

Трудове право

УДК 331.108.644.7

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.15392537>

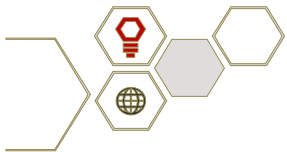
**Реалізація гарантій захисту трудових прав працівників під час
розірвання трудового договору в Україні**

Спаскіна Катерина Олегівна

Студентка 2 курсу, 8 групи, факультет адвокатури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
61024, вул. Григорія Сковороди, 77, Харків, Україна,
e-mail: k.o.spaskina@nlu.edu.ua,
ORCID <https://orcid.org/0009-0001-3407-9891>

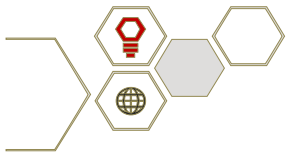
Прийнято: 02.05.2025 | Опубліковано: 12.05.2025

***Анотація.** У статті розглядається правовий механізм реалізації гарантій захисту трудових прав працівників під час розірвання трудового договору в Україні. Автор акцентує увагу на тому, що гарантії, передбачені трудовим законодавством, відіграють ключову роль у забезпеченні справедливості та балансу інтересів сторін у трудових правовідносинах, особливо в період їх припинення, коли працівник перебуває у вразливому становищі. Виклад основного матеріалу дослідження ґрунтується на аналізі чинного законодавства, зокрема статей 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 49-2 та 233 Кодексу законів про працю України, а також на положеннях міжнародних актів, таких як Конвенція МОП № 158 та Рекомендація № 166. Здійснено розмежування понять «припинення» і «розірвання» трудового договору, що має істотне значення для кваліфікації юридичних дій сторін трудових*



відносин. Наводяться думки провідних українських правознавців щодо змісту цих термінів, а також позиції Верховного Суду України, що демонструють практичну реалізацію відповідних гарантій у судовій площині. Особливу увагу приділено підставі розірвання трудового договору за пунктом 1 статті 40 КЗпП України — змінам в організації виробництва і праці, яка є найбільш поширеною у сучасних умовах. Проаналізовано обов'язки роботодавця щодо попередження працівника про звільнення, запропонування іншої роботи, виплати вихідної допомоги, дотримання переважного права на залишення на роботі та взаємодії з профспілками. Розкрито особливості застосування гарантій в умовах воєнного стану, коли деякі норми, зокрема щодо профспілкової згоди, можуть бути тимчасово призупинені. У дослідженні також представлено порівняльно-правовий аналіз правових підходів до гарантій при звільненні з виробничих причин у країнах Європейського Союзу, зокрема в Німеччині та Швеції. Зазначено, що європейський досвід характеризується ширшим спектром процедурних гарантій і колективного захисту, що може бути враховано при вдосконаленні українського трудового законодавства. Узагальнюючи, автор підкреслює необхідність удосконалення правового механізму реалізації трудових гарантій в Україні шляхом посилення процедурних стандартів, узгодження з міжнародними зобов'язаннями, а також адаптації до умов воєнного стану без звуження змісту трудових прав.

Ключові слова: *трудові гарантії, розірвання трудового договору, скорочення штату, Конвенції МОП.*



Implementation of Guarantees for the Protection of Employees' Labor Rights during Termination of the Employment Contract in Ukraine

Katerina Spaskina

Student of the 2nd course of the 8th group, Faculty of the Advocacy

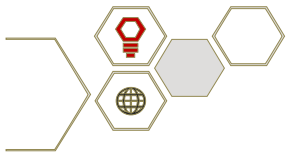
Yaroslav Mudryi National Law University,

61024, 77, Hryhoriya Skovorody Str., Kharkiv, Ukraine,

e-mail: k.o.spaskina@nlu.edu.ua,

ORCID <https://orcid.org/0009-0001-3407-9891>

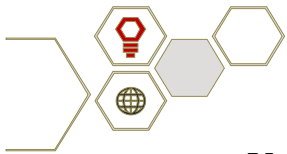
Abstract. *The article examines the legal mechanism for implementing guarantees for the protection of employees' labor rights during the termination of an employment contract in Ukraine. The author emphasizes that the guarantees provided by labor legislation play a key role in ensuring fairness and balancing the interests of the parties in labor relations, especially at the stage of termination, when the employee is in a vulnerable position. The main body of the study is based on the analysis of current legislation, in particular Articles 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 49-2, and 233 of the Labor Code of Ukraine, as well as provisions of international instruments such as ILO Convention No. 158 and Recommendation No. 166. The article distinguishes between the concepts of "termination" and "dismissal" of an employment contract, which is of significant importance for the qualification of the legal actions of the parties to labor relations. It presents the views of leading Ukrainian legal scholars on the meaning of these terms, as well as the positions of the Supreme Court of Ukraine, which demonstrate the practical implementation of the relevant guarantees in the judicial sphere. Particular attention is paid to the grounds for dismissal under Paragraph 1 of Article 40 of the Labor Code of Ukraine — changes in the organization of production and labor — which is the most common reason under current conditions. The article analyzes the employer's obligations regarding notifying the employee of dismissal, offering alternative work, paying*



