

Інформаційна довідка
щодо проекту Закону України «Про внесення зміни до статті 40 Кодексу
законів про працю України щодо уточнення порядку
повторного звільнення працівника»
*(реєстр. № 15091 від 19.03.2026)**

***Анотація.** В інформаційній довідці представлено результати аналізу пропозицій, передбачених проектом Закону України «Про внесення зміни до статті 40 Кодексу законів про працю України щодо уточнення порядку повторного звільнення працівника» (реєстр. № 15091 від 19.03.2026).*

***Ключові слова:** трудові відносини, працівник, роботодавець, повторне звільнення працівника, порядок вивільнення працівника, суд.*

Вступ

Основоположні засади реалізації права на працю визначені положеннями статті 43 Конституції України, якою закріплено право кожного на працю. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Питання звільнення працівників традиційно залишаються одними з найбільш конфліктних у трудових правовідносинах, оскільки для роботодавця звільнення – це завжди зона підвищених правових ризиків, тоді як для працівника – питання втрати зайнятості та стабільного заробітку¹.

Принцип стабільності трудових відносин є базовим у трудовому законодавстві. Це означає, що працівник має право розраховувати на певну постійність у своїй зайнятості, а роботодавець не може довільно розривати трудовий договір². Саме тому у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України)³ визначено вичерпний перелік підстав, за яких роботодавець може ініціювати звільнення.

З огляду на зазначене, вкрай важливим є удосконалення трудового законодавства, зокрема, у контексті захисту та відновлення трудових прав працівника.

Основна частина

Проект Закону України «Про внесення зміни до статті 40 Кодексу законів про працю України щодо уточнення порядку повторного звільнення працівника» (реєстр. № 15091 від 19.03.2026), як зазначено у пояснювальній записці, «спрямований на уточнення порядку повторного звільнення працівника»⁴.

Законопроектом пропонується доповнити статтю 40 КЗпП України новою частиною, відповідно до якої «при повторному звільненні згідно з пунктом 1 частини першої цієї статті, роботодавець зобов'язаний заново вчинити всі дії,

¹ Звільнення працівників: топ-9 важливих судових рішень 2025 року. URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/zvilnennya-pracivnikiv-top-9-vazhlih-sudovih-rishen-2025-roku/>

² Сахман І. Ю., Козак І. В., Сличко К. В., Гивель І.В. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з підстав, пов'язаних із винними діями працівника : *Академічні візії*. Випуск 51/2026. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/2476/2338>

³ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

⁴ Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення зміни до статті 40 Кодексу законів про працю України щодо уточнення порядку повторного звільнення працівника» (реєстр. № 15091 від 19.03.2026). Картка законопроекту. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69730>

передбачені трудовим законодавством, які передують процедурі вивільнення працівника».

Розглянувши законопроект, вважаємо за доцільне висловити таке.

Підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця встановлені у статтях 40-41 КЗпП України. Так, стаття 40 КЗпП України передбачає загальні випадки звільнення, а стаття 41 КЗпП України – спеціальні, пов'язані з винними діями працівника. Відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України до загальних підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця відносяться, зокрема, зміни в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Стаття 49-2 КЗпП України регулює порядок вивільнення працівників, зокрема при змінах в організації виробництва і праці (скороченні). Відповідно до положень згаданої статті, про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Верховним Судом у справах щодо спорів, що виникають із трудових правовідносин, проаналізовано процедуру звільнення працівника після його поновлення на роботі за рішенням суду.

Так, Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду під час вирішення справи № 761/40406/23 у мотивувальній частині постанови від 30 липня 2025 року⁵ вказав, що роботодавець зобов'язаний заново здійснити нове персональне попередження працівника про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці, одночасно запропонувати всі наявні вакантні посади, а також отримати нове погодження уповноваженого органу, якщо воно вимагається. Використання документів (попередження, погодження тощо) з попереднього звільнення, яке вже було визнане судом незаконним, є порушенням трудового законодавства та підставою для поновлення працівника на роботі.

Таким чином, встановлений КЗпП України порядок вивільнення працівників є загальним і обов'язковим для всіх випадків розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема й у випадку звільнення працівника після його поновлення на роботі за рішенням суду.

Процедура у разі повторного звільнення працівника має суворо відповідати встановленому законом порядку, а не спрощеній процедурі.

З огляду на викладене, запропонована у законопроекті пропозиція є дискусійною, оскільки трудове законодавство вже врегульовує порядок вивільнення працівників, зокрема при змінах в організації виробництва і праці (скороченні) незалежно від того, чи є це звільнення уперше.

⁵ Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 30 липня 2025 року № 761/40406/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/129181091>

Висновки

Питання удосконалення трудового законодавства є актуальним, зокрема у контексті вдосконалення механізмів забезпечення трудових і соціальних прав громадян.

Водночас викладена в законопроекті пропозиція вбачається дискусійною і потребує додаткового обговорення з урахуванням правової природи трудових відносин.

*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.*