоліком є те, що наведена класифікація включає лише загальні підстави припинення трудового договору, які закріплені КЗпП України, проте додаткові підстави припинення трудового договору варто також включити до класифікації.

На думку Л.П. Грузіноюю «за суб'єктами, на яких вони поширюються, підстави припинення трудового договору поділяються на загальні, що поширюються на всіх працівників, та додаткові, які застосовуються лише до окремих категорій працівників. За юридичними фактами підстави припинення трудового договору вчена поділяє на події та дії. За вольовим фактором (ініціативою) розрізняються такі підстави припинення трудового договору: з ініціативи працівника; з ініціативи роботодавця; з ініціативи третьої особи, яка не є стороною трудового договору» [28, с. 89-91].

Перевагами класифікації, яку пропонує Л.П. Грузінова, є те, що враховано не тільки загальні підстави припинення трудового договору, а і додаткові.

Н.Б. Болотіною наголошує на необхідності враховувати два критерії для класифікації: 1) вид юридичного факту; 2) волевиявлення суб'єктів.

«За першим критерієм вченою розрізняється припинення трудового договору в зв'язку з певними подіями (закінчення строку договору, смерть працівника), а за другим – у зв'язку з певними юридичними діями, зокрема: взаємне волевиявлення сторін; ініціатива працівника; ініціатива власника або уповноваженого ним органу; ініціатива третіх осіб, які не є стороною трудового договору; порушення правил прийому на роботу» [29, с. 340].

Наведена класифікація є найбільш доцільною, оскільки вона враховує всі підстави припинення трудового договору хоч і в узагальненому вигляді, але, разом з тим, вона містить певні недоліки.

В.Р. Гончар, який досліджував питання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за порушення трудової дисципліни, пропонує «зробити висновок, що в основу поділ підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця покладено саме законодавчий поділ. Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця визначені у статті 40 КЗпП, проте у статті 41 КЗпП визначені додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за певних умов з певними категоріями працівників» [30, с.53].

В юридичній літературі зустрічається «поділ підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на підстави, що не залежать від винних протиправних дій працівника; підстави, які пов'язані з неправомірними діями працівника та додаткові підстави» [30, с.78].

С.В. Селезень відзначає, «що передбачена Кодексом законів про працю класифікація підстав розірвання трудового договору на загальні та додаткові базується на урахуванні об'єктивних параметрів і суб'єктного складу трудових відносин. Об'єктивними параметрами є певні життєві обставини, що тягнуть за собою негативні наслідки стосовно всіх працівників або певної категорії працівників» [30, с.146].

Отже, основними критеріями розподілу підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на загальні і додаткові є правова природа трудових функцій працівника: загальні підстави застосовуються до усіх без винятку працівників, а додаткові – лише до працівників, які наділені особливими трудовими функціями та законодавчий розподіл.

Найбільш вживані класифікації підстав розірвання трудового договору є за суб'єктом волевиявлення, а саме розірвання трудового договору за ініціативи працівника; розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця за порушення трудової дисципліни; розірвання трудового договору за інших підстав та розірвання трудового договору за ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору. Також з урахування законодавчого поділу підстав розірвання трудового договору доцільно виділяти загальні підстави розірвання трудового договору та додаткові підстави розірвання трудового договору.

Висновки до Розділу 1

Для забезпечення захисту трудових прав працівників виняткового значення набуває правильне розуміння термінів «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» і «звільнення працівника». Значна кількість гарантій, які передбачені законодавством у сфері праці, пов'язана лише з розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Дослідження зазначеної проблеми становить науковий інтерес та має важливе значення для дотримання процедури припинення трудового договору і захисту прав працівника.

Вивчення доктрини трудового права свідчить про відсутність єдності вчених у розумінні правової природи таких понять як «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення працівника».

Отже, припинення трудового договору можна визначити як завершення дії трудових правовідносин за волевиявленням сторін трудового договору чи

третіх осіб, які не є стороною трудового договору, за угодою (згодою) сторін трудового договору, а також з підстав, що не залежать від волевиявлення сторін, виключно у порядку, передбаченому національним законодавством.

Таким чином, розірвання трудового договору це один з видів припинення трудового договору, причиною якого є ініціатива працівника, роботодавця або третіх осіб, які не є сторонами трудового договору.

Зазвичай у науці трудового права припинення трудового договору розглядають як найбільш широке поняття, яке охоплює усі випадки припинення трудових відносин, а саме одно- та двосторонні вольові дії учасників трудових правовідносин та події, що не залежать від волі сторін. Проте розірвання трудового договору визначають як видове поняття, особливість якого полягає у односторонньому волевиявленні сторони трудових правовідносин (або працівника, або роботодавця або третіх осіб, що не є стороною трудового договору). Звільнення, як правило, розуміють як комплекс певних взаємопов'язаних процедурних дій роботодавця, за допомогою яких здійснюється оформлення припинення трудових відносин.

Ще одним дискусійним питанням в науці трудового права можна визначити питання щодо необхідності запровадження інституту анулювання трудового договору, проте таке питання ще не вирішено.

Також у КЗпП України використовується термін «відсторонення від роботи». Неможливо не погодитись із В.Р. Шишлюк, яка висловлює думку про те, що «відсутність чіткого визначення поняття «відсторонення від роботи» призводить до помилок в застосуванні даного поняття на практиці та помилкового ототожнення з поняттям «припинення трудового договору» [14; с. 20].

Таким чином, під поняттям «відсторонення від роботи» варто розуміти такий вид тимчасового призупинення виконання роботи працівником у випадках, передбачених законодавством, який полягає у тимчасовому увільненні працівника від виконання обов'язків, визначених трудовим договором, у тимчасовому увільненні роботодавця від обов'язку із

забезпечення працівника роботою та виплати заробітної плати за цю роботу, окрім випадків, встановлених законом.

Окремої уваги заслуговує інститут «призупинення дії трудового договору». Донедавна КЗпП України не містив такого поняття.

Згідно зі статтею 13 зазначеного Закону (у редакції від 15.03.2022 р.), призупинення дії трудового договору визначалося як «тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором» [20]. З 19 липня 2022 року статтю 13 Закону № 2136-IX викладено в новій редакції, де розширено визначення поняття. Зокрема, у частині 1 цієї статті вказано, що призупинення дії трудового договору – це «тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором» [20].

Незважаючи на внесені зміни, на сьогодні призупинення дії трудового договору залишається одним із найактуальніших і найбільш дискусійних питань у сфері правозастосування норм трудового права. При розірванні трудового договору необхідно дотримуватися підстав та порядку визначеного саме КЗпП України, де переважно і зосереджені підстави припинення трудового договору.

Вивчення змісту положень КЗпП України дозволяє поділити усі підстави розірвання трудового договору на загальні та додаткові.

Однією з найпоширеніших у науці трудового права класифікацією підстав припинення трудових правовідносин вважають таку, де усі підстави припинення трудового договору класифікують у такому порядку: розірвання трудового договору з ініціативи працівника; розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; розірвання трудового договору з інших підстав.

Найбільш вживані класифікації підстав розірвання трудового договору є за суб'єктом волевиявлення, а саме розірвання трудового договору за ініціативи працівника; розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця за порушення трудової дисципліни; розірвання трудового договору за інших підстав та розірвання трудового договору за ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору. Також з урахування законодавчого поділу підстав розірвання трудового договору доцільно виділяти загальні підстави розірвання трудового договору та додаткові підстави розірвання трудового договору.

Розділ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ОКРЕМИХ ПІДСТАВ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

2.1. Розірвання трудового договору за ініціативою працівника

Згідно з національним законодавством у сфері праці розірвання трудового договору за ініціативою працівника ґрунтується на фундаментальному принципі трудового права, а саме принципі свободи трудового договору та заборони використання примусової праці. Законодавством України у сфері праці визначено порядок та особливості реалізації працівником права на припинення трудового договору.

Одним з типових випадків розірвання трудового договору можна назвати саме ініціативу працівника (в побуті таке звільнення називають «за власним бажанням»). КЗпП України встановлено можливість розірвати як трудовий договір, укладений на невизначений строк (ч. 1 ст. 38 КЗпП України), так і трудовий договір, який укладено на певний строк (ст. 39 КЗпП України) за ініціативою працівника, безумовно, із урахуванням певних процедурних особливостей для кожного з видів трудових договорів.

В.І. Прокопенко висловлює думку «порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника визначає залежно від виду трудового договору (строковий або укладений на невизначений строк), наголошуючи, що для розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, працівник повинен звернутися до власника або уповноваженого ним органу з письмовою заявою, якою попереджує роботодавця про намір припинити трудові відносини за два тижні» [31, с.227].

Ю.П. Дмитренко наголошує «право кожної особи на працю реалізується не тільки через можливість працювати на підприємстві, в установі, організації за вибраною професією, спеціальністю (залежно від її фізичних чи інтелектуальних здібностей), а й через гарантію безперешкодного звільнення

з ініціативи працівника з роботи з дотриманням встановленого законодавством порядку в інтересах обох сторін» [32, с.233].

В.В. Жернаков зазначає про те, що «працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. На думку вченого, мета попередження полягає у наданні можливості: а) як роботодавцеві добрати нового працівника на місце того, який звільняється за власним бажанням, так і б) працівникові остаточно визначитися з місцем своєї подальшої роботи» [26; с.217].

Відповідно до ст. 38 КЗпП України «працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні» [15]. Зазначений строк обчислюється з наступного дня за днем письмового повідомлення роботодавця про бажання працівника припинити трудові правовідносини.

Необхідно зазначити про те, що право розірвати трудовий договір у спосіб визначений ч. 1 ст. 38 КЗпП України має тільки працівник.

На думку В.Р. Шишлюк «законодавство України ставить працівника у привілейоване становище як слабшу сторону трудового договору надаючи можливість розірвання трудового договору у двотижневий строк, в той час як розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця потребує персонального повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці (ст. 49² КЗпП України)» [14; с.90].

Законодавством встановлено строк у два тижні для розірвання трудового договору за ініціативи працівника, вплив яких є підставою для припинення трудових відносин. Виключенням з цього правила є випадки, які унеможливають продовження працівником роботи і накладають на роботодавця обов'язок розірвати трудовий договір у інший строк, про який просить працівник (ч. 1 ст. 38 КЗпП України).

«Встановлення двотижневого строку попередження роботодавця про майбутнє звільнення є, з одного боку, юридичною гарантією захисту

працівника від звільнення з ініціативи роботодавця до закінчення строку попередження та надання йому часу для зважування доцільності такого звільнення, а з іншого – забезпеченням можливості роботодавця підібрати нового працівника на вивільнюване робоче місце та уникнути будь-яких негативних наслідків спричинених відсутністю працівника» [33; с. 214].

Нерідко трапляються помилкові судження про те, що двотижневий строк, який передбачено ч. 1 ст. 38 КЗпП України, це є строк обов'язкового відпрацювання працівника. Проте забезпечення принципу заборони використання примусової праці є важливою передумовою забезпечення нормального функціонування ринку праці та економічного зростання.

Необхідно зазначити, що положення ст. 38 КЗпП України не вимагає від працівника повідомляти роботодавця причини звільнення при майбутньому звільненні за загальним правилом. Відсутність зазначених причин розірвання трудового у повідомленні не можуть розглядатися роботодавцем як підстава для відмови у прийнятті заяви про звільнення. Проте, якщо у працівника є потреба бути звільненим раніше двотижневого строку, то законодавством встановлено обов'язок працівника повідомити причини розірвання трудового договору.

Отже, за працівником закріплено право вимагати розірвання трудового договору без дотримання строку попередження, який встановлено законодавством, при наявності для цього поважних причин. Перелік поважних причин не є вичерпним, хоча і визначений ст. 38 КЗпП України, а саме «переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до закладу освіти; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин» [15].

Наведені причини для розірвання трудового договору раніше двох тижнів повинні мати своє підтвердження (поважність причин розірвання трудового договору).

