

Інформаційна довідка
щодо проекту Закону України «Про внесення змін до статті 40 Кодексу законів про працю України щодо уточнення можливих підстав звільнення працівника з роботи з ініціативи роботодавця через відсутність на робочому місці більше трьох годин для гарантування захисту працівника від незаконного звільнення»
(реєстр. № 14235 від 20.11.2025)*

***Анотація.** В інформаційній довідці представлено результати аналізу пропозицій, передбачених проектом Закону України «Про внесення змін до статті 40 Кодексу законів про працю України щодо уточнення можливих підстав звільнення працівника з роботи з ініціативи роботодавця через відсутність на робочому місці більше трьох годин для гарантування захисту працівника від незаконного звільнення» (реєстр. № 14235 від 20.11.2025). Особливу увагу приділено особливостям правового регулювання підстав звільнення за ініціативою роботодавця, зокрема за прогул, з урахуванням судової практики Верховного Суду.*

***Ключові слова:** Кодекс законів про працю України, звільнення з ініціативи роботодавця, прогул, поважні причини відсутності працівника на робочому місці.*

Вступ

Право на працю є одним із основоположних прав людини, яке посідає особливе місце в системі соціально-економічних прав і свобод. Його реалізація створює передумови для забезпечення гідного рівня життя особи та її сім'ї, а також для здійснення інших конституційних прав і свобод. Саме тому держава встановлює систему правових гарантій, спрямованих на забезпечення стабільності трудових відносин.

Однією із гарантій забезпечення права громадян на працю є передбачений у статті 5-1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП)¹ правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Основна частина

Проект Закону України «Про внесення змін до статті 40 Кодексу законів про працю України щодо уточнення можливих підстав звільнення працівника з роботи з ініціативи роботодавця через відсутність на робочому місці більше трьох годин для гарантування захисту працівника від незаконного звільнення» (реєстр. № 14235 від 20.11.2025) (далі – законопроект) спрямований на усунення правової невизначеності та запобігання зловживанню під час звільнення за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП (у випадку відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин).

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top>

Підтримуючи ідею законопроекту щодо посилення захисту від незаконного звільнення, вважаємо за доцільне висловити певні міркування.

Пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП передбачено звільнення працівника за вчинення винних дій. Прогул як підстава для звільнення застосовується за умови відсутності поважних причин.

КЗпП не містить визначення «поважна причина» та вичерпного переліку таких причин, тому оцінка проводиться за конкретними обставинами. Судова практика Верховного Суду сформувала сталий підхід, зокрема причину відсутності працівника на робочому місці вважають поважною, якщо явці перешкождали істотні обставини, що не можуть бути усунуті самим працівником. Перелік таких причин визначено Верховним Судом, зокрема справі № 206/2608/22², і за своїм змістом він є саме таким, який пропонується закріпити на рівні закону: пожежа, повінь, інші стихійні лиха; аварії, простій на транспорті; виконання громадянського обов'язку; догляд за захворілим знезацька; дозвіл керівника; стан здоров'я.

На нашу думку, пропозиція щодо включення до переліку поважних причин (поряд із обставинами непереборної сили як причинами об'єктивного характеру) «виконання громадянського обов'язку» викликає певні застереження. Зміст цього поняття є доволі широким і може охоплювати різні життєві ситуації, однак механізм його документального підтвердження чітко не визначений.

Щодо догляду за хворим членом родини або відсутності працівника за станом здоров'я, слід врахувати, що відповідно до Порядку видачі (формування) листків непрацездатності в Електронному реєстрі листків непрацездатності³ медичний висновок про тимчасову непрацездатність формується в електронній формі та є підставою для створення електронного листка непрацездатності. Інформація про сформований листок непрацездатності стає доступною роботодавцю через інформаційні ресурси Пенсійного фонду України. У цьому контексті додаткова деталізація медичних підстав як встановлення причин поважності відсутності на роботі є зайвою.

