

Інформаційна довідка
щодо проекту Закону України «Про внесення змін до статті 40
Кодексу законів про працю України щодо розірвання трудового договору з
ініціативи роботодавця»
(реєстр. № 13279 від 13.05.2025)*

***Анотація.** В інформаційній довідці представлено результати аналізу пропозицій, передбачених законопроектом «Про внесення змін до статті 40 Кодексу законів про працю України щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця» (реєстр. № 13279 від 13.05.2025).*

Акцентовано на особливостях розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

***Ключові слова:** Кодекс законів про працю України, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, роботодавець, працівник, дисциплінарне стягнення, громадське стягнення.*

Вступ.

Одним із фундаментальних прав людини є право на працю, яке належить до групи соціально-економічних прав і відображає потребу особи отримувати джерела для свого існування та своєї сім'ї, проявляти свою особистість і творчий потенціал.

Трудові права закріплені у низці міжнародних актів, зокрема Загальній декларації прав людини¹ (стаття 23) і Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права² (статті 6-8, 10,12,15), конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці, учасником якої є Україна.

В Україні відповідно до статті 43 Конституції України кожному гарантується право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Основна частина.

Проект Закону України «Про внесення змін до статті 40 Кодексу законів про працю України щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця» (реєстр. № 13279 від 13.05.2025) (далі – законопроект) спрямований, згідно з пояснювальною запискою до нього, на удосконалення положень Кодексу законів про працю України³ (далі – КЗпП України) в частині розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення.

¹ Загальна декларація прав людини : Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

² Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР N 2148-VIII від 19.10.73. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042?find=1&text=%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86#w1_13

³ Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Підтримуючи пропозицію автора законопроекту щодо удосконалення трудового законодавства, вважаємо за доцільне за результатами його аналізу висловити певні міркування.

Трудовий договір є основою трудових правовідносин працівника з роботодавцем. Права і обов'язки сторін трудового договору становлять основу його змісту і визначаються як безпосередньо законодавством на рівні загальних і спеціальних норм, так і в договорі.

До основних трудових обов'язків працівника належать такі: працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір (стаття 139 КЗпП України). Працедавець зобов'язаний організовувати роботу таким чином, щоб створити умови для забезпечення трудової дисципліни – належного виконання працівником своїх трудових обов'язків (статті 29, 140, 141 КЗпП України). Для здійснення цих обов'язків працедавець наділений низкою владно-розпорядчих повноважень, зокрема щодо вимог про виконання працівниками їхніх трудових обов'язків, а також застосування до них заходів заохочення (статті 143- 146 КЗпП України) або дисциплінарного стягнення (стаття 147 КЗпП України).

Як зазначено у статті 147 КЗпП України, за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення:

- ✓ догана;
- ✓ звільнення.

Також зазначено, що законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення (частина друга статті 147 КЗпП України).

Загально відомо, що трудова дисципліна може бути об'єктом низки правопорушень, за які передбачена юридична відповідальність різних видів:

- адміністративна;
- кримінальна;
- матеріальна;
- дисциплінарна.

У контексті законопроекту № 13279 від 13.05.2025, доцільно проаналізувати правовий інститут «загальна дисциплінарна відповідальність».

Підставою загальної дисциплінарної відповідальності (статті 147-152 КЗпП України) є дисциплінарний проступок, склад якого включає:

- суб'єкт (особа, яка перебуває в трудових правовідносинах з власником або уповноваженим ним органом);
- суб'єктивну сторону (наявність вини – ставлення особи до своїх протиправних дій та їх шкідливих наслідків, яка виступає у формі умислу або необережності);
- об'єкт (трудова правовідносина, які створюють певну систему – внутрішній трудовий порядок);

➤ об'єктивну сторону (наявність протиправної поведінки суб'єкта, шкідливих наслідків та причинного зв'язку між ними).

За систематичне порушення трудової дисципліни – систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення, роботодавцю надано право розірвання трудового договору з власної ініціативи з працівником.

Аналіз судової практики у справах, що виникають із трудових відносин, зокрема щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця відповідно до пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України, свідчить про певну недосконалість трудового законодавства. Так, Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду при вирішенні справи №296/2149/19 у мотивувальній частині постанови від 08.01.2025⁴ зазначив, що для правомірного розірвання роботодавцем трудового договору на підставі пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України потрібна сукупність таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи впливають з правил внутрішнього трудового розпорядку; невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності; невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків повинно бути систематичним; враховуються тільки дисциплінарні й громадські стягнення, які накладаються трудовими колективами і громадськими організаціями відповідно до їх статутів; до працівника раніше протягом року вже застосовувалися заходи дисциплінарного або громадського стягнення; з моменту виявлення порушення до звільнення може минути не більше місяця.