Ч. 1 ст. 38 КЗпП України передбачено обов'язок працівника «повідомити роботодавця про майбутнє звільнення у письмовій формі» [15]. Проте, відсутня належна регламентація початку перебігу двотижневого строку повідомлення та відсутнє розуміння з якого саме моменту вважається роботодавець повідомленим про наступне звільнення працівник. Зазвичай, можна ототожнювати факт накладення резолюції роботодавцем на поданій заяві працівника про звільнення із зазначенням дати із фактом підтвердження того, що роботодавець попереджений. Відповідно з цієї дати і буде початок перебігу строку два тижні.

Якщо роботодавець не приймає таку заяви від працівника або ухиляється від її прийняття, то доцільним способом повідомлення роботодавця є надсилання такої заяви засобами поштового зв'язку з повідомленням про вручення. Саме дату вручення такого листа можна вважати початком перебігу двотижневого строку.

Ст. 83 проєкту ТК України передбачено право працівника «в будь-який час за власною ініціативою розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця за два тижні шляхом подання письмової заяви, що підлягає обов'язковій реєстрації. Працівник має право до закінчення строку випробування розірвати трудовий договір за власною ініціативою шляхом подання письмової заяви про це за три робочі дні до визначеного ним дня звільнення» [25].

З матеріалів судової практики вбачається, що про те, суди виходять з того, що працівник безпосередньо зобов'язаний довести інформацію про звільнення до відома роботодавця, самого лише направлення роботодавцю повідомлення про майбутнє звільнення не достатньо.

Відповідно до ч. 2 ст. 38 КЗпП України «якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не

вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору» [15].

Відповідно до п. 12 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. №9 «працівник, який попередив роботодавця про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч. 4 ст. 24 КЗпП)» [34].

Верховний суд у своїй постанові від 16 серпня 2018 року у справі № 554/6423/17 дійшов висновку про те, що «можливість продовження трудових відносин після подання заяви про звільнення, якщо працівник не наполягає на звільненні, може мати місце з тим працівником, який не був звільнений після закінчення строку попередження» [35].

На думку В.Р. Шишлюк «продовження трудового договору у випадку, якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору не є виправданою, оскільки законодавством надається працівнику двотижневий строк протягом якого він має можливість прийняти остаточне рішення щодо звільнення або продовження роботи шляхом відкликання раніше поданої заяви» [14, с.96].

Така невизначеність обмежує роботодавця у проведенні заходів, пов'язаних із підбором кадрів на вакантну посаду. Для нього залишається невідомим, чи справді робоче місце звільниться після спливу строку повідомлення. У цій ситуації роботодавець фактично перебуває у стані правової непевності і не має достатніх підстав вважати, що після закінчення строку попередження працівник звільниться або ж не продовжить трудовий договір в односторонньому порядку, вийшовши на роботу.

Відповідно до ч.3 ст. 38 КЗпП України «працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо

роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили» [15].

З матеріалів судової практики вбачається «за статтею 38 КЗпП України розірвання трудового договору з ініціативи працівника і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до розірвання цього договору і які працівник визначає самостійно. У разі якщо вказані працівником причини звільнення - порушення роботодавцем трудового законодавства (частина третя статті 38 КЗпП України) - не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не вправі самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору. При незгоді роботодавця звільнити працівника з підстав, передбачених частиною третьою статті 38 КЗпП України, останній може відмовити у розірванні трудового договору, але не вправі розірвати цей договір з інших підстав, які працівником не зазначалися» [36].

Схожі висновки були зроблені й у постановках Верховного Суду України від 22 травня 2013 року в справі № 6-34цс13, у постановках Верховного Суду від 13 березня 2019 року в справі № 754/1936/16-ц, від 13 квітня 2022 року у справі № 344/1017/20.

Сучасні реалії, зокрема умови повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну, зумовили низку змін у порядку розірвання трудового договору за ініціативою працівника. Такі особливості, зокрема, визначає Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» «регулювання трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».(ч.1 ст.1 Закону)» [20].

Ст. 4 вище згаданого закону визначені особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника, а саме «у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника, який може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури)» [20].

Отже, у разі активних бойових дій у місцевості, де знаходиться підприємство, та наявності безпосередньої загрози для життя і здоров'я, працівник має можливість припинити трудові правовідносини без дотримання строку попередження роботодавця (за два тижні).

Відповідно до ч. 1 ст. 39 КЗпП України «строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених ч. 1 ст. 38 цього Кодексу» [15].

Головною об'єднуючою ознакою підстав для дострокового припинення строкового трудового договору з ініціативи працівника, визначених статтею 39 КЗпП України, є необхідність наявності поважної причини для звільнення. Відповідно, працівник, який виконує трудові обов'язки на умовах строкового договору, не має права розірвати його за власною ініціативою без обґрунтування причини такого звільнення.

В.В. Жернаков вважає, що «свобода залучення до праці логічно пов'язана зі свободою розірвання трудового договору. Розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника не може залежати від бажання роботодавця, і це положення чітко закріплене в чинному законодавстві. Працівник, що уклав трудовий договір на невизначений строк, може у будь який час розірвати його, попередивши про це роботодавця за два тижні. Разом з тим, можливості роботодавця у розірванні трудового договору

обмежені підставами, що вичерпним чином встановлюються законами» [26; с.44].

Я.В. Сімутіна, акцентує увагу на те, що у випадку «якщо безстроковий трудовий договір працівник вправі розірвати із власної ініціативи у будь-який час, попередивши роботодавця за два тижні, то строковий трудовий договір відповідно до ст. 39 КЗпП України підлягає розірванню достроково на вимогу працівника лише у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених ч. 1 ст. 38 цього Кодексу. Отже, на сьогодні ставити питання про припинення строкових трудових відносин працівник має право фактично лише за наявності у нього поважних причин. Такий підхід, на думку вченої, прямо суперечить основним принципам трудового права, зокрема, принципу свободи праці» [37, с. 166].

Проте, В.В. Хромей, при вивченні питання припинення наполягає на тому, що «питання свободи праці має глибинний характер, оскільки охоплює кілька аспектів: свободу вибору роду занять і професії, тобто стосується періоду пошуку роботи; свободу при укладенні трудового договору, як вільне волевиявлення його сторін, без будь-якого впливу; свободу в процесі праці: працівник вільний від виконання роботи, не обумовленої при прийнятті на роботу, а також вільний у припиненні безстрокового трудового договору» [38, с. 74].

Різний порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника, який залежить від строку його укладення, обмежує свободу працівників за строковим договором і, відповідно, суперечить принципу рівності прав та можливостей громадян, закріпленому в КЗпП України.

Слід підкреслити, що невиконання роботодавцем законодавства про працю або умов трудового чи колективного договору є універсальною підставою для припинення трудового договору, незалежно від того, чи укладений він на строковий, чи на невизначений термін.

Нововведенням у КЗпП України є можливість припинити трудовий договір, який укладено на невизначений строк, за умови «вчинення роботодавцем мобінгу (цькування) стосовно працівника або не вживання заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили» [15]. Проте таких змін не було внесено щодо розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника. Варто відзначити занадто ускладнений механізм захисту працівника від мобінгу майже зводить нанівець позитивність змін у законодавство.

В.Р. Шишлюк відзначено, що «ані законодавством, ані судовою практикою не вироблено єдиної позиції щодо того, чи повинно бути порушення роботодавцем суттєвим для того, щоб виникло у працівника право розірвати трудовий договір з власної ініціативи за вказаною підставою. По суті, порушення можуть взагалі не стосуватися конкретного працівника, однак формально порушення трудового законодавства є, а тому – ч. 3 ст. 38 КЗпП України може стати в руках працівника ефективним засобом зловживань та впливу на роботодавця» [14, с.100].

Відсутність чіткої процедури розірвання трудового договору за ініціативою працівника, є підставою для однозначної судової практики захисту трудових прав сторін трудового договору.

Судами враховуються лише ті випадки порушення роботодавцем законодавства у сфері праці, умов колективного договору, трудового договору, які спричиняють порушення прав конкретного працівника.

Не менш важливим є питання щодо способу встановлення факту порушення роботодавцем трудового законодавства, що слугуватиме підставою для розірвання трудового договору за ініціативи працівника відповідно до статті 39 КЗпП України. Проте нормативно-правові акти не містять жодних деталізуючих чи роз'яснювальних норм. На працівника не покладено обов'язку надавати будь-які фактичні обставини чи документальні підтвердження, які обумовлюють звільнення на підставі частини 3 статті 38 КЗпП України. Це створює передумови для можливого зловживання

працівником своїм правом на розірвання трудового договору без дотримання двотижневого строку попередження роботодавця. Такий стан речей, у свою чергу, може негативно вплинути на організацію роботи підприємства, установи чи організації.

Деталізація обставин та фактів порушення роботодавцем законодавства у сфері праці, умов трудового чи колективного договору здійснюється переважно в процесі судового розгляду справи про зміну формулювання причини звільнення.

Роботодавець не має права ініціювати зміну підстави припинення трудового договору, у разі його не згоди з порушеннями, на які посилається працівник. Отже, по-перше, роботодавець не вправі вимагати зміни підстави припинення трудового договору, по-друге, роботодавець обмежений у процесі доведення відсутності порушення законодавства у сфері праці, яку використано як підставу для звільнення за ч. 3 ст. 38 КЗпП України, по-третє, умовою для беззаперечного застосування ч. 3 ст. 38 КЗпП України є факт порушення законодавства у сфері праці, а не настання небажаних наслідків для конкретного працівника, який ініціював розірвання трудового договору.

У відношенні роботодавця при розірвання трудового договору за ініціативою працівника відповідно до ч. 3 ст. 38 КЗпП України застосовується так звана «презумпція винуватості», що викликає цілком логічні питання ефективного захисту прав та інтересів роботодавця.

З метою формальної визначеності процедури захисту прав роботодавців В.Р. Шишлюк пропонує врахувати таку проблему при проектуванні Трудового кодексу України, а саме «виникає потреба в забезпеченні прав та інтересів не лише працівника, а й роботодавця при припиненні трудового договору за даною підставою та надання йому можливостей для захисту своїх прав. В цьому аспекті доцільним є збереження, так званої, «презумпції винуватості роботодавця» в даних правовідносинах, але, в той же час, необхідно у ч. 3 ст. 38, ч. 2 ст. 39 КЗпП України, окремій частині ст. 84 проекту ТК України передбачити право роботодавця на відшкодування шкоди у випадку

встановлення судом факту необґрунтованого розірвання трудового договору з ініціативи працівника у розмірі заробітної плати працівника за період 2-х тижнів (строк повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору з ініціативи працівника)»[14, с.106].

2.2. Загальні підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця

Ключовою ознакою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є встановлення законодавчих обмежень щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а саме передбачених ст.ст. 40, 41, 45 КЗпП України або спеціальними законами. З метою дотримання права працівника на працю нормативно визначено вичерпний перелік підстав для розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця.

Економічні кризові явища, повномасштабне вторгнення в Україну значного збільшили кількість випадків припинення трудових правовідносин саме за ініціативи роботодавця у «зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату підприємств» [15] на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.

«Цивілізовані відносини в соціально-трудої сфері мають забезпечувати узгодження та захист інтересів найманих працівників, роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування шляхом досягнення консенсусу, розробки та здійснення злагодженої політики. Роботодавець, який планує здійснити значні зміни виробництва, структури чи технології, які можуть призвести до припинення трудових відносин, повинен завчасно провести з відповідними представниками працівників консультації, зокрема, щодо здійснення таких змін, їх можливих наслідків та щодо заходів запобігання несприятливим наслідкам таких змін чи їх пом'якшення» [39, с.37].

Законодавством у сфері праці встановлені гарантії для працівників, причиною припинення трудового договору у яких є визначенні п. 1 ст. 40 КЗпП України випадки.

Перш за все, слід акцентувати увагу на вимозі статті 49² КЗпП України, яка зобов'язує роботодавця персонально повідомити працівників про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці. Отже, можна констатувати, що роботодавець не має права розірвати трудовий договір із працівником до закінчення цього двомісячного строку попередження, за винятком випадків, прямо передбачених законодавством.