Норма законопроекту про визнання «воєнних дій» поважною причиною відсутності на роботі є дискусійною. Воєнний стан поширюється на всю територію України (стаття 1 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»)⁴ і несе загрозу життю та здоров'ю, зумовлює обмеження пересування і необхідність перебування в укриттях, що може спричинити відсутність працівника на роботі. Визнання воєнних дій поважною причиною може бути релевантним для територій, де ведуться активні бойові дії. Поширення дії згаданої норми на всю територію

² Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 29.01.2025 у справі № 206/2608/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124903915>

³ Порядок видачі (формування) листків непрацездатності в Електронному реєстрі листків непрацездатності : Затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я від 17.06.2021 № 1234 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0890-21#Text>

⁴ Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>

України може призвести до певних зловживань працівниками. Із цього приводу Верховний Суд у справі № 552/7015/22⁵ підтвердив, що сам факт запровадження воєнного стану не є автоматично поважною причиною відсутності працівника на роботі, якщо не доведено індивідуальний вплив таких обставин на неможливість з'явлення на роботі. У цьому контексті слід зазначити, що відповідно до статті 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»⁶ у період дії воєнного стану відсутній на роботі працівник, робоче місце якого розташоване на територіях активних бойових дій, не підлягає звільненню на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП. Окремо слід урахувувати правові наслідки оголошення сигналу «повітряна тривога» як об'єктивної обставини, що перешкоджає присутності працівника на роботі. Відповідно до статті 30 Кодексу цивільного захисту України⁷ оповіщення населення про загрозу виникнення надзвичайних ситуацій здійснюється через систему централізованого оповіщення. Сигнал «Повітряна тривога» є офіційним сигналом цивільного захисту про загрозу застосування засобів ураження.

Згідно зі статтею 21 Кодексу цивільного захисту України громадяни зобов'язані дотримуватися правил поведінки в умовах надзвичайних ситуацій. Реагування на сигнал тривоги шляхом прямування до укриття є виконанням такого обов'язку.

Також, стаття 153 КЗпП покладає на роботодавця обов'язок забезпечити безпечні та нешкідливі умови праці. Перебування працівника під час повітряної тривоги поза межами укриття може створювати реальну загрозу життю і здоров'ю, що суперечить вимогам законодавства про охорону праці та є підставою для притягнення до адміністративної відповідальності роботодавця.

Відсутність працівника на роботі з дозволу безпосереднього керівника, на нашу думку, може визнаватися поважною причиною, оскільки в такому випадку відсутня вина працівника як обов'язковий елемент дисциплінарного проступку. Відповідно до статті 139 КЗпП працівник зобов'язаний виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу. Якщо керівник, який діє в межах наданих йому повноважень, дозволив відсутність працівника, така поведінка працівника є узгодженою з роботодавцем і не може кваліфікуватися як прогул. Водночас для уникнення спорів важливим є належне підтвердження такого дозволу. Верховний Суд у справі № 712/10356/24⁸ виходить із того, що факт погодження відсутності має бути доведений належними та допустимими доказами (письмові заяви, наказ).

⁵ Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 27.11.2024 у справі № 552/7015/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123567740>

⁶ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

⁷ Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 № 5403-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text>

⁸ Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 12.01.2026 у справі № 712/10356/24. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/133212388>

У тексті законопроекту після переліку обставин, що можуть визнаватися поважними причинами відсутності працівника на роботі, використано формулювання «тощо». Водночас використання прикінцевої частки «тощо» у нормі створює ризик її правової невизначеності, оскільки не окреслює межі можливого застосування. Норми закону повинні бути чіткими, передбачуваними та не допускати довільного тлумачення.

Висновки

Представлений законопроект, що передбачає закріплення переліку поважних причин для звільнення за прогул, спрямований на посилення гарантій прав працівників. Запропонований перелік поважних причин відсутності на роботі відображає вже сформовані підходи судової практики Верховного Суду. Водночас окремі положення законопроекту мають дискусійний характер.

Урахування зазначених зауважень дозволить уникнути таких ризиків прийняття законопроекту:

- невідповідності принципу правової визначеності положень (щодо визначення на рівні закону невичерпного переліку поважних причин);
- колізій у законодавчому регулюванні (щодо норм, передбачених статтею 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

*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.*