

Інформаційна довідка
щодо проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про
працю України щодо врегулювання питання додаткового захисту
працівників у разі їх вивільнення»
*(реєстр. № 13380 від 18.06.2025)**

***Анотація.** В інформаційній довідці викладено результати аналізу проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання питання додаткового захисту працівників у разі їх вивільнення» (реєстр. № 13380 від 18.06.2025). Стисло висвітлено наявність та зміст правових гарантій захисту прав працівників при вивільненні у Латвії, Словаччині та Чехії.*

***Ключові слова:** вакантна посада, вивільнення працівників, додатковий соціальний захист, працівник, припинення трудових відносин, розірвання трудових відносин, роботодавець.*

Вступ. Трудовим законодавством України визначено низку механізмів захисту прав працівників у разі їх порушення, зокрема при припиненні трудових відносин, зокрема звернення до суду, Державної служби України з питань праці, профспілки. Водночас в умовах воєнного стану значно змінені умови організації трудових відносин шляхом прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»¹, яким встановлені додаткові гарантії захисту прав працівників, зокрема (Рис. 1):

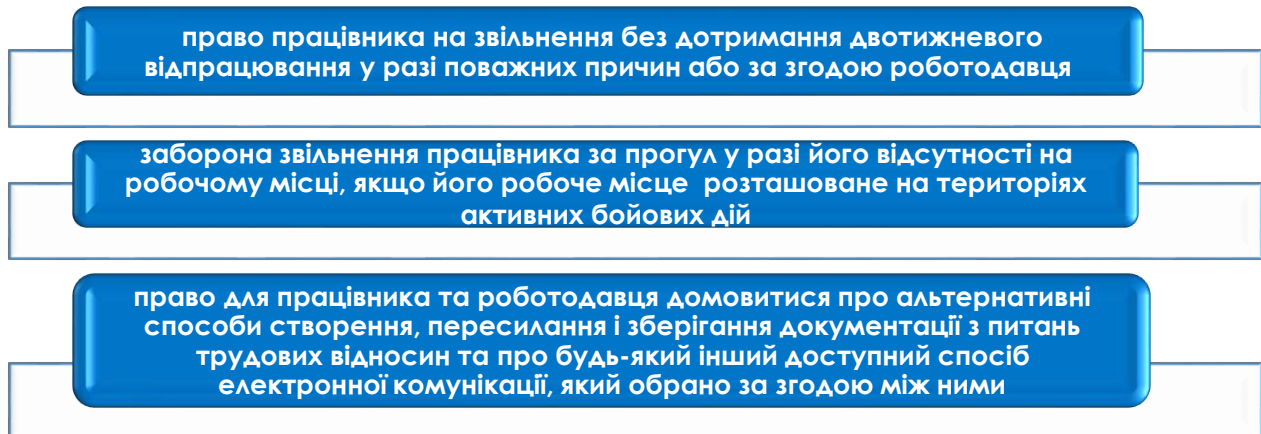


Рис. 1.

Попри це, нині об'єктивно збільшується вірогідність настання випадків, за яких працівники можуть опинитися у більш вразливому становищі, що потребує посилення їхнього захисту при припиненні трудових відносин, зокрема у разі вивільнення. Тому ініціатива щодо встановлення додаткових гарантій захисту прав працівників, на нашу думку, є актуальною у контексті збереження трудового потенціалу в умовах воєнного стану.

Основна частина. Метою проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання питання додаткового

¹ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

захисту працівників у разі їх вивільнення» (реєстр. № 13380 від 18.06.2025)², як зазначено у пояснювальній записці до нього, є врегулювання питання щодо захисту прав працівників на працю під час вивільнення. Пропонується доповнити статтю 49² Кодексу законів про працю України³ (далі – КЗпП України) новою частиною такого змісту (Рис. 2):

Подання працівником заяви про скорочення строку попередження про наступне вивільнення у випадках змін в організації виробництва і праці може бути підставою для скорочення строку, передбаченого частиною першою цієї статті, проте не звільняє роботодавця від обов'язку запропонувати працівникові всі вакантні посади, які відповідають його кваліфікації з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору

Рис. 2.