severance compensation, observing the preferential right to remain employed, and interacting with trade unions. The article also reveals the peculiarities of applying guarantees under martial law, when certain norms — particularly those related to trade union consent — may be temporarily suspended. The study includes a comparative legal analysis of approaches to guarantees in cases of dismissal for economic reasons in European Union countries, particularly Germany and Sweden. It is noted that the European experience is characterized by a broader range of procedural guarantees and collective protections, which may be considered in the improvement of Ukrainian labor legislation. In conclusion, the author highlights the need to improve the legal mechanism for the implementation of labor guarantees in Ukraine by strengthening procedural standards, aligning them with international obligations, and adapting to the conditions of martial law without narrowing the scope of labor rights.

Keywords: *labor guarantees, termination of employment contract, staff reduction, ILO Conventions.*

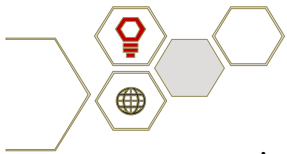
Постановка проблеми. У сучасній науковій літературі неодноразово підкреслювалося, що формування правової держави та утвердження принципу верховенства права є фундаментальними завданнями для будь-якого суспільства, яке прагне до демократії та соціальної справедливості. Одним із ключових елементів такого процесу є визнання та забезпечення природних і невід’ємних прав і свобод людини, що проголошені в Конституції України. Особливе значення серед прав в Конституції посідає право на працю. Воно є не лише економічною категорією, але й соціальною гарантією, яка забезпечує гідне існування кожної людини. Право на працю є основою для самореалізації особистості, забезпечення матеріального добробуту та соціальної стабільності. Однак для того, щоб це право не залишалося лише декларативним, воно повинно захищатися на етапі виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.



Україна, як держава, яка розвивається у напрямку демократії та правової державності, стикається з низкою викликів у сфері трудового права. Актуальність проблематики реалізації гарантій захисту трудових прав працівників під час розірвання трудового договору полягає не лише у теоретичному осмисленні таких гарантій, але й у практичній реалізації цих принципів у повсякденному житті громадян.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема правових гарантій працівників у сфері трудового права є однією з найактуальніших у сучасній юридичній науці, оскільки ця тема привертає увагу багатьох вчених, які докладно досліджують різні аспекти забезпечення трудових прав та інтересів працівників. Серед відомих дослідників, які внесли значний внесок у розвиток цієї галузі, можна назвати К.Ю. Мельника, А.О. Бабенка, Ю.А. Джепа, Н.Б. Болотіну, В.С. Венедиктова, І.Я. Кисельова, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка та багатьох інших. Їхні праці охоплюють широкий спектр питань, пов'язаних із захистом прав працівників, зокрема щодо укладення, зміни та розірвання трудових договорів, а також гарантій їх реалізації.

Особливо варто відзначити думки Мельника К.Ю. та Бабенка А.О. - автори не лише аналізують теоретичні аспекти правових гарантій, але й розглядають практичні проблеми, з якими стикаються працівники та роботодавці. Вони підкреслюють, що на сьогоднішній день існує низка суперечностей у трудовому законодавстві, які ускладнюють реалізацію гарантій трудових прав [1, с. 47]. С.В. Венедіктов у свою чергу детально описує особливості розірвання трудових договорів у зарубіжних країнах а також гарантії прав працівників у процесі їх розірвання [2, с. 211]. Ю. А. Джепа досліджуючи питання гарантування трудових прав у контексті припинення трудових відносин, виділяє три ключові особливості, які мають важливе значення для забезпечення правової захищеності працівників. Перша особливість стосується трьох основних блоків прав, які підлягають гарантуванню при припиненні трудових відносин – гарантування правомірності самого процесу припинення трудових відносин, забезпечення