Аналогічна позиція викладена у пункті 23 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» (зі змінами та доповненнями)⁵ та постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 17.04.2019 при вирішенні справи № 766/8638/16-ц⁶.

На нашу думку, судова практика як форма правотворчості відіграє важливу роль у формуванні та розвитку законодавства, здійснюючи вплив як безпосередньо, так і опосередковано, що сприяє усуненню прогалин у законодавстві, забезпечує його єдине застосування та розвиває правові норми.

Зазначений підхід дозволяє зробити висновок про доцільність законодавчої ініціативи щодо доповнення статті 40 новою частиною п'ятою, викладеної у законопроекті № 13279 від 13.05.2025, яка відображає позицію судів і уточнює процедуру розірвання трудового договору з ініціативи

⁴ Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 08.01.2025 р.у справі №296/2149/19. URL: https://protocol.ua/ua/postanova_ktss_vp_vid_08_01_2025_roku_u_spravi_296_2149_19/

⁵ Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

⁶ Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 17.04.2019 р. у справі № 766/8638/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81394044>

роботодавця відповідно до пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України. Однак викладена у законопроекті норма, на нашу думку, потребує уточнення з точки зору її відповідності трудовому законодавству.

Так, у редакції законопроекту пропонується розірвання трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця, зокрема після того, як до працівника було застосовано *дисциплінарне чи громадське стягнення* (яке не скасоване та не втратило сили за давністю).

Слід зазначити, що заходи громадського стягнення певний час застосовувалися товариськими судами і трудовими колективами. Такими повноваженнями товариські суди були наділені відповідно до статті 16 Положення про товариські суди в Україні, затвердженого Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 23 березня 1977 року⁷ і при застосуванні пункту 3 статті 40 КЗпП України заходами стягнення були: товариське попередження, громадський осуд, громадська догана. Трудові колективи відповідно до статті 9 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 року⁸ уповноважувалися застосовувати до своїх членів заходи громадського стягнення, зокрема товариське зауваження чи громадська догана.

У цьому контексті варто зазначити, що Законом України «Про дерадянізацію законодавства України»⁹ була змінена редакція пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України. Метою зазначених змін було «відрадянщення актів законодавства України, як шляхом внесення відповідних змін до існуючих законів, так і визнанням такими, що не застосовуються на території України деяких нормативно-правових актів (або їх положень) органів державної влади і управління Союзу РСР і Української РСР (Української РСР), які, формально зберігаючи свою чинність, не здійснюють регулюючого впливу або, навпаки, є такими, що донині регулюють певне коло суспільних відносин, хоча і застосовувана термінологія в них та підходи до предметного врегулювання є застарілими, неактуальними й концептуально несумісними із законодавством України»¹⁰. Таким чином громадське стягнення як вид громадського впливу нині відсутній в національному законодавстві і відповідно не може застосовуватися.

З огляду на викладене, вважаємо за доцільне пропоновану законопроектом редакцію уточнити шляхом вилучення словосполучки «...*чи громадське стягнення*...».

На нашу думку, слід звернути увагу на зміни, внесені до статті 140 КЗпП України Законом України «Про дерадянізацію законодавства України», відповідно до яких заходи громадського впливу також не застосовуються.

⁷ Положення про товариські суди Української РСР : Затверджено Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 23.03.1977 р. № 1852-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1852-09#Text>

⁸ Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями : Закон Союзу Радянських Соціалістичних Республік від 17.06.1983 р. № 9500-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83#Text>

⁹ Про дерадянізацію законодавства України : Закон України від 21.04.2022 р. № 2215-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text>

¹⁰ Проект Закону про дерадянізацію законодавства України : Картка законопроекту (реєстр.№ 4284 від 29.10.2020). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/CardByRn?regNum=4284&conv=9>

Висновки.

Право людини на працю є одним із фундаментальних прав людини, яке гарантується і забезпечується низкою міжнародних актів та національним законодавством України.

Законодавча ініціатива, викладена у проекті Закону України «Про внесення змін до статті 40 Кодексу законів про працю України щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця» (реєстр. № 13279 від 13.05.2025), спрямована на удосконалення трудового законодавства з урахуванням судової практики, яка є формою правотворчості і відіграє важливу роль у формуванні та розвитку національного законодавства.

Пропозиція автора законопроекту, на нашу думку, є такою, що заслуговує на увагу, однак потребує певного коригування з метою узгодження з нормами трудового законодавства.

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*