Законодавча ініціатива містить пропозицію щодо встановлення для роботодавця зобов'язання надання пропозицій щодо всіх вакантних посад працівникові, які відповідають його кваліфікації, з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, навіть у разі подання працівником заяви про скорочення строку попередження про наступне вивільнення у випадках змін в організації виробництва і праці. Така вимога має бути застосована навіть у ситуаціях, коли працівник сам подав заяву про скорочення терміну попередження. Відтак роботодавець буде зобов'язаний пропонувати працівнику всі відповідні вакансії з моменту попередження про звільнення до дня розірвання трудового договору з ним.

У цьому контексті зазначимо, що термін «вивільнення працівників» замість терміну «звільнення працівників» при розірванні трудового договору між працівником та роботодавцем застосовується виключно у випадках, які передбачені пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України, тобто за умов «змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутстві або перепрофілюванні підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників». Звільнення на цій підставі допускається якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Процедура вивільнення працівника відбувається з дотриманням захисту його прав⁴, а саме (Рис. 3):

² Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання питання додаткового захисту працівників у разі їх вивільнення : Проект Закону України від 18.06.2025 № 13380. Картка законопроекту. Вебсайт Верховної Ради України. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/56624>

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

⁴ Роботодавців зобов'язують пропонувати роботу до самого звільнення: новий законопроект. URL: <https://7eminar.ua/news/9326-robotodavciv-zobovyazut-proponuvati-robotu-do-samogo-zvilnennya-novii-zakonoprojekt> ; Скорочення як підстава звільнення: що необхідно знати. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/skorochennya-yak-pidstava-zvilnennya--shcho-neobhidno-znati.html>

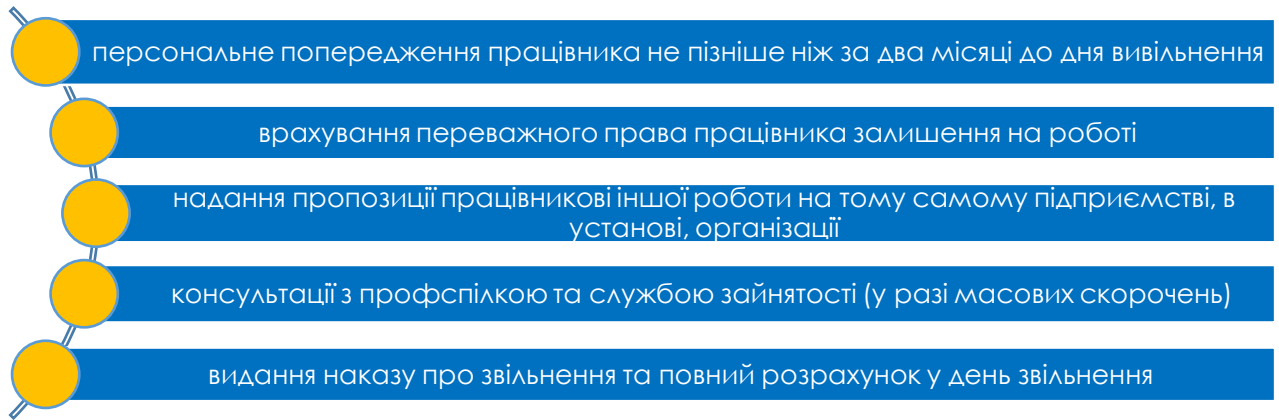


Рис. 3

Отже, роботодавець пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві (в установі, організації), але не містить встановленого законодавством зобов'язання це робити. Якщо роботи за відповідною кваліфікацією немає, а також коли працівник відмовився від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві (в установі, організації), то такий працівник на власний розсуд звертається за допомогою до Державної служби зайнятості або знаходить роботу самостійно. Одночасно власник або уповноважений ним орган повідомляє Державну службу зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру зарплати.

Аналізуючи зазначену законодавчу ініціативу, вважаємо за доцільне висловити певні міркування.

У пояснювальній записці до законопроекту надається обґрунтування необхідності прийняття цієї норми у зв'язку з «вимушеним припиненням діяльності підприємств», яке відбувається внаслідок війни, і зазначається про доцільність встановлення обов'язку роботодавця щодо надання пропозицій іншої роботи на цьому підприємстві протягом всього періоду з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору. Однак вимушене припинення діяльності підприємства (організації, установи) під час війни у більшості випадків відбувається у разі його ліквідації через повне або часткове знищення виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Тому виникають певні сумніви у доцільності запровадження такої норми з огляду на ефективність її подальшого правозастосування. Розуміючи складність, а іноді неможливість дотримання повного циклу правової процедури при вивільненні працівників в умовах воєнного стану, частиною другою статті 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» звільнено роботодавця від обов'язку виконання окремих процедур. Зокрема, у період дії воєнного стану статтею 43 КЗпП України передбачалось, що розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