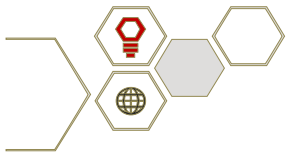


права індивіда на працю після припинення попередніх трудових відносин, гарантування права людини на захист і відновлення порушених прав. Другою є залежність комплексу гарантій від суб'єкта трудових правовідносин, чий права потребують забезпечення, а третя акцентує увагу на необхідності гармонізації національного трудового законодавства з міжнародними та європейськими стандартами [3, с. 93].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Сучасне трудове законодавство України, незважаючи на свої досягнення в регулюванні прав працівників, все ще має низку суттєвих прогалин, особливо у контексті захисту працівників під час звільнення з організаційно-правових причин. Наразі перелік гарантій, передбачених законодавством, не є достатнім для забезпечення повноцінного захисту прав працівників у таких ситуаціях.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою цього дослідження є аналіз основних доктринальних та нормативних положень трудового права, які стосуються гарантування захисту трудових прав працівників під час розірвання трудового договору в Україні. Увага акцентується на соціально-правовому спрямуванні діяльності держави, яке передбачає не лише захист прав працівників, але й забезпечення балансу інтересів між працівниками та роботодавцями. Важливим аспектом є також розгляд міжнародних стандартів у сфері трудових прав, які можуть слугувати орієнтиром для вдосконалення національного законодавства.

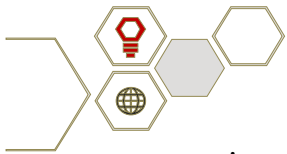
Фокус дослідження у даній статті сконцентований на комплексному аналізі правових гарантій трудових прав працівників при розірванні трудового договору в Україні, зокрема за ініціативою роботодавця у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Особливу увагу приділено змісту, юридичній природі та практичній реалізації зазначених гарантій, а також тлумаченню відповідних норм у судовій практиці. Потенційний науковий внесок полягає в систематизації чинного законодавства та правових позицій, виявленні колізій і прогалин у правовому регулюванні, а також у формулюванні пропозицій



щодо вдосконалення нормативної бази з урахуванням міжнародних стандартів захисту трудових прав.

Виклад основного матеріалу дослідження. Система гарантій трудових прав працівників є фундаментальною складовою трудового законодавства, яка забезпечує реалізацію та захист прав найманих працівників під час трудових відносин, зокрема під час їх припинення. У науковій літературі юридичні гарантії визначаються як система правових норм, які встановлюють умови та засоби, що забезпечують реалізацію трудових прав працівників і захист їх від порушень. Юридичні гарантії є важливим елементом правового статусу працівника, оскільки вони визначають не лише формальне закріплення відповідних прав, але й створюють дієвий механізм їх втілення у практичні правовідносини. Особливо значущими є гарантії при розірванні трудового договору, оскільки цей етап трудових відносин пов'язаний з підвищеним ризиком порушення прав працівників. Саме в цей період працівник знаходиться у вразливому становищі, а роботодавець може зловживати своїм домінуючим положенням у трудових відносинах. Законодавча регламентація гарантій при розірванні трудового договору спрямована на врівноваження інтересів обох сторін та недопущення необґрунтованого звільнення працівника.

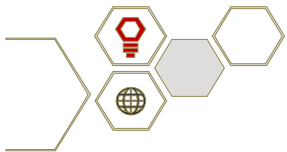
Стаття 36 Кодексу законів про працю України містить вичерпний перелік підстав для припинення трудового договору [4]. Термін «припинення» є найбільш широким поняттям і охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, незалежно від ініціатора чи обставин. До таких підстав належать, зокрема, угода сторін, закінчення строку трудового договору, призов або вступ на військову службу, розірвання трудового договору з ініціативи працівника або роботодавця, переведення працівника на інше підприємство, відмова працівника від переведення у зв'язку зі зміною істотних умов праці, набрання законної сили вироком суду та інші підстави, передбачені законодавством. Поняття «розірвання» трудового договору, як правило, використовується для позначення припинення трудового договору за ініціативою однієї зі сторін –



працівника (статті 38, 39 КЗпП) або роботодавця (статті 40, 41 КЗпП). Таким чином, «розірвання» передбачає волевиявлення однієї із сторін трудових відносин щодо їх припинення. Українські правознавці також приділяють увагу розмежуванню цих понять. О. М. Курений вважає, що поняття «розірвання трудового договору» застосовується, коли вбачається ініціатива однієї зі сторін або коли роботодавець зобов'язаний надати певні гарантії чи виплатити компенсації при припиненні трудових відносин. На думку С. М. Прилипка, розірвання трудового договору відбувається припиненням трудових відносин одностороннім волевиявленням [5, с. 55-56].

