Інформаційна довідка
щодо проєкту 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. № 15162-1 від 27.04.2026)**

Анотація. *В інформаційній довідці представлено результати аналізу пропозицій, передбачених проєктом 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. № 15162-1 від 27.04.2026).*

Ключові слова: *підстави припинення трудового договору, корупційне правопорушення, конфлікт інтересів, службові повноваження, приватний інтерес.*

Вступ

В основі будь-якого корупційного правопорушення лежить конфлікт інтересів – суперечність між службовими (представницькими) повноваженнями і приватними інтересами[1]. У цьому контексті значення мають дискреційні повноваження, тобто право посадової особи діяти на власний розсуд у межах закону, ухвалюючи рішення, яке вона вважає найкращим за певних обставин. Приватний інтерес полягає в майновому чи немайновому інтересі особи, зумовленому особистими, сімейними, дружніми або іншими обставинами. Приватний інтерес має невичерпний характер, тому норми, що визначають заходи зовнішнього або самостійного врегулювання конфлікту інтересів, повинні містити чіткі та зрозумілі положення.

Основна частина

Особливість розірвання трудового договору з підстав наявності конфлікту інтересів полягає в тому, що таке звільнення є винятковим крайнім заходом (ultima ratio) реагування, який застосовується виключно за умови, що конфлікт має постійний характер і його неможливо врегулювати іншими законними способами.

З метою удосконалення законодавчого регулювання підстав звільнення осіб розроблено проєкт 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. № 15162-1 від 27.04.2026) (далі – законопроєкт).

Закопроєктом пропонується доповнити статтю 41 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) новою частиною, в якій передбачити, що «розірвання договору у випадку, передбаченому пунктом 4^1 частини першої цієї

[1] Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text

статті, не допускається у разі, якщо на момент звільнення працівника конфлікт інтересів відсутній і якщо такий конфлікт тривав не довше шести місяців».

Законопроєкт є альтернативним до проєкту 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 – основний законопроєкт № 15162).

У *концептуальному аспекті* положення законопроєкту є більш конкретизуючими, ніж пропозиції, передбачені основним законопроєктом № 15162. На відміну від пропонованого основним законопроєктом № 15162 уточнення щодо застосування положення пункту 4^1 частини першої статті 41 КЗпП як підстави для звільнення окремих категорій працівників, законопроєкт містить також положення про строки, які дозволяють визначити, що конфлікт інтересів має постійний характер.

Пропоновані новації заслуговують на увагу, однак потребують уточнення. Приватний інтерес може бути зумовлений різними (як правило, особистими) причинами, тому видається коректним застосування у пропонованій новелі слова «врегульований» замість «відсутній».

Для забезпечення принципу правової визначеності, заслуговує на увагу таке формулювання пропонованої новели:

«Розірвання трудового договору у випадку, передбаченому пунктом 4^1 частини першої цієї статті, не допускається у разі, якщо конфлікт інтересів тривав не довше шести місяців і якщо на час звільнення працівника конфлікт інтересів врегульований».

Висновки

Звільнення через конфлікт інтересів є заходом запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів. Порядок звільнення за цією підставою має багато особливостей. Особа може бути звільнена навіть без вчинення відповідного правопорушення у разі, якщо до неї не можна застосувати інших заходів зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів. Нечіткість та в деяких випадках відсутність законодавчого регулювання порядку застосування такої підстави для звільнення призводить до неоднозначної правозастосовної практики.

Ухвалення законопроєкту не несе 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.*