Ст. 43 КЗпП України визначено обов'язок «отримання роботодавцем попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації при розірвання трудового договору на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України» [15]. Виключення становить випадок ліквідації підприємства, установи, організації (ст. 43¹ КЗпП України). Проте ч. 2 ст. 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначено про те, що «у період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів» [20].

Гарантією при припиненні трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України є обов'язок роботодавця враховувати переважне право працівників на залишення на роботі, передбачене ст. 42 КЗпП України.

Ст. 42¹ КЗпП України закріплено, що за «працівником, звільненим на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації) протягом одного року зберігається право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації» [15]. З матеріалів судової практики (Постанова Верховного Суду від 3 червня 2020 року у справі № 821/2085/17) вбачається, що «визначальним критерієм для визначення наявності переважного права на залишення на роботі при скороченні чисельності штату працівників у зв'язку

із змінами в організації виробництва і праці є саме рівень кваліфікації працівника та продуктивність праці. Водночас кваліфікація як рівень досягнення компетентності є результатом навчання на певному рівні вищої освіти, який визначає здатність особи успішно здійснювати професійну діяльність у певній галузі» [40]

На думку Тищенко О.В., Черноус С.М. «одним з вагомих напрямків захисту трудових прав вивільнюваних працівників є дотримання гарантій щодо переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Аналіз змісту ст. 42 КЗпП України, якою закріплено переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, вказує на певні недоліки його регулювання. Насамперед йдеться про нечіткість визначення вимог кваліфікації та продуктивності праці працівників, високий рівень яких є формальною підставою переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Якщо загалом положення законодавства про освіту України розкривають критерії визначення кваліфікації працівників, що робить їх більш-менш зрозумілими, то критерії продуктивності праці повною мірою залишаються у сфері суб'єктивної оцінки роботодавця. Крім того, потребує уточнення правовий порядок застосування норм, які містять обставини, що зумовлюють переваги в залишенні на роботі, зокрема, встановлення переваги в залишенні на роботі того працівника, який має більше (більшу кількість) визначених підстав» [41, с.192].

Додатково варто відзначити про передбачені КЗпП України гарантії для певних категорій працівників щодо розірвання трудового договору на підставі п. 1 ст. 40. Статтями 184, 186-1 КЗпП України передбачені обмеження щодо звільнення з ініціативи роботодавця осіб, які виховують малолітніх дітей без матері та вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Виключенням є випадки повної ліквідації підприємства, установи, організації. Таке звільнення навіть у виняткових випадках допускається з обов'язковим працевлаштуванням.

З метою забезпечення захисту прав працівників при припиненні трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України у законодавстві України передбачено значний перелік гарантій, пільг та компенсацій. Проте, на думку низки науковців «ретельній ревізії підлягають норми, які містять обставини, що зумовлюють переваги визначених суб'єктів для залишення на роботі. Перелік таких обставин з моменту їх закріплення в КЗпП у 1971 році фактично не змінювався, лише розширювався» [41, с.192].

«Систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку» [15] є підставою припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Згідно зі ст. 147 КЗпП України «за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: а) догана; б) звільнення» [15].

Отже, розірвання трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України розглядається як результат застосування заходів дисциплінарного стягнення (ст. 147 КЗпП України).

Виходячи зі змісту ст. 147 КЗпП України В.В. Піцикевич пропонує поділяти «заходи дисциплінарного стягнення на: а) загальні: догана та звільнення; б) спеціальні, які передбачені законодавством, статутами і положеннями для окремих категорій працівників. До спеціальних заходів дисциплінарного стягнення автор відносить: а) зауваження; б) сувора догана; в) попередження про неповну посадову відповідність; г) пониження в спеціальному званні на один ступінь; г) переведення судді до суду нижчого рівня; д) тимчасове (від одного до шести місяців) відсторонення від здійснення правосуддя; е) позбавлення машиністів права керування локомотивом з наданням роботи помічником машиніста тощо» [42, с. 27].

При застосування дисциплінарних стягнень необхідно враховувати ст. 148, 149 КЗпП України, якими встановлено: «1) за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення не

пізніше шести місяців з дня вчинення проступку, але не пізніше 1 місяця з дня виявлення проступку; 2) до застосування дисциплінарного стягнення компетентний орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення»[15].

Відповідно до п. 22 Постанову №9 Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 «у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені ст. 1471, 148, 149 КЗпП правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника» [34].

Отже, припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України можливе за умови дотриманням строків притягнення до дисциплінарної відповідальності, які визначені КЗпП України, відсутності інших накладених дисциплінарних стягнень за одне й те саме трудове порушення щодо працівника. Обов'язковим фактором є врахуванням ступеня тяжкості вчиненого правопорушення та суб'єктивного ставлення працівника до вчиненого (вина працівника) і його досягнень при виконанні роботи.

Обов'язковою умовою припинення трудового договору за цією підставою є те, що повинно мати місце «невиконання працівником без поважних причин саме обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку» [15].

В.Р. Шишлюк задається питанням «чи може припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України застосовуватись у якості дисциплінарного стягнення, якщо мало місце невиконання працівником обов'язків, які закріплені у інших нормативних актах, зокрема, посадових

інструкціях, локальних актах, прийнятих на підприємстві (положеннях, інструкціях тощо), а також актах чинного законодавства»[14;с. 113].

При тлумаченні норми пункту 3 статті 40 КЗпП України можна дійти висновку, що застосування цієї підстави для припинення трудового договору обмежується виключно випадками невиконання працівником обов'язків, покладених на нього безпосередньо трудовим договором або Правилами внутрішнього трудового розпорядку. Однак, в Україні відсутня єдина судова практика з цього питання.

Наприклад у постанові Верховного Суду від 02 лютого 2022 року у справі № 705/539/21 «зазначено, що у справах, у яких оспорується незаконне притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення, саме роботодавець повинен довести, що застосування таких заходів стягнення відбулося без порушення законодавства про працю» [43].

Відповідно до висновків, викладених у постанові Верховного Суду від 24 травня 2022 року у справі № 703/3231/20, «у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на них трудовим договором, судам потрібно з'ясувати, у чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України, чи дотримані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147-1, 148, 149 КЗпП України правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи не застосовувалося вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувалися при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника» [44].

У постанові Верховного Суду від 27 лютого 2020 року у справі № 266/7382/18 зазначено, «що при звільненні працівника з підстав, передбачених пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України, роботодавець повинен навести конкретні факти допущеного ним невиконання обов'язків, зазначити,

коли саме вони мали місце, які проступки вчинив працівник після застосування до нього стягнення та коли. Чи передував безпосередньо звільненню дисциплінарний проступок, за який не застосовувалися інші заходи дисциплінарного чи громадського стягнення, та чи можна вважати його вчинення систематичним невиконанням працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Тобто, необхідна наявність застосованого й такого, що не втратив юридичної сили за давністю або не знятого, заходу дисциплінарного чи громадського стягнення, а не фактична наявність сукупності застосованих заходів дисциплінарного стягнення» [45].

Суди при вирішенні питання про обґрунтованість підстав для припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України вивчають не лише факт неналежного виконання працівником безпосередніх трудових обов'язків, які визначені трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, а й розглядають питання невиконання працівником трудових обов'язків, які передбачені локальними нормативними актами, посадовими інструкціями, іншими законодавчими актами.

Ще однією умовою правомірного припинення трудового договору за п.3 ст. 40 КЗпП України є «невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку повинно носити систематичний характер» [15]. У законодавстві у сфері праці відсутнє тлумачення поняттям «систематичне невиконання». Вивчення доктринальних та практичних матеріалів дозволяє дійти висновку про те, що систематичність, про яку йде п. 3 ст. 40 КЗпП України, необхідно розуміти два і більше разів притягнення до дисциплінарної відповідальності якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

Однак, у чинному КЗпП України відсутні вказівки, яка саме кількість заходів стягнення має бути застосована до працівника, щоб невиконання обов'язків вважалось систематичним. Ця прогалина має бути усунута у ст. 92

проєкту ТК України, де зазначено про те, що «систематичним вважається невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення та на день порушення ці стягнення не знято» [25].

Особливої актуальності набула така підстава розірвання трудового договору як прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП України).

В законодавстві України відсутнє дефініція терміну «прогул», проте зазначено про те, що «в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин [15]. Проте з такої норми незрозуміло що законодавець мав на увазі «в тому числі...» або що означає «на роботі». Відсутність чіткого визначення створює передумови для порушення прав працівників.

На думку В.В. Жернакова «прогул (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня)» можна трактувати щонайменше двояко: відсутність протягом трьох годин слід розуміти як різновид прогулу, або пов'язувати її з початком речення ч. 1 ст. 40: «Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір... можуть бути розірвані ...лише у випадках:», коли прогул і відсутність на роботі більше трьох годин є різними випадками (підставами звільнення)» [46;с. 172].

Пленум Верховного Суду України у п. 24 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 №9 зазначає, що «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 (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвиптверезника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу)» [34].

Таким чином, як відсутність на роботі протягом усього робочого дня, так і відсутність більше трьох годин протягом робочого дня, за відсутності поважних причин, в однаковій мірі є підставами для застосування заходів дисциплінарного стягнення. При цьому не має принципового значення час відсутності — чи був працівник відсутній більше трьох годин поспіль (вранці або ввечері), чи сумарно протягом дня.

Поняття «прогул» та «відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня» співвідносяться як ціле і частина, що дозволяє розглядати категорію «відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня» як різновид прогулу.

При застосуванні п. 4 ст. 40 КЗпП України як заходу дисциплінарного стягнення необхідним є відповідна оцінка вчиненого працівником дисциплінарного проступку. «Прогул включає в себе дві ознаки – фактичну та оціночну. Фактична ознака зводиться до встановлення факту відсутності працівника на роботі протягом визначеного законодавством часу, а також в інших випадках, передбачених нормативними актами. Оціночна – передбачає кваліфікацію факту неявки на роботу як проступку, що залежить від працівника і вчиненого ним без поважних причин. Фактична ознака прогулу встановлюється особою, яка веде облік робочого часу. Оціночна – визначається посадовою особою, яка має право прийому і звільнення. Ніхто інший, крім цієї посадової особи, кваліфікувати відсутність на роботі в якості прогулу не має права» [14;с.117].

М.Д. Бойко звертає увагу на те, що «законодавство про працю не містить переліку причин відсутності на роботі, які треба вважати поважними. Поважними причинами варто визнавати такі причини, що виключають вину працівника. У кожному окремому разі наявність поважних причин, або те, що їх нема, визначає роботодавець. Якщо виникає спір про звільнення, оцінює причини як поважні суд, розглянувши цей спір» [47; с.21].

Варто відзначити про те, що «не може вважатися прогулом невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням без поважних причин» [34].

На думку О.І. Кисельова «спізнення на роботу чи завчасне залишення її (тривалістю до трьох годин), байдикування чи сон у робочий час не є прогулом і вони не можуть бути причиною звільнення з підстав, передбачених п. 4 ст. 40 КЗпП України. Не може вважатися прогулом відсутність працівника на робочому місці, якщо він не залишав місця розташування підприємства, установи, організації, в якій працює чи виконував трудові обов'язки за межами розташування підприємства» [48; с. 215].

Щодо поважності причин відсутності, слід зазначити, що можуть виникати ситуації, коли вкрай важко, а іноді й неможливо, отримати їх документальне підтвердження. Прикладами таких обставин є простої чи запізнення транспорту, участь працівника у невідкладних слідчих діях або надання ним допомоги, пов'язаної із збереженням здоров'я (інших осіб). Для засвідчення факту наявності подібного випадку необхідне підтвердження належними довідками або показаннями свідків. Водночас, сама по собі відсутність документального підтвердження не може бути достатньою підставою для визнання причини відсутності на робочому місці неповажною.