Протилежну позицію займає Н. Б. Болотіна, яка зазначає, що «припинення трудового договору» є найбільш широким поняттям, яке включає всі випадки закінчення дії трудового договору, тоді як «розірвання» стосується випадків, коли трудовий договір припиняється з ініціативи будь-якої з його сторін [6, с. 102]. В. С. Венедіктов розглядає розірвання як припинення трудового договору з ініціативи однієї зі сторін [7, с. 83].

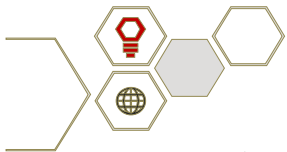
У своїх роз'ясненнях Верховний Суд України торкається питання розмежування понять припинення та розірвання трудового договору. Так, у постанові від 17 травня 2021 року у справі № 678/91/20, розглядаючи питання розірвання трудового договору за пунктом 1 статті 40 КЗпП України, суд підкреслив право роботодавця приймати рішення про зміни в організації виробництва і праці та скорочення штату [8]. Водночас, у постанові від 6 травня 2020 року у справі № 487/2191/17, суд наголосив на обов'язку роботодавця пропонувати працівнику іншу роботу одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці [9]. Обидва рішення свідчать про те, що Верховний Суд розглядає «розірвання» більше як дію роботодавця, що тягне за собою певні обов'язки щодо працівника. Постанова Верховного Суду від 15 лютого 2023 року у справі № 377/169/20, визначила що припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку його дії (пункт 2 частини першої статті 36 КЗпП України) не потребує заяви чи будь-якого волевиявлення працівника, що



підкреслює відмінність від «розірвання» за ініціативою однієї зі сторін [10]. У контексті строків оскарження звільнення, визначених статтею 233 КЗпП України, термін «звільнення» використовується як наслідок припинення трудового договору, незалежно від підстав.

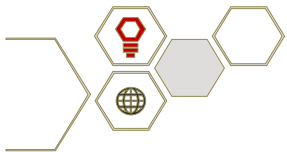
Стаття 40 Кодексу законів про працю України передбачає, що «трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників» [4]. Частина друга статті 40 КЗпП України встановлює важливу умову для розірвання трудового договору за підставами, зазначеними у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, а саме, що звільнення допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Таке положення є суттєвою гарантією для працівників, оскільки зобов'язує роботодавця перед звільненням розглянути можливість працевлаштування працівника на іншу наявну посаду.

Для цілей цього дослідження основна увага буде зосереджена на першій підставі, передбаченій пунктом 1 статті 40 КЗпП України, – змінах в організації виробництва і праці, що включають скорочення чисельності або штату працівників, оскільки ця підстава є однією з найпоширеніших і нині має значний вплив на трудові права працівників, що зумовлює необхідність її детального розгляду. Зміни в організації виробництва і праці, що є підставою для звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП України, охоплюють широкий спектр ситуацій, пов'язаних з необхідністю оптимізації діяльності підприємства, що може включати ліквідацію окремих структурних підрозділів, впровадження нових технологій, оптимізацію управлінських процесів, зменшення обсягів виробництва або послуг, що призводить до зменшення потреби у персоналі. Українське трудове законодавство, визнаючи право роботодавця на прийняття управлінських рішень щодо організації



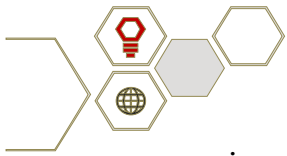
виробництва та праці, водночас встановлює певні обмеження та гарантії для захисту працівників від необґрунтованого звільнення. Хоча роботодавець має право здійснювати зміни в організації виробництва і праці, включаючи скорочення штату, це право не є абсолютним і має реалізовуватися з урахуванням трудових прав працівників. Законодавство вимагає від роботодавця не лише наявності об'єктивних підстав для скорочення, але й чіткого дотримання процедури звільнення, включаючи попередження працівників, пропонування іншої роботи та виплату належних компенсацій.

Однією з ключових гарантій для працівників при звільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці є право на попередження про майбутнє звільнення не пізніше ніж за два місяці до запланованої дати. Стаття 49-2 Кодексу законів про працю України зобов'язує роботодавця персонально повідомити кожного працівника під підпис про майбутнє вивільнення [4]. Метою цього положення є надання працівнику достатнього часу для пошуку нової роботи та адаптації до нових обставин. Важливо зазначити, що час перебування працівника у відпустці або на лікарняному не виключається із строку попередження. Однак, під час дії воєнного стану, згідно з Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», це правило може не діяти в повному обсязі щодо звільнення під час тимчасової непрацездатності або відпустки. Одночасно з попередженням про звільнення роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, якщо така є і відповідає кваліфікації працівника. Згідно з практикою Верховного Суду, роботодавець повинен пропонувати всі наявні вакансії, незалежно від структурного підрозділу, в якому раніше працював працівник, і ті, що можуть з'явитися протягом двомісячного строку попередження [11]. Звільнення допускається лише у випадку, якщо працівник відмовився від запропонованої роботи або якщо такої роботи немає. При звільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку. Стаття 44 Кодексу законів про працю