У цьому контексті варто зазначити, що окремі держави-члени ЄС застосовують різні підходи до встановлення обов'язку роботодавця щодо надання пропозицій працівнику іншої роботи на цьому ж підприємстві протягом всього періоду з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудових відносин. Наприклад, відповідно до законодавства *Чехії*⁵, роботодавець не зобов'язаний пропонувати працівникам іншу посаду під час скорочення кількості робочих місць, визначених новим Трудовим кодексом⁶, прийнятим у 2007 році. Роботодавець має право звільнити працівника з організаційних причин, навіть за наявності вакансій⁷.

У трудовому законодавстві *Латвії* також передбачені певні гарантії захисту прав працівників при розірванні трудових відносин за умов, пов'язаних з економічними та виробничими факторами. Зокрема, при скороченні кількості працівників або вивільненні працівників при ліквідації підприємства (організації, установи), як підстав для припинення трудових відносин, передбачених пунктами 9 та 10 відповідно частини першої статті 101 Закону про працю⁸, роботодавець незобов'язаний надавати пропозицій працівникові щодо іншої роботи на цьому ж підприємстві. Натомість він має обов'язок надати працівнику відповідний час, у межах узгодженого робочого часу, для пошуку іншої роботи. Таке прохання має бути подане працівником у письмовій формі. Законом про працю не врегульовано строк, протягом якого працівник, трудовий договір якого підлягає розірванню, може шукати нову роботу в межах робочого часу, а також не визначено розмір заробітку, який підлягає збереженню. Ці питання мають бути зазначені в колективному трудовому договорі або трудовому договорі працівника⁹.

У *Словаччині* правові гарантії для працівників при звільненні за умов, пов'язаних з економічними та виробничими факторами, передбачені пунктом 1 статті 63 Трудового кодексу¹⁰. Зокрема, при ліквідації підприємства (організації, установи) чи скороченні кількості працівників у зв'язку з письмовим рішенням роботодавця або іншого компетентного органу про його реорганізацію, яка включає зміну завдань, функцій, технічного обладнання, підвищення ефективності роботи тощо, роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику іншу роботу за наявності відповідних вакансій. Обов'язок роботодавця пропонувати працівнику вакантні посади поширюється також на роботу за сумісництвом або роботу на значно нижчій посаді (зокрема, некваліфіковану роботу), якщо працівник за станом здоров'я та професійними здібностями здатен її виконувати. При цьому не вимагається від роботодавця

⁵ Výpověď ze strany zaměstnavatele. URL: <https://www.pravniprostor.cz/poradna/otazka/vypoved-ze-strany-zamestnavatele>

⁶ Zákon č. 262/2006 Sb. Zákon zákoník práce. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁷ Nabídková povinnost zaměstnavatele při výpovědi z organizačních důvodů dle aktuální judikatury Nejvyššího soudu. URL: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nabidkova-povinnost-zamestnavatele-pri-vypovedi-z-organizacnich-duvodu-dle-aktualni-judikatury-nejvyssiho-soudu-88512.html>

⁸ Darba likums. Pieņemts: 20.06.2001. Stājas spēkā: 01.06.2002. URL: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums#p101> <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums#p101> <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums#p101>

⁹ Darba attiecību izbeigšana. Darba devēja uzteikums. URL: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/363669-darba-deveja-uzteikums-kad-var-un-kad-nevar-atlaist-no-darba-2024>

¹⁰ Zákonník práce 2025 – úplné znenie. URL: <https://www.autora.sk/zz/2001/311/>

письмового оформлення такої пропозиції із зазначенням кінцевого терміну для її прийняття, але рекомендується таку пропозицію подавати у письмовій формі¹¹.

Висновки. Доцільність прийняття проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання питання додаткового захисту працівників у разі їх вивільнення» (реєстр. № 13380 від 18.06.2025), на нашу думку, потребує оцінки з урахуванням викладених застережень, зарубіжного досвіду та відповідності з точки зору досягнення заявленої мети.

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені у 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.*

¹¹ Skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov. URL: <https://www.akmv.sk/skoncenie-pracovneho-pomeru-z-organizacnych-dovodov/>