«Відповідно до сталої судової практики причину відсутності працівника на роботі можна вважати поважною, якщо явці на роботу перешкождали істотні обставини, які не можуть бути усунуті самим працівником, зокрема: пожежа, повінь (інші стихійні лиха); аварії або простій на транспорті; виконання громадянського обов'язку (надання допомоги особам, потерпілим від нещасного випадку, порятунок державного або приватного майна при пожежі, стихійному лиху); догляд за захворілим знезацька членом родини; відсутність на роботі з дозволу безпосереднього керівника; відсутність за станом здоров'я. Вирішуючи питання про поважність причин відсутності на роботі працівника, звільненого за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП

України, суд повинен виходити з конкретних обставин і враховувати всі надані сторонами докази» [46].

Розірвання трудового договору за п. 4 ст. 40 КЗпП України розглядається як захід дисциплінарного стягнення. Дотримання процедурних моментів притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є необхідним та важливим.

Як правило, днем звільнення вважається останній робочий день. У випадку, якщо працівник, який був відсутній більше трьох годин протягом робочого дня, не вийшов на роботу, днем звільнення слід вважати останній день його фактичної роботи, що й зазначається в наказі про звільнення.

Варто звернути увагу на пропозицію В.В. Жернакова, а саме «внести зміни до проекту ТК України та дану норму передбачити в такі редакції: «прогулу (відсутності на роботі без поважних причин протягом робочого дня (зміни, незалежно від її тривалості)» [47; с.178].

В.Р. Шишлюк вважає, що «доцільно виключити з проекту ТК України норму, яка передбачає можливість розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за прогул» [14; с.119].

Р.В. Гончар, який підкреслює проблематику розірвання трудового договору за прогул саме у воєнний час, пропонує «для вирішення цієї проблеми пропонуємо ст. 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. №2136-IX доповнити положенням, згідно якого забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) в умовах воєнного стану, у випадку знаходження робочого місця в районі проведення воєнних (бойових) дій, або в районах, які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні). Вказане положення не повинно поширюватись на працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо. Такі законодавчі зміни, зокрема, стануть

перешкодою для зловживання роботодавцем положеннями п. 4 ст. 40 КЗпП в умовах військових дій на території України» [50;с.282].

«Нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні» [15] є підставою припинення трудового договору за п. 5 ст. 40 КЗпП України.

Суперечливим питанням залишається відсутність єдиного розуміння строків тимчасової непрацездатності працівника, вплив яких є підставою для розірвання трудового договору за п. 5 ст. 40 КЗпП України.

Як зазначено у Листі Міністерства праці і соціальної політики України «Про сумісництво посадових осіб державних і комунальних установ та соціальні гарантії інвалідів» № 294/13/116-10 від 16.09.2010 «звільнення проводиться у разі нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. Підставою для розірвання трудового договору є нез'явлення на роботу протягом вказаного строку підряд. Вихід на роботу хоч би на один день перериває такий строк. У наступному чотирьохмісячний строк повинен відраховуватись знову. Підсумовуватися періоди неявки на роботу протягом менше чотирьох місяців не можуть» [51].

Також, «на підставі п. 5 ст. 40 КЗпП України не можуть бути звільнені працівники, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням. За ними робоче місце (посада) повинне зберігатися до видужання» [51].

Отже, лише тривала та безперервна непрацездатність працівника, що триває чотири місяці і має документальне підтвердження, може слугувати підставою розірвання трудового договору за п. 5 ст. 40 КЗпП України.

На думку В.Р. Шишлюк «встановлення вичерпного переліку захворювань, при яких встановлений триваліший строк збереження місця роботи є недоречним та таким, що звужує права працівника. Тому доцільне збереження існуючого формулювання, що міститься у п. 5 ст. 40 КЗпП України «... якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні»» [14, с. 123].

«Появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння» [15] є підставою припинення трудового договору за п. 7 ст. 40 КЗпП України.

У законодавстві відсутнє визначення поняття «сп'яніння», «тверезий-нетверезий». Медичний огляд осіб на стан сп'яніння здійснюється в закладах охорони здоров'я згідно з клінічними протоколами.

У «Юридичному енциклопедичному словнику» наведено таке «визначення: сп'яніння – це психічний стан особи, спричинений уживанням алкогольних напоїв, наркотичних засобів або інших одурманюючих речовин» [53, с. 843]. «Алкогольне сп'яніння є психічним станом людини, який виникає внаслідок уживання алкогольних напоїв (алкогольна інтоксикація), що призводить до фізіологічних, психічних, вегетативних і неврологічних розладів» [54, с. 111]. О.О. Конопельцева вважає, що «у п. 7 ст. 40 КЗпП України вираз «у нетверезому стані» замінити на слова «у стані сп'яніння» [55, с.117].

На думку Н.В. Глевської «якщо працівник у робочий час з'являється у стані сп'яніння не на своєму робочому місці, а, скажімо, на території підприємства, установи чи організації, у даному разі теж має бути недопущення його до роботи. Якщо ж він розпочав виконання своїх трудових обов'язків на своєму робочому місці, то йдеться вже про відсторонення. «Недопущення до роботи» означає, що роботодавець або уповноважена ним особа, помітивши ознаки сп'яніння, забороняє працівникові приступати до трудової діяльності, яка на початку робочого дня ще не розпочалася» [56, с. 262].

Спірним залишається питання, коли (в робочий час чи в будь-який інший час) і де саме (на робочому місці чи на території підприємства, установи, організації) поява працівника у стані алкогольного сп'яніння може стати підставою для розірвання трудового договору.

Верховний Суд України у п. 25 постанови Пленуму від 06.11.1992 №9 визначив про те, що «нетверезий стан, наркотичне або токсичне сп'яніння можуть підтверджуватися як медичним висновком, так і іншими видами доказів (ст. 27 ЦПК України), яким суд має дати відповідну оцінку» [34].

В.В. Жернаков зазначає, що «стан алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння підтверджується як медичним висновком, так і іншими видами доказів (зокрема, показаннями свідків, актом роботодавця та ін.)» [5;с. 234]. Позиція науковця відображена і в матеріалах судової практики. Так, у Постанові Верховного Суду у справі № 640/17224/15-ц від 23.01.2018 р. суд зробив наступні висновки «ураховуючи, що перебування 26 серпня 2015 року ОСОБА_1 на робочому місці в стані алкогольного сп'яніння підтверджено актом від 26 серпня 2015 року, складеного та підписаного трьома посадовими особами Інституту проблем кріобіології і кріомедицини НАН України, а також поясненнями свідків, допитаних в судовому засіданні, від проходження медичного огляду на стан сп'яніння за направленням відповідача до обласного наркологічного диспансеру ОСОБА_1 відмовився, самостійно відповідний медичний огляд не пройшов, профспілкова організація надала згоду на його звільнення за пунктом 7 статті 40 КЗпП України, правильними є висновки судів попередніх інстанцій про те, що звільнення позивача було проведено відповідно до вимог трудового законодавства» [52].

Проте з такими висновками важко погодитись, оскільки ні свідки, ні представники роботодавця переважно не мають необхідних знань чи професійних навичок у галузі медицини для кваліфікованого встановлення факту сп'яніння. Такий стан працівника повинен бути підтверджений виключно медичним висновком.

Таким чином, процедура припинення трудового договору за пунктом 7 статті 40 КЗпП України повинна обов'язково включати проходження працівником медичного огляду для визначення його стану. Звільнення має відбуватися лише за наявності медичного висновку, яким підтверджується стан працівника. У зв'язку з цим, законодавче врегулювання процедури припинення трудового договору за цією підставою КЗпП України потребує вдосконалення.

Пункт 8 ст. 40 КЗпП України передбачає розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку із «вчиненням за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення» [15].

В.С. Ковригін висловлює думку про те, що «термін «розкрадання» в чинному законодавстві є родовим, тобто таким, котрий об'єднує загальними ознаками ряд складів правопорушень проти власності. Це означає, що всім формам розкрадання притаманні загальні об'єктивні й суб'єктивні ознаки, визначення яких допомагає зрозуміти сутність кожної форми, надає можливість визначити саме поняття «розкрадання» та дозволяє відмежувати будь-яку форму розкрадання майна від інших, схожих із розкраданням правопорушень. Законодавство України не формулює дефініцію поняття «розкрадання». Вона розробляється теорією й практикою на підставі вивчення характерних ознак складів усіх форм даного правопорушення» [57; с. 401].

Відповідно до ст. 51 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) «викрадення чужого майна шляхом крадіжки, шахрайства, привласнення чи розтрата вважається дрібним, якщо вартість такого майна на момент вчинення правопорушення не перевищує 0,2 неоподаткованого мінімуму доходів громадян» [58]. В розумінні кримінально-правової науки до категорії «викрадення чужого майна» варто віднести такі склади злочинів, як крадіжка (ст. 185 Кримінального кодексу

України (далі – КК України); шахрайство (ст. 190 КК України); привласнення, розтрата (ст. 191 КК України)

Таким чином, припинення трудового договору за пунктом 8 статті 40 КЗпП України може мати місце у разі: 1) визнання працівника винним у вчиненні злочину, передбаченого статтями 185, 190, 191 Кримінального кодексу України, на підставі вироку суду; 2) накладення адміністративного стягнення за вчинення правопорушення, передбаченого статтею 51 Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП).

Сам факт вчинення правопорушення проти власності, що отримав відповідну реакцію з боку держави, незалежно від розміру завданої шкоди є вирішальним для роботодавця.

У літературі наголошується на необхідності набрання законної сили вироком суду або постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення чи застосування заходів громадського впливу, для правомірного припинення трудового договору за пунктом 8 статті 40 КЗпП України. Це означає, що роботодавець повинен утриматися від застосування до працівника заходів дисциплінарного стягнення у період між виявленням розкрадання та набранням законної сили вироком суду (або притягненням працівника до адміністративної відповідальності за статтею 51 КУпАП).

В.Р. Шишлюк зауважила, що «законодавством не передбачено заборону працівнику до набрання законної сили рішенням суду органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу розірвати трудовий з власної ініціативи на підставі ст. 38 КЗпП України, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. При розірванні трудового договору за даною підставою роботодавець не вправі відмовити працівникові у звільненні» [14; с.130].

Однією з позитивних новел трудового законодавства є включення до ст. 40 КЗпП п. 12, а саме можливість роботодавця розірвати трудовий договір із

працівником у разі «вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили» [15].

«Право працівника на захист гідності є комплексним за своєю структурою і включає право працівника на захист від мобінгу, право на захист персональних даних і право на захист недоторканості приватного життя» [59; с. 48].

16.11.2022 р. було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», яким власне було закріплена дефініція поняття мобінг, як «систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [60].

«За своєю суттю мобінг – це складне соціально-психологічне явище, що являє собою тривалий процес цькування (свідоме систематичне здійснення насильства). Х. Лейман виділив 45 варіантів прояву мобінгу, серед яких: приховування необхідної інформації, соціальна ізоляція, наклеп, безперервна критика, поширення необґрунтованих чуток, висміювання, відмова від допомоги, шкідництво, крадіжки і підробки, інсценування, залякування, приниження людської гідності, використання акустичних (крики, шуми, дратівливі звуки), світлових, нюхових ефектів» [61].

Вчинення мобінгу у будь-якій формі будь-яким суб'єктом трудових правовідносин заборонено. Відповідно до положень КЗпП «особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну

політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду» [15].

В Україні відсутня єдина судова практика щодо захисту від мобінгу. «За результатами аналізу судової практики щодо мобінгу можна стверджувати, що лише незначна кількість таких справ доходить до вирішення в судовому порядку. З десяти справ тільки три за формою судочинства віднесені до адміністративної, а сім – за формою судочинства віднесені до цивільних справ (причому більшість із них – це вже апеляційна інстанція)» [62; с. 67].

Незважаючи на те, що законодавець закріпив адміністративну відповідальність за вчинення мобінгу, питання доведення факту психологічного насильства залишається складним та потребує запровадження дієвого механізму його фіксації, розслідування і підтвердження. Доцільним є використання позитивного досвіду іноземних держав, зокрема у частині закріплення матеріальної відповідальності роботодавця за створення умов для мобінгу або невжиття заходів щодо усунення його проявів на робочому місці.