України гарантує цю виплату як мінімальну матеріальну компенсацію за втрату роботи. Колективним договором може бути передбачено вищий розмір вихідної допомоги. Важливо зазначити, що під час дії воєнного стану обов'язок виплати вихідної допомоги, як правило, зберігається. Стаття 42 Кодексу законів про працю України надає певним категоріям працівників переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату за рівних умов продуктивності праці та кваліфікації [4]. До таких категорій належать сімейні з двома і більше утриманцями, особи, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком, працівники з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві та інші категорії, визначені законом. У разі незаконного звільнення працівник має право звернутися до суду з позовною заявою про поновлення на роботі протягом одного місяця з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. Судова практика свідчить, що у разі визнання звільнення незаконним, працівник підлягає поновленню на попередній роботі та має право на відшкодування середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Профспілки відіграють важливу роль у захисті трудових прав працівників при скороченні штату. Згідно зі статтею 43 Кодексу законів про працю України (дія якої, однак, призупинена на період воєнного стану згідно з Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»), розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП України (крім випадку ліквідації підприємства), могло бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Профспілки мають право вимагати від роботодавця надання інформації про заплановані звільнення та проводити консультації щодо запобігання або мінімізації їх кількості.

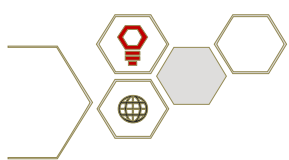
Конвенція МОП № 158 встановлює міжнародні стандарти щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Стаття 4 Конвенції передбачає, що трудові відносини не повинні припинятися, якщо для цього немає обґрунтованої причини, пов'язаної зі здібностями чи поведінкою



працівника або зумовленої виробничою необхідністю підприємства. Стаття 13 вимагає проведення консультацій з представниками працівників, коли розглядається можливість звільнення з економічних, технологічних, структурних або аналогічних причин. Стаття 12 передбачає право працівника, трудові відносини з яким припинено, на вихідну допомогу або інші виплати, розмір яких залежить, зокрема, від тривалості роботи та рівня заробітної плати [12]. Рекомендація МОП № 166 доповнює Конвенцію № 158 і містить рекомендації щодо запобігання або мінімізації звільнень з економічних причин, включаючи обмеження найму, внутрішні переведення, навчання та перекваліфікацію, добровільний вихід на пенсію, обмеження надурочних робіт та скорочення робочого часу. Рекомендація також містить положення щодо критеріїв відбору працівників для звільнення, які повинні бути встановлені заздалегідь і враховувати як інтереси підприємства, так і інтереси працівників. Крім того, Рекомендація передбачає надання пріоритету у повторному наймі працівникам, звільненим з економічних причин [13].

Правове регулювання гарантій при звільненні з виробничих причин у країнах Європи відзначається значною варіативністю, обумовленою національними підходами до захисту трудових прав. У Німеччині законодавство передбачає розширені механізми захисту працівників, які потрапляють під скорочення штату. Відповідно до норм про захист від звільнення, процедура припинення трудових відносин супроводжується обов'язковими консультаціями між роботодавцем та виробничими радами. Соціальна компенсація для звільнених осіб часто закріплюється у соціальних планах підприємств, передбачаючи виплату вихідної допомоги, розмір якої визначається з урахуванням стажу працівника. Колективні звільнення підлягають офіційному повідомленню державним органам зайнятості, що спрямовано на мінімізацію негативних соціальних наслідків [14].

Трудові гарантії у Швеції також базуються на принципах колективного захисту працівників. Законодавство встановлює мінімальні строки попередження, які варіюються залежно від стажу роботи. У разі звільнення

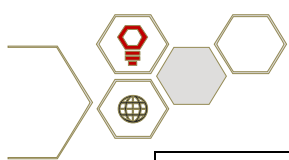


через нестачу роботи діє принцип пріоритетності збереження робочих місць для працівників з більшою тривалістю зайнятості. Процедура припинення трудових відносин супроводжується обов'язковими консультаціями роботодавця з профспілковими організаціями. Хоча законодавчо виплата вихідної допомоги не є обов'язковою, відповідні положення можуть бути передбачені у колективних договорах або індивідуальних трудