

Інформаційна довідка
щодо проекту Закону України «Про внесення зміни до статті 41 Кодексу
законів про працю України щодо уточнення додаткових підстав
розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими
категоріями працівників за певних умов»
*(реєстр. № 15162 від 09.04.2026)**

***Анотація.** В інформаційній довідці представлено результати аналізу пропозицій, передбачених проектом Закону України «Про внесення зміни до статті 41 Кодексу законів про працю України щодо уточнення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов» (реєстр. № 15162 від 09.04.2026).*

***Ключові слова:** трудове законодавство, трудовий договір, підстави припинення трудового договору, конфлікт інтересів, корупційні ризики.*

Вступ

До основних завдань державної політики України належить вжиття заходів з усунення чинників, що породжують корупційні ризики, зокрема конфлікт інтересів, недостатній моніторинг і контроль, недоброчесність.

Реалізація антикорупційних заходів є необхідною умовою для забезпечення сталого розвитку держави, оскільки корупція підриває економічну стабільність, демократію та соціальну справедливість.

Основна частина

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України "Про запобігання корупції"¹ частину першу статті 41 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) доповнено пунктом, у якому передбачена підстава для звільнення певних категорій працівників через наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, ніж звільнення. Запроваджені зміни усунули розбіжності між КЗпП і статтею 34 Закону України «Про запобігання корупції»² та врегулювали умови, за яких застосовується така підстава для звільнення.

Проектом Закону України «Про внесення зміни до статті 41 Кодексу законів про працю України щодо уточнення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов» (реєстр. № 15162 від 09.04.2026) (далі – законопроект) пропонується доповнити статтю 41 КЗпП новою частиною, у якій передбачити, що «розірвання договору у випадку, передбаченому пунктом 4¹ частини першої цієї статті не допускається у разі, якщо на момент звільнення працівника конфлікт інтересів відсутній».

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про запобігання корупції»: Закон України від 4 березня 2020 р. № 524-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/524-20#n9>

² Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

Розглянувши законопроект, вважаємо за доцільне висловити такі міркування.

У законодавстві України до змісту норм, що містять заборони, висуваються підвищені вимоги стосовно чіткості, логічності та системності, що забезпечують правильне застосування їх положень.

Передбачена пунктом 4¹ частини першої статті 41 КЗпП підстава для звільнення працівника є винятковим заходом, про що у нормі чітко зазначається: звільнення можливе лише тоді, коли конфлікт інтересів не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України «Про запобігання корупції» (далі – Закон). Способи врегулювання конфлікту інтересів передбачені статтею 29 Закону. Це означає, що звільнення можливе лише тоді, коли заходи врегулювання конфлікту не досягли результату, а саме – конфлікт інтересів не усунений, тобто все ще має місце.

Положеннями пункту 4¹ частини першої статті 41 КЗпП також визначається, що конфлікт інтересів повинен мати постійний характер, а не тимчасовий, який, на відміну від постійного характеру конфлікту, може бути усунений. Суть постійного характеру конфлікту інтересів полягає у тому, що приватний інтерес особи є несумісним із подальшим перебуванням на конкретній посаді або для виконання певних робіт. У разі застосування заходів зовнішнього врегулювання конфлікту буде створено ситуацію, за якої ступінь усунення особи від виконання функцій або позбавлення її повноважень буде означати втрату сенсу у цій посаді / роботі або такі заходи в цілому перешкоджатимуть нормальному функціонуванню господарюючого суб'єкта.

Отже, якщо факт існування постійного конфлікту інтересів встановлено і його неможливо врегулювати в інший спосіб, то існує підстава для звільнення працівника. У разі відсутності конфлікту інтересів через його усунення, припинення або іншої форми врегулювання – зникає підстава для звільнення, а значить – відсутня потреба в її «додатковому уточненні».

Водночас Закон не містить як загального визначення конфлікту інтересів, так і положень, які встановлюють конкретну тривалість конфлікту інтересів, щоб визнати його характер «постійним». Замість темпоральних чинників у Законі застосовується функціональні критерії – неможливість виконання посадових обов'язків / трудових функцій у повному обсязі через наявність приватного інтересу. Є і процедурні критерії щодо встановлення постійного характеру конфлікту інтересів, але вони мають рекомендаційний характер (у роз'ясненнях Національного агентства з питань запобігання корупції) за винятком врегульованих строків для вжиття заходів, надання повідомлень тощо.

З огляду на зазначене, є необхідність у юридичному визначенні «постійності» конфлікту інтересів, який охоплюватиме ситуації, коли приватний інтерес зачіпає більшість посадових обов'язків, а обмеження особи виконувати функції означає втрату сенсу у посаді / роботі.

Саме постійний характер конфлікту інтересів визначає порядок звільнення працівника за цією підставою, який має складатися з такого алгоритму дій: роботодавець зобов'язаний обґрунтувати, у чому полягає конфлікт інтересів; час виникнення конфлікту і в чому полягає його постійний

характер, а також чому конфлікт інтересів не можна усунути іншими законними способами, крім звільнення. До таких правових висновків стосовно змісту і порядку застосування норми, передбаченої пунктом 4¹ частини першої статті 41 КЗпП, дійшов Верховний Суд у постановах: від 03 грудня 2020 року у справі № 3354/120/18, від 01 грудня 2020 року у справі № 452/499/19, від 16 червня 2021 року у справі № 344/4709/20, від 15 вересня 2021 року у справі № 127/7780/20, від 29 вересня 2021 року у справі № 750/10411/19, від 28 серпня 2024 року у справі № 705/5802/23 та ін.³.

Техніко-юридичні зауваження стосуються назви законопроекту, яка не відповідає його змісту, оскільки пропонується уточнити порядок, а не підставу для звільнення.

Висновки

Недотримання вимог законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів є одним із поширених чинників виникнення корупційних правопорушень. Вчасне виявлення та належне врегулювання конфлікту інтересів становлять ключовий елемент ефективної антикорупційної політики.

Незважаючи на те, що низка законодавчих норм, які визначають антикорупційні заборони та обмеження, пройшла достатню апробацію, їх дотримання є проблематичним через недостатній практичний досвід і розуміння сутності таких обмежень.

Ухвалення законопроекту не несе суттєвих ризиків.

*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.*

³ Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду у справі № 705/5802/23 від 28 серпня 2024 р. URL: <https://zakononline.ua/court-decisions/show/121295626>