Таким чином, ефективність позитивних змін у національному трудовому законодавстві, спрямованих на детермінацію мобінгу та боротьбу з ним в Україні, може бути дискредитована недосконалістю механізму реалізації права працівника на захист його гідності, зокрема від психологічного насильства (мобінгу). Для роботодавця важливим є факт набрання законної сили рішення компетентних державних органів про притягнення до відповідальності за вчинення мобінгу.

2.3. Додаткові підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Стаття 41 КЗпП України передбачає додаткові (спеціальні) підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, ключовою ознакою яких є обмежений перелік суб'єктів, до яких вони можуть бути застосовані.

Новелою законодавства стала підстава для розірвання трудового договору з «керівником підприємства, установи, організації за вчинення мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили(п. 1² ст. 41 КЗпП України)» [15].

Згідно з п. 2 ст. 41 КЗпП України трудовий договір з роботодавця може бути розірваний у випадках «винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу» [15].

Національне законодавство не тлумачить такі поняття «втрата довіри» та «працівник, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності» та не розкриває процедурних особливостей.

В.Р. Шишлюк зазначає про те, що «для цілей трудового законодавства довіру можна визначити як суб'єктивне ставлення роботодавця до працівника в процесі трудових відносин, що базується на сукупності уявлень про працівника як особу та учасника трудових відносин з урахуванням певних морально-етичних цінностей, наявність яких дозволяє роботодавцю бути впевненим у вчинках та діях такого працівника» [14; с.133].

У ч. 2 п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 року «під обслуговуванням розуміється приймання, зберігання, транспортування, розподіл грошових або товарних цінностей тощо» [34]. Згідно з правовими позиціями Верховного Суду від 24.01.2019 року по справі № 214/1031/16-ц та від 20.03.2019 по справі № 320/7547/17 «під термінами «зберігання», «обслуговування» і «розподіл цінностей» слід розуміти широке коло операцій по експедиції чи по відпусканню цінностей, іноді зовсім не пов'язаних з безпосереднім їх обслуговуванням. Для вирішення питання про те, чи відноситься працівник до осіб, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні чи культурні цінності, необхідно докладно ознайомитися з колом його

обов'язків, що визначаються відповідними посадовими інструкціями та положеннями. Обов'язок по обслуговуванню цінностей може бути передбачений тарифно-кваліфікаційними довідниками, посадовими інструкціями та іншими нормативними актами. За загальним правилом такі працівники у разі нестачі матеріальних цінностей несуть повну матеріальну відповідальність на підставі письмових договорів чи спеціальних законів» [63; 64].

Доцільно, розширити коло працівників, щодо яких може застосовуватися п. 2 ст. 41 КЗпП України, включивши також осіб, які наділені повноваженнями щодо прийняття управлінських рішень, спрямованих на вчинення дій стосовно грошових, товарних або культурних цінностей.

Не дивлячись на той факт, що втрата довіри працівником розглядається як оціночне поняття та може трактуватись роботодавцем виходячи з власних уявлень, правомірність припинення трудового договору саме за даною підставою обумовлюється доказами, а не лише суб'єктивними міркуваннями роботодавця.

Варто відзначити, що звільнення за п. 2 ст. 41 КЗпП України не розглядається як захід дисциплінарного стягнення, а отже, виключає обов'язок дотримання процедури та строків звільнення, передбачених для застосування дисциплінарного стягнення.

Згідно з п. 3 ст. 41 КЗпП України «вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи» [15] є підставою припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

Характерною рисою застосування цієї підстави для розірвання трудового договору є характеристики працівника (а саме мова йде про працівників, які здійснюють виховну функцію).

Згідно з п. 28 Постанови Пленуму Верховного Суду України за п. 3 ст. 41 КЗпП України «можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні

психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів» [34].

Коло осіб, щодо яких може бути застосовано п. 3. ст. 41 КЗпП України як підстава для звільнення, зазвичай визначено такими нормативно-правовими актами як Закон України «Про освіту», Закон України «Про дошкільну освіту», Закон України «Про загальну середню освіту», Закон України «Про фахову передвищу освіту», Закон України «Про вищу освіту», Закон України «Про позашкільну освіту».

Важливо зазначити, що вирішальне значення при розгляді спорів щодо розірвання трудового договору на підставі пункту 3 статті 41 КЗпП України має не лише наявність виховних функцій у посадових інструкціях працівника, але й відповідність цих обов'язків положенням нормативно-правових актів.

«Наприклад, завідувач дошкільним навчальним закладом не може вважатись особою, яка виконує виховні функції, оскільки на нього покладаються лише функції управління таким закладом, в той час як на директора школи, поряд з виконанням функцій керівника навчального закладу, також покладається педагогічне навантаження вчителя для здійснення навчально-виховного процесу, а тому звільнення останнього за даною підставою є можливим» [14; с. 138].

Отже, для застосування п.3 ст.41 КЗпП України необхідно врахувати не тільки факт роботи працівника у навчально-виховного закладу, а й визначити зміст трудової функції працівника.

Термін «аморальний проступок» також не відображений у нормах законодавства. Проблема інтерпретації поняття «аморальний проступок» активно вивчається й вченими у галузі трудового права.

Так, О.В. Тищенко визначає «аморальний проступок як порушення норм суспільної моралі, що негативно впливає на виконання працівником своїх виховних функцій» [65;с. 153].

Натомість, В.І. Прокопенко пропонує «під аморальним проступком потрібно розуміти винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми,

притаманні цьому суспільству, суперечать змісту трудової функції працівника й тим самим дискредитують виховні, службові повноваження певного кола людей» [66; с. 174].

Застосування пункту 3 статті 41 КЗпП України вимагає, щоб аморальний проступок працівника одночасно порушував суспільну мораль та негативно відбивався на виконанні його трудових обов'язків.

Верховний Суд України при розгляді справи № 757/4906/15-ц від 27.02.2019 р. визначив «аморальним проступком є винне діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту трудової функції, тим самим дискредитуючи службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб. Так, аморальним проступком слід вважати появу в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурну лайку, бійку, поведінку, що принижує людську, гідність тощо» [67].

«Звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті)» [67].

«Звільнення допускається за вчинення аморального проступку як при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті)» [34].

В.Р. Шишлюк зазначає, що «звуження сфери застосування п. 3 ст. 41 КЗпП України як підстави припинення трудового договору лише стосовно працівників, які виконують трудові функції у законодавстві України, є невиправданим» [14; с. 138].

Поширення сфери застосування пункту 3 статті 41 КЗпП України на всіх працівників, незалежно від виду виконуваної роботи, може позитивно вплинути на розвиток суспільства, оскільки дотримання морально-етичних норм є необхідною умовою при виконанні трудових обов'язків в усіх сферах діяльності.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01.07.2022 внесено зміни до КЗпП України, а саме додано підставу звільнення з ініціативи роботодавця — «неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних чи технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій» [15]. Законодавець відніс її до статті 41 КЗпП України, визначивши як спеціальну підставу звільнення з окремими категоріями працівників за певних умов. Слід зазначити, що у назві вказаної статті вбачаються дві ключові обставини: необхідність звільнення саме окремих категорій працівників та його здійснення за чітко визначених умов.

Кітченко М.Ю. пропонує визначити такі особливості «звільнення за пунктом 6 частини 1 статті 41 КЗпП України, що передбачені законодавцем, наступні: 1) розірвання трудового договору з працівником здійснюється лише у випадку неможливості переведення працівника за його згодою на іншу роботу; 2) відсутня необхідність розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник; 3) допускається звільнення працівника у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці 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; 4) не можна звільнити працівника, який перебуває у відпустці у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; 5) переважне право надається звільненому працівникові протягом одного року на укладення трудового договору у випадку поворотного прийняття роботодавцем на роботу працівників аналогічної кваліфікації; 6) виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку, яка включає посадовий оклад, надбавки,

щомісячні премії і винагороди та здійснюється з урахуванням виплат за останні два місяці роботи, що передують звільненню» [68, с. 207].

Незважаючи на те, що підстава звільнення з ініціативи роботодавця за пунктом 6 частини 1 статті 41 КЗпП України була включена до Кодексу лише у 2022 році, вже почала формуватися судова практика. Так, у постанові Верховного Суду у складі Касаційного цивільного суду від 27 вересня 2023 року у справі № 523/11673/22, суд виснував, що «трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний у випадках неможливості забезпечити працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних і технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Тобто обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою (пункт 6 частини 1 статті 41 КЗпП України) має бути об'єктивна неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Таке знищення чи відсутність умов повинні бути безпосереднім наслідком бойових дій» [69].

Суд наголосив на тому, що сам факт існування воєнного стану автоматично не засвідчує знищення (відсутність) виробничих, організаційних чи технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. При цьому суд зазначає, що пункт 6 частини 1 статті 41 КЗпП України не встановлює умов, за яких трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця у зв'язку з нерентабельністю (наприклад, через те, що установа фактично не функціонує) або неможливістю роботодавця забезпечити безпеку працівникам.

2.4. Розірвання трудового договору за ініціативою третіх сторін, що не є сторонами трудового договору

До випадків розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб відносять такі: 1) розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45 КЗпП України); 2) розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб (ст. 199 КЗпП України); 3) розірвання трудового договору із членом бригади на вимогу колективу бригади (ст. 252-6 КЗпП України); 4) розірвання трудового договору у випадку призову або вступу працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36 КЗпП України); 5) розірвання трудового договору у випадку набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи (п. 7 ст. 36 КЗпП України) [70].

Проте, така класифікація викликає сумніви, враховуючи той факт, що п. 3 ч.1 ст. 36 та п.7 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, як правило, відносять до підстав припинення трудового договору, а не розірвання.

«Ініціювання третіми особами розірвання трудового договору має бути обґрунтовано метою забезпечення державного або суспільного інтересу, а в деяких випадках – інтересу працівника або колективу працівників. У зв'язку із цим нам видається правильним надати роботодавцеві право звільняти або не звільняти осіб, які призиваються або вступають на військову службу, направляються на альтернативну (невійськову) службу, на власний розсуд» [70, с.311].

Вчений вважає, що це обумовлено тим, що сам факт перебування у трудових відносинах не є перешкодою для виконання громадянином обов'язків щодо військової служби, а отже, не порушує державні та суспільні інтереси. На практиці можуть траплятися випадки, коли роботодавець з різних

причин не бажає припиняти трудовий договір із таким працівником. Крім того, доцільно встановити, що у випадку, коли роботодавець не розірвав трудовий договір із працівником на підставі пункту 3 статті 36 КЗпП України, він не має права притягувати цього працівника до дисциплінарної відповідальності за невиконання трудових обов'язків, зумовлене його перебуванням на військовій службі.

Проте, можливо доцільно розширити інститут призупинення трудового договору для застосування для осіб, які виконують обов'язки пов'язані із несенням військової служби.

«Крім того, слід зазначити, що жоден із органів публічної влади не наділений правом вимагати звільнення за п. 3 ст. 36 КЗпП України. Роль третіх осіб у припиненні трудових відносин тут зводиться лише до прийняття рішення стосовно призову (направлення) на службу» [71, с.311]

Звільнення за п. 7 ст. 36 КЗпП України має на меті забезпечення виконання кримінального покарання. Таким чином, треті особи мають право вимагати розірвання трудового договору лише в тому випадку, коли перебування у трудових відносинах суперечить суті призначеного покарання.

У п. 7 ст. 36 КЗпП України йдеться про позбавлення волі та інші покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи. До таких «інших покарань» можна віднести можна віднести: 1) позбавлення військового, спеціального звання, рангу, чину або кваліфікаційного класу; 2) позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю; 3) арешт; 4) обмеження волі; 5) позбавлення волі на певний строк; 6) довічне позбавлення волі.

Усі ці покарання унеможливають продовження роботи, однак не всі суперечать суті покарання, не всі унеможливають або перешкоджають виконанню покарання.

На нашу думку, якщо збереження трудових відносин не перешкоджає виконанню покарання, треті особи не мають права вимагати щодо їх припинення. У такому випадку питання припинення трудового договору слід

врегулювати за моделлю, запропонованою вище для звільнення за п. 3 ст. 36 КЗпП України. На нашу думку, збереження трудових відносин несумісне лише з одним кримінальним покаранням – позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю.

Відповідно до ч. 1 ст. 31 Кримінально-виконавчого кодексу України «Уповноважений орган з питань пробації: 1) веде облік засуджених до позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю; 2) роз'яснює засудженим особам порядок та умови відбування покарання; 3) здійснює контроль за дотриманням порядку та умов відбування покарання засудженими особами; 4) здійснює контроль за дотриманням вимог судового рішення власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом за місцем роботи засудженого, а також органом, що має право анулювати дозвіл на заняття відповідним видом діяльності, забороненим засудженому; 5) вживає заходів з припинення порушень вимог судових рішень; 6) вживає першочергових заходів з виявлення засуджених, місцезнаходження яких невідоме; 7) звертається до відповідних правоохоронних органів щодо розшуку засуджених, місцезнаходження яких невідоме» [72].

До обов'язків роботодавця щодо виконання такого рішення суду віднесено наступні «1) не пізніше трьох днів після одержання копії судового рішення звільнити засудженого з посади, яку він обіймає, або від того виду професійної діяльності, права на яку його позбавлено, подати для внесення в порядку, встановленому Пенсійним фондом України за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення, до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відомості про відповідну підставу звільнення працівника та інформацію про позбавлення його права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю із зазначенням відповідних підстав і строку та повідомити уповноважений орган з питань пробації про виконання судового рішення; 2)

за вимогою уповноваженого органу з питань пробації надавати йому документи, пов'язані з виконанням покарання» [72]

«У разі невиконання власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом судового рішення щодо особи, позбавленої права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, уповноважений орган з питань пробації повідомляє про можливі наслідки невиконання судового рішення, а у разі його подальшого невиконання надсилає матеріали до органу Національної поліції для відповідного реагування» [72].

Однак для випадків виконання інших покарань законодавство не передбачає право відповідних державних органів вимагати розірвання трудового договору.

Отже, до підстав розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, слід відносити: «1) розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45 КЗпП України); 2) розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб (ст. 199 КЗпП України); 3) розірвання трудового договору із членом бригади на вимогу колективу бригади (ст. 252-6 КЗпП України); 4) розірвання трудового договору у випадку набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю (п. 7 ст. 36 КЗпП України)» [15].

Під примусом у трудовому праві розуміють формуючий вплив на правосвідомість суб'єкта за допомогою зовнішніх збудників, що виявляються у передбачуваному чи реальному обмеженні (погіршенні) соціального (правового) стану особи» [73, с. 239]; заснований на нормі трудового права правовий вплив на суб'єктів трудових правовідносин, що обмежує їх правове становище шляхом позбавлення окремих прав чи покладенням на них додаткових обов'язків з метою охорони правопорядку у сфері трудових правовідносин [74, с. 237].

До цього варто додати, що заходи правового примусу застосовуються (або можуть застосовуватись) до відповідного суб'єкта незалежно від волі останнього.

Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб має такі ключові ознаки: 1) відбувається всупереч або з ігноруванням волі сторін трудових відносин, які в результаті припиняються. 2) регулюється правовими нормами; 3) полягає в ураженні правового становища суб'єктів (роботодавця та працівника), що виражається у припиненні існуючих між ними індивідуальних трудових відносин; 4) здійснюється у порядку, встановленому законодавством. 5) має місце на підставі визначених у законі юридичних фактів.

Таким чином, розірванню трудового договору з ініціативи третіх осіб притаманна значна кількість ознак правового примусу (проте важливим залишається мета таких примусових заходів).

Найважливіше те, що це розірвання характеризується ключовими ознаками правового примусу: правомірністю; примусовістю (ігноруванням волі суб'єктів) та негативним впливом на правове становище суб'єктів.

У науці трудового праві традиційно виділяють три основні різновиди примусових заходів: заходи відповідальності, заходи захисту та запобіжні заходи.

Однією з характерних ознак розмежування видів примусових заходів є їх мета. Крім того, велике значення мають ознаки підстави застосування, характер обтяження. Допоміжне значення мають ознаки наявності осуду, наявності стану покараності, об'єкту правового впливу, співвідношення примусового заходу із підставою застосування.

«Розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу» [15] (ст. 45 КЗпП України) відбувається, якщо є порушення колективного договору та положень Закону

України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» з боку роботодавця.

Застосування такої підстави для розірвання трудового договору можна представити як захід заходу є припинення названих порушень та унеможливлення їх з боку звільнюваного керівника у подальшому, тобто запобігання новим порушенням. Таким чином, мова йде про захід запобіжного характеру, а не захисту.

Іншими словами, зазначена мета може бути досягнута й іншими, більш м'якими заходами примусу, зокрема, переведенням керівника на іншу, некерівну посаду. Проте, відсутність належного регулювання процедури звільнення за ст. 45 КЗпП України є недопустима.

Таким чином, розірвання трудового договору за ст. 45 КЗпП України має змішану правову природу, як захід правового примусу. Такому розірванню притаманні й ознаки заходів примусу й окремі ознаки заходу відповідальності.

«Батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси» [15].

Розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших уповноважених осіб (усиновителів, піклувальників, державних органів чи службових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю) здійснюється за умови, якщо подальша чинність трудового договору загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні права (стаття 199 КЗпП України).

Метою такого запобіжного заходу є припинення і запобігання порушенню законних інтересів неповнолітньої особи. В умовах, коли подальша чинність трудового договору становить загрозу здоров'ю

неповнолітнього або порушує його законні права, досягти цієї мети іншими заходами є неможливим.

Підставою застосування цього заходу можуть слугувати як правопорушення чи об'єктивно протиправна поведінка, так і правомірні дії або об'єктивні обставини. Ці фактори дозволяють обґрунтовано стверджувати, що збереження трудового договору загрожує здоров'ю неповнолітнього або утискає його законні інтереси.

Розірвання трудового договору із членом бригади на вимогу колективу бригади (ст. 252-6 КЗпП України) відрізняється тим, що вимога колективу бригади не є самостійною підставою звільнення, адже відповідно до ст. 252-6 КЗпП України «колектив бригади має право вимагати виведення із складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41 цього Кодексу» [15], а роботодавець, отримавши таку вимогу, «відповідно до законодавства переводить таких працівників, за їх згодою, на іншу роботу або звільняє у встановленому порядку» [15].

Таким чином, претя особа в цьому випадку ініціює не розірвання трудового договору, а виведення працівника зі складу бригади. Таку вимогу можна висунути лише за наявності підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Ця вимога виконується роботодавцем в альтернативний спосіб: або шляхом переведення працівника, або шляхом його звільнення на підставах і в порядку, які передбачені законом для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Розірвання трудового договору з ініціативи бригади не вважається окремим заходом правового примусу, що застосовується безпосередньо до працівника. Вимога бригади лише спонукає роботодавця застосувати власну господарську (дисциплінарну) владу та звільнити працівника з уже передбачених законом підстав.

Залежно від конкретної підстави звільнення, розірвання трудового договору набуватиме форми або заходу відповідальності, або запобіжного заходу.

Сама ж вимога бригади, яка спрямовується до роботодавця і є певним обмеженням чи втручанням у його господарські (дисциплінарні) повноваження, має всі ознаки запобіжного заходу. По-перше, метою є недопущення негативних наслідків перебування працівника у складі бригади. По-друге, застосований захід примусу цілком співрозмірний цій меті.

Вважаємо, що традиційний перелік випадків звільнення з ініціативи третіх осіб є надмірно широким. До розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб слід відносити припинення, передбачене такими статтями КЗпП України: 1) стаття 45 («розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)» [15]); 2) стаття 199 («розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб» [15]); 3) стаття 252⁶ (на вимогу колективу бригади). Сюди також належить припинення трудового договору у випадку набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю (пункт 7 статті 36 КЗпП України).

Усі випадки розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб можна віднести до заходів правового примусу. Розірвання трудового договору в порядку статті 45 КЗпП України за своєю суттю є запобіжним заходом, однак характеризується наявністю деяких ознак, притаманних заходам відповідальності. Такий стан є незадовільним і потребує усунення шляхом запровадження змін до Проекту трудового кодексу України.

Розірвання трудового договору в порядку статті 199 КЗпП України, як і вимога про звільнення в порядку статті 252⁶ КЗпП України можуть бути віднесені до запобіжних заходів. Припинення трудового договору у випадку набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю

(пункт 7 статті 36 КЗпП України), являє собою нетиповий для трудового права захід примусу — захід процедурного забезпечення реалізації нетрудових правових санкцій.

Висновки до Розділу 2

Згідно з національним законодавством у сфері праці розірвання трудового договору за ініціативою працівника ґрунтується на фундаментальному принципі трудового права, а саме принципі свободи трудового договору та заборони використання примусової праці. Законодавством України у сфері праці визначено порядок та особливості реалізації працівником права на припинення трудового договору.

Ч. 1 ст. 38 КЗпП України передбачено обов'язок працівника «повідомити роботодавця про майбутнє звільнення у письмовій формі» [15]. Проте, відсутня належна регламентація початку перебігу двотижневого строку повідомлення та відсутнє розуміння з якого саме моменту вважається роботодавець повідомленим про наступне звільнення працівник.

У разі активних бойових дій у місцевості, де знаходиться підприємство, та наявності безпосередньої загрози для життя і здоров'я, працівник має можливість припинити трудові правовідносини без дотримання строку попередження роботодавця (за два тижні).

Головною об'єднуючою ознакою підстав для дострокового припинення строкового трудового договору з ініціативи працівника, визначених статтею 39 КЗпП України, є необхідність наявності поважної причини для звільнення. Відповідно, працівник, який виконує трудові обов'язки на умовах строкового договору, не має права розірвати його за власною ініціативою без обґрунтування причини такого звільнення.

Нововведенням у КЗпП України є можливість припинити трудовий договір, який укладено на невизначений строк, за умови «вчинення роботодавцем мобінгу (цькування) стосовно працівника або не вживання

заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили» [15]. Проте таких змін не було внесено щодо розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника.

Роботодавець не має права ініціювати зміну підстави припинення трудового договору, у разі його не згоди з порушеннями, на які посилається працівник.

Ключовою ознакою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є встановлення законодавчих обмежень щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а саме передбачених ст.ст. 40, 41, 45 КЗпП України або спеціальними законами.

З метою забезпечення захисту прав працівників при припиненні трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України у законодавстві України передбачено значний перелік гарантій, пільг та компенсацій. Проте, на думку низки науковців «ретельній ревізії підлягають норми, які містять обставини, що зумовлюють переваги визначених суб'єктів для залишення на роботі. Перелік таких обставин з моменту їх закріплення в КЗпП у 1971 році фактично не змінювався, лише розширювався» [41, с.192].

Припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України можливе за умови дотриманням строків притягнення до дисциплінарної відповідальності, які визначені ст. 147 КЗпП України, відсутності інших накладених дисциплінарних стягнень за одне й те саме трудове порушення щодо працівника. Обов'язковим фактором є врахуванням ступеня тяжкості вчиненого правопорушення та суб'єктивного ставлення працівника до вчиненого (вина працівника) і його досягнень при виконанні роботи.

Обов'язковою умовою припинення трудового договору за цією підставою є те, що повинно мати місце «невиконання працівником без поважних причин саме обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку» [15].

При застосуванні п. 4 ст. 40 КЗпП України як заходу дисциплінарного стягнення необхідним є відповідна оцінка вчиненого працівником

дисциплінарного проступку. Варто відзначити про те, що «не може вважатися прогулом невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням без поважних причин». Щодо поважності причин відсутності, слід зазначити, що можуть виникати ситуації, коли вкрай важко, а іноді й неможливо, отримати їх документальне підтвердження.

Суперечливим питанням залишається відсутність єдиного розуміння строків тимчасової непрацездатності працівника, вплив яких є підставою для розірвання трудового договору за п. 5 ст. 40 КЗпП України.

«Появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння» [15] є підставою припинення трудового договору за п. 7 ст. 40 КЗпП України. Спірним залишається питання, коли (в робочий час чи в будь-який інший час) і де саме (на робочому місці чи на території підприємства, установи, організації) поява працівника у стані алкогольного сп'яніння може стати підставою для розірвання трудового договору.

Таким чином, припинення трудового договору за пунктом 8 статті 40 КЗпП України може мати місце у разі: 1) визнання працівника винним у вчиненні злочину, передбаченого статтями 185, 190, 191 Кримінального кодексу України, на підставі вироку суду; 2) накладення адміністративного стягнення за вчинення правопорушення, передбаченого статтею 51 Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП).

Ефективність позитивних змін у національному трудовому законодавстві, спрямованих на детермінацію мобінгу та боротьбу з ним в Україні, може бути дискредитована недосконалістю механізму реалізації права працівника на захист його гідності, зокрема від психологічного насильства (мобінгу). Для роботодавця важливим є факт набрання законної сили рішення компетентних державних органів про притягнення до відповідальності за вчинення мобінгу.

Стаття 41 КЗпП України передбачає додаткові (спеціальні) підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, ключовою ознакою яких є обмежений перелік суб'єктів, до яких вони можуть бути застосовані.

Однією з ключових проблем у сфері застосування додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця залишається відсутність належного понятійно-категоріального апарату. Неоднаковість розуміння різних термінів призводить до неоднакових правозастосування. Такий підхід негативно впливає на захист прав працівників. Тлумачення таких понять як «аморальний проступок», «одноразове грубе порушення», «втрата довір'я» покладається виключно на судову практику.

Усі випадки розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб можна віднести до заходів правового примусу. Розірвання трудового договору в порядку статті 45 КЗпП України за своєю суттю є запобіжним заходом, однак характеризується наявністю деяких ознак, притаманних заходам відповідальності. Такий стан є незадовільним і потребує усунення шляхом запровадження змін до Проекту трудового кодексу України.

Розірвання трудового договору в порядку статті 199 КЗпП України, як і вимога про звільнення в порядку статті 252⁶ КЗпП України можуть бути віднесені до запобіжних заходів. Припинення трудового договору у випадку набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю (пункт 7 статті 36 КЗпП України), являє собою нетиповий для трудового права захід примусу — захід процедурного забезпечення реалізації нетрудових правових санкцій.

ВИСНОВКИ

Для забезпечення захисту трудових прав працівників виняткового значення набуває правильне розуміння термінів «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» і «звільнення працівника». Значна кількість гарантій, які передбачені законодавством у сфері праці, пов'язана лише з розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Дослідження зазначеної проблеми становить науковий інтерес та має важливе значення для дотримання процедури припинення трудового договору і захисту прав працівника.

Вивчення доктрини трудового права свідчить про відсутність єдності вчених у розумінні правової природи таких понять як «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення працівника».

Отже, припинення трудового договору можна визначити як завершення дії трудових правовідносин за волевиявленням сторін трудового договору чи третіх осіб, які не є стороною трудового договору, за угодою (згодою) сторін трудового договору, а також з підстав, що не залежать від волевиявлення сторін, виключно у порядку, передбаченому національним законодавством.

Таким чином, розірвання трудового договору це один з видів припинення трудового договору, причиною якого є ініціатива працівника, роботодавця або третіх осіб, які не є сторонами трудового договору.

Зазвичай у науці трудового права припинення трудового договору розглядають як найбільш широке поняття, яке охоплює усі випадки припинення трудових відносин, а саме одно- та двосторонні вольові дії учасників трудових правовідносин та події, що не залежать від волі сторін. Проте розірвання трудового договору визначають як видове поняття, особливість якого полягає у односторонньому волевиявленні сторони трудових правовідносин (або працівника, або роботодавця або третіх осіб, що не є стороною трудового договору). Звільнення, як правило, розуміють як

комплекс певних взаємопов'язаних процедурних дій роботодавця, за допомогою яких здійснюється оформлення припинення трудових відносин.

Ще одним дискусійним питанням в науці трудового права можна визначити питання щодо необхідності запровадження інституту анулювання трудового договору, проте таке питання ще не вирішено.

Також у КЗпП України використовується термін «відсторонення від роботи». Неможливо не погодитись із В.Р. Шишлюк, яка висловлює думку про те, що «відсутність чіткого визначення поняття «відсторонення від роботи» призводить до помилок в застосуванні даного поняття на практиці та помилкового ототожнення з поняттям «припинення трудового договору» [14; с. 20].

Відмінністю цих двох понять є той факт, що відсторонення працівника від роботи не передбачає припинення трудових відносин, а носить тимчасовий характер і допускається виключно у випадках, передбачених законодавством. Відзначимо про те, що працівник продовжує перебувати у трудових правовідносинах з роботодавцем, хоча і не виконує свою роботу, оскільки до неї не допускається.

Таким чином, під поняттям «відсторонення від роботи» варто розуміти такий вид тимчасового призупинення виконання роботи працівником у випадках, передбачених законодавством, який полягає у тимчасовому увільненні працівника від виконання обов'язків, визначених трудовим договором, у тимчасовому увільненні роботодавця від обов'язку із забезпечення працівника роботою та виплати заробітної плати за цю роботу, окрім випадків, встановлених законом.

Окремої уваги заслуговує інститут «призупинення дії трудового договору». Донедавна КЗпП України не містив такого поняття. Воно офіційно з'явилося у національному законодавстві з прийняттям Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX.

Згідно зі статтею 13 зазначеного Закону (у редакції від 15.03.2022 р.), призупинення дії трудового договору визначалося як «тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором» [20].

З 19 липня 2022 року статтю 13 Закону № 2136-IX викладено в новій редакції, де розширено визначення поняття.

Зокрема, у частині 1 цієї статті вказано, що призупинення дії трудового договору – це «тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором» [20].

Незважаючи на внесені зміни, на сьогодні призупинення дії трудового договору залишається одним із найактуальніших і найбільш дискусійних питань у сфері правозастосування норм трудового права. При розірванні трудового договору необхідно дотримуватися підстав та порядку визначеного саме КЗпП України, де переважно і зосереджені підстави припинення трудового договору.

Вивчення змісту положень КЗпП України дозволяє поділити усі підстави розірвання трудового договору на загальні та додаткові.

Однією з найпоширеніших у науці трудового права класифікацією підстав припинення трудових правовідносин вважають таку, де усі підстави припинення трудового договору класифікують у такому порядку: розірвання трудового договору з ініціативи працівника; розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; розірвання трудового договору з інших підстав.

Найбільш вживані класифікації підстав розірвання трудового договору є за суб'єктом волевиявлення, а саме розірвання трудового договору за ініціативи працівника; розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця за порушення трудової дисципліни; розірвання трудового договору за інших підстав та розірвання трудового договору за ініціативи

третіх осіб, які не є стороною трудового договору. Також з урахування законодавчого поділу підстав розірвання трудового договору доцільно виділяти загальні підстави розірвання трудового договору та додаткові підстави розірвання трудового договору.

Згідно з національним законодавством у сфері праці розірвання трудового договору за ініціативою працівника ґрунтується на фундаментальному принципі трудового права, а саме принципі свободи трудового договору та заборони використання примусової праці. Законодавством України у сфері праці визначено порядок та особливості реалізації працівником права на припинення трудового договору.

Ч. 1 ст. 38 КЗпП України передбачено обов'язок працівника «повідомити роботодавця про майбутнє звільнення у письмовій формі» [15]. Проте, відсутня належна регламентація початку перебігу двотижневого строку повідомлення та відсутнє розуміння з якого саме моменту вважається роботодавець повідомленим про наступне звільнення працівник. Зазвичай, можна ототожнювати факт накладення резолюції роботодавцем на поданій заяві працівника про звільнення із зазначенням дати із фактом підтвердження того, що роботодавець попереджений. Відповідно з цієї дати і буде початок перебігу строку два тижні.

Якщо роботодавець не приймає таку заяви від працівника або ухиляється від її прийняття, то доцільним способом повідомлення роботодавця є надсилання такої заяви засобами поштового зв'язку з повідомленням про вручення. Саме дату вручення такого листа можна вважати початком перебігу двотижневого строку.

У разі активних бойових дій у місцевості, де знаходиться підприємство, та наявності безпосередньої загрози для життя і здоров'я, працівник має можливість припинити трудові правовідносини без дотримання строку попередження роботодавця (за два тижні).

Головною об'єднуючою ознакою підстав для дострокового припинення строкового трудового договору з ініціативи працівника, визначених статтею

39 КЗпП України, є необхідність наявності поважної причини для звільнення. Відповідно, працівник, який виконує трудові обов'язки на умовах строкового договору, не має права розірвати його за власною ініціативою без обґрунтування причини такого звільнення.

Нововведенням у КЗпП України є можливість припинити трудовий договір, який укладено на невизначений строк, за умови «вчинення роботодавцем мобінгу (цькування) стосовно працівника або не вживання заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили» [15]. Проте таких змін не було внесено щодо розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника.

Роботодавець не має права ініціювати зміну підстави припинення трудового договору, у разі його не згоди з порушеннями, на які посилається працівник.

Ключовою ознакою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є встановлення законодавчих обмежень щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а саме передбачених ст.ст. 40, 41, 45 КЗпП України або спеціальними законами.

З метою забезпечення захисту прав працівників при припиненні трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України у законодавстві України передбачено значний перелік гарантій, пільг та компенсацій. Проте, на думку низки науковців «ретельній ревізії підлягають норми, які містять обставини, що зумовлюють переваги визначених суб'єктів для залишення на роботі. Перелік таких обставин з моменту їх закріплення в КЗпП у 1971 році фактично не змінювався, лише розширювався» [41, с.192].

Розірвання трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України розглядається як результат застосування заходів дисциплінарного стягнення (ст. 147 КЗпП України).

Припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України можливе за умови дотриманням строків притягнення до дисциплінарної відповідальності, які визначені КЗпП України, відсутності інших накладених дисциплінарних

стягнень за одне й те саме трудовправове порушення щодо працівника. Обов'язковим фактором є врахуванням ступеня тяжкості вчиненого правопорушення та суб'єктивного ставлення працівника до вчиненого (вина працівника) і його досягнень при виконанні роботи.

Обов'язковою умовою припинення трудового договору за цією підставою є те, що повинно мати місце «невиконання працівником без поважних причин саме обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку» [15].

При застосуванні п. 4 ст. 40 КЗпП України як заходу дисциплінарного стягнення необхідним є відповідна оцінка вчиненого працівником дисциплінарного проступку. Варто відзначити про те, що «не може вважатися прогулом невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням без поважних причин». Щодо поважності причин відсутності, слід зазначити, що можуть виникати ситуації, коли вкрай важко, а іноді й неможливо, отримати їх документальне підтвердження.

Суперечливим питанням залишається відсутність єдиного розуміння строків тимчасової непрацездатності працівника, вплив яких є підставою для розірвання трудового договору за п. 5 ст. 40 КЗпП України.

«Появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння» [15] є підставою припинення трудового договору за п. 7 ст. 40 КЗпП України. Спірним залишається питання, коли (в робочий час чи в будь-який інший час) і де саме (на робочому місці чи на території підприємства, установи, організації) поява працівника у стані алкогольного сп'яніння може стати підставою для розірвання трудового договору.

Таким чином, припинення трудового договору за пунктом 8 статті 40 КЗпП України може мати місце у разі: 1) визнання працівника винним у вчиненні злочину, передбаченого статтями 185, 190, 191 Кримінального кодексу України, на підставі вироку суду; 2) накладення адміністративного стягнення за вчинення правопорушення, передбаченого статтею 51 Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП).

Сам факт вчинення правопорушення проти власності, що отримав відповідну реакцію з боку держави, незалежно від розміру завданої шкоди є вирішальним для роботодавця.

Ефективність позитивних змін у національному трудовому законодавстві, спрямованих на детермінацію мобінгу та боротьбу з ним в Україні, може бути дискредитована недосконалістю механізму реалізації права працівника на захист його гідності, зокрема від психологічного насильства (мобінгу). Для роботодавця важливим є факт набрання законної сили рішення компетентних державних органів про притягнення до відповідальності за вчинення мобінгу.

Стаття 41 КЗпП України передбачає додаткові (спеціальні) підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, ключовою ознакою яких є обмежений перелік суб'єктів, до яких вони можуть бути застосовані. Однією з ключових проблем у сфері застосування додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця залишається відсутність належного понятійно-категоріального апарату. Неоднаковість розуміння різних термінів призводить до неоднакових правозастосування. Такий підхід негативно впливає на захист прав працівників. Тлумачення таких понять як «аморальний проступок», «одноразове грубе порушення», «втрата довір'я» покладається виключно на судову практику.

Усі випадки розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб можна віднести до заходів правового примусу. Розірвання трудового договору в порядку статті 45 КЗпП України за своєю суттю є запобіжним заходом, однак характеризується наявністю деяких ознак, притаманних заходам відповідальності. Такий стан є незадовільним і потребує усунення шляхом запровадження змін до Проекту трудового кодексу України.

Розірвання трудового договору в порядку статті 199 КЗпП України, як і вимога про звільнення в порядку статті 252⁶ КЗпП України можуть бути віднесені до запобіжних заходів. Припинення трудового договору у випадку набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до

позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю (пункт 7 статті 36 КЗпП України), являє собою нетиповий для трудового права захід примусу — захід процедурного забезпечення реалізації нетрудових правових санкцій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ленко Б.М. Ознаки підстав розірвання трудового договору. *Juris Europensis Scientia*, 2016. Випуск 3/2016. URL: http://www.jes.nuoua.od.ua/archive/3_2016/19.pdf (дата звернення 20.09.2025)
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. К.: Вікар, 2003. 725 с.
3. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. Харьков: Консум, 2004. 304 с.
4. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків : Видатництво «ФІНН», 2009. 728 с.
5. Трудове право: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2012. 496 с.
6. Конопельцева О.О. Щодо співвідношення понять «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення». *Право та інновації* № 2 (22) 2018. с. 54-59.
7. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Київ: Знання, 2008. 860 с.
8. Цесарський Ф.А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*: зб. наук. паць. 2011. Вип. 61. С. 505–511.
9. Вареник О.С. Правове регулювання порядку припинення трудового договору за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 227 с.
10. Трудове право України. Академічний курс: підручник / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н.М. Хуторян. Київ: А.С.К., 2004. 608 с.
11. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05

«Трудове право; право соціального забезпечення»; Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2005. 20 с.

12. Шишлюк В. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 1. с. 80-84.

13. Сімутіна Я.В. Анулювання трудового договору: питання теорії та практики. *Правова держава: щорічник наукових праць*, Вип. 21. 2010 с. 284-289.

14. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2017. 259 с.

15. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 25.11.2025)

16. Лисицина О.Б. Поняття та сучасний стан вивільнення працівників у контексті чинного законодавства України. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2011. Вип. 1. С. 215-218.

17. Процевський В.О. Проблеми правового регулювання відсторонення від роботи: монографія. Х., 2006. 144 с.

18. Постанова Великої Палати Верховного Суду по справі № 130/3548/21 від 14.12.2022 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109075195> (дата звернення 15.11.2025 р.)

19. Постанова Верховного Суду по справі № 631/1442/21 від 22.01.2025 р. URL:

<https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=124629938&red=1000038f70da63d80dfea60ab0ab868d43aae9&d=5> (дата звернення 15.11.2025 р.)

20. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України № 2136-IX від 15.03.2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#doc_info (дата звернення 15.11.2025 р.)

21. Скрипка А.В. Деякі особливості правового регулювання праці в умовах воєнного стану. Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення: наукові горизонти : тези доп. та наук. повідомл. учасників XV Всеукр. наук.-практ. конф., присвячена пам'яті чл.-кор. НАПрН України, засл. діяча науки і техніки України, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка (м. Харків, 10 жовт. 2025 р.) / уклад. О. Г. Середя, О. В. Соловійов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2025. 886 с. с. 799-801
22. Постанова Верховного Суду від 17 квітня 2024 року у справі №933/411/22. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/118485800?utm_source=jurliga.ligazakon.ua&utm_medium=news&utm_content=jl03 (дата звернення: 16.09.2025).
23. Постанова Верховного Суду від 6 березня 2024 року у справі № 243/442/23. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/117527647?utm_source=jurliga.ligazakon.ua&utm_medium=news&utm_content=jl03 (дата звернення: 16.09.2025).
24. Глущенко М.П. Захист прав працівників у випадку призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану // Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія Право. 2022. Випуск 74: частина 1. с. 176-182.
25. Проект Трудового кодексу України: законопроект реєстр. номер 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 15.11.2025 р.)
26. Трудове право: підручник /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с.
27. Правознавство: Підруч. /В.Ф. Опришко, Ф.П. Шульженко, С.І. Шимон, І.А. Балюк, В.С. Врублевський; Київ. нац. екон. ун-т. К., 2003. 767 с.
28. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: МАУП, 2003. С. 89-91. 136 с.

29. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 806 с.
30. Гончар В.Р. Правове регулювання розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2025. 216 с.
31. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
32. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. К.: ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.
33. Шишлюк В.Р. Порівняльний аналіз припинення трудового договору з ініціативи працівника за законодавством України і Польщі // Правове забезпечення соціальної сфери: матер. VIII Міжнар. наук. конф. студ., аспірт. та молод. вчених /за заг. ред. д.ю.н., проф. Чанишевої Г.І. Одеса: Фенікс, 2017. с. 211-214.
34. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного суду України № 9 від 06.11.1992. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>. (дата звернення 15.11.2025 р.)
35. Постанова Верховного Суду у справі № 554/6423/17 від 16 серпня 2018 року. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/75970061> (дата звернення 15.11.2025 р.)
36. Постанова Верховного Суду у справі № 760/17880/21 від 05.03.2025. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=125933190&red=100003b4cf103bf4908b5fb919269d1763fc01&d=5> (дата звернення 15.11.2025 р.)
37. Сімутіна Я.В. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін та з ініціативи працівника: окремі проблеми *Держава і право*.

- Юридичні і політичні науки. 2014. Вип. 65. с. 169-167. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dip_2014_65_26 (дата звернення 15.11.2025р.).
38. Хромей В.В. Інформаційно-правові основи свободи праці як гарантії конституційного права на працю. *Інформація і право*. 2016. №1 (16). с.73-78.
39. Серeda О.Г., Швець Н.М. Участь професійних спілок у процедурі масового вивільнення працівників: міжнародний досвід та вітчизняні перспективи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, Серія ПРАВО. Випуск 82: частина 2. 2024. с. 35-40
40. Про переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності або штату працівників. Судовий вісник № 6 (170). URL: <https://pravo.ua/articles/pro-perevazhne-pravo-zalishennja-na-roboti-pri-skorochenni-shtatu-pracivnikiv/> (дата звернення 15.11.2025 р.)
41. Тищенко О.В., Черноус С.М. Про гарантії захисту трудових прав при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. *Юридичний науковий електронний журнал* № 2/2025. с. 187-192
42. Піцикевич В.В. Звільнення за систематичне невиконання працівником трудових обов'язків без поважних причин. *Вісник Національної асоціації адвокатів України*. 2016. №4 (22). С. 25-33.
43. Постанова Верховного суду України у справа № 705/539/21 від 02.02.2022. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=102999707&red=100003553d33d90cd20cc75a56a7b9fa70beaf&d=5> (дата звернення 15.11.2025 р.)
44. Постанова Верховного Суду від 24 травня 2022 року у справі № 703/3231/20 URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=104443582&red=100003de010dc9b4fad9dbbf0623c9aac32e0a&d=5> (дата звернення 15.11.2025 р.)
45. Постанова Верховного Суду у справі № 753/646/22 від 26.06.2024 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120065637> (дата звернення 15.11.2025 р.)
46. Постанова верховного Суду у справі № 420/645/23 від 03.04.2024 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118108955> (дата звернення 15.11.2025 р.)

47. Жернаков В. В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2013. №3. с.171-178.
48. Бойко М.Д. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця: звільнення за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП України) (у запитаннях і відповідях). *Довідник кадровика*. 2010. №10. С. 20-25.
49. Кисельов О.І. Правова природа та зміст поняття «відсутність працівника». *Публічне право*. 2013. №1. С. 213-217.
50. Гончар Р.В. Проблеми правого регулювання розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни в особливих умовах. *Науковий Вісник Ужгородського національного університету*, 2022. Серія ПРАВО. Випуск 72: частина 2. с. 279-285. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/267883> (дата звернення 15.11.2025 р.).
51. Про сумісництво посадових осіб державних і комунальних установ та соціальні гарантії інвалідів: Лист Міністерства праці та соціальної політики № 294/13/116-10 від 16.09.2010. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/75222___75222 (дата звернення 15.11.2025 р.).
52. Постанова Верховного Суду у справі № 640/17224/15-ц від 23.01.2018 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71807609> (дата звернення 15.11.2025 р.).
53. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка. Київ : Юрид думка, 2007. 992 с.
54. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України : монографія / І.О. Лосиця та ін. Харків : ФІНН, 2011. 224 с.
55. Конопельцева О.О. Поява на роботі в нетверезому стані як підстава відсторонення працівника від роботи. *Право і суспільство*, 2021. № 6. с.113-119.

56. Глевська Н.В. Поява на роботі у стані сп'яніння як підстава відсторонення працівників від роботи. Проблеми законності. Харків, 2009. Вип. 104. С. 258–263.
57. Ковригін В. С. До питання звільнення працівника у зв'язку з розкраданням майна власника. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 63. С. 400-405.
58. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 №8073-X //Відомості Верховної Ради Української РСР. 1984. Додаток до №51. Ст.1122.
59. Байло О.В. Забезпечення права працівника на захист гідності за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2016. 195 с.
60. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n8>. (дата звернення 15.11.2025 р.)
61. Байло О.В. Нормативно-правове забезпечення протидії мобінгу в Україні: Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення: наукові горизонти : тези доп. та наук. повідомл. учасників XV Всеукр. наук.-практ. конф., присвячена пам'яті чл.-кор. НАПрН України, засл. діяча науки і техніки України, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка (м. Харків, 10 жовт. 2025 р.) / уклад. О. Г. Середя, О. В. Соловійов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2025. с. 164-168
62. Чуйко А. Адміністративна відповідальність за мобінг та труднощі її застосування. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. Том 1 № 17 (2025). с.65-68. URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/17293> . (дата звернення 15.11.2025 р.)
63. Постанова Верховного Суду від 24.01.2019 року по справі № 214/1031/16-ц URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79439594>. (дата звернення 15.11.2025 р.)

64. Постанова Верховного Суду від 20.03.2019 по справі № 320/7547/17 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80715953>. (дата звернення 15.11.2025 р.)
65. Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. К., 2002. 204 с.
66. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», 1998. 400 с.
67. Постанова Верховного Суду від 27.02.2019 по справі № 757/4906/15-ц URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/80715984> (дата звернення 15.11.2025 р.)
68. Кітченко М.Ю. Неможливість забезпечення працівника роботою як нова підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: щодо доцільності віднесення до спеціальних підстав звільнення. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2024. с. 205-210
69. Постанова Верховного Суду Касаційного цивільного суду від 27.09.2023 у справі № 523/11673/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113893643> (дата звернення 15.11.2025 р.)
70. Яковлєв О.А. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2003.
71. Черноп'ятов С. В. Правова природа розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. №2. С. 310-319.
72. Кримінально-виконавчий кодекс України. Закон України від 11.07.2003 № 1129-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15#Text> (дата звернення 15.11.2025 р.)
73. Щербина В.І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин: Монографія. Дніпропетровськ, 2005.

74. Ваганова І.М. Поняття примусу у трудовому праві України // Вісник ХНУВС. – 2009. – № 3 (46). – С. 232-238.
75. Менів Л.Д. Нові підстави розірвання трудового договору в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право, Том 1, № 76.2025 с. 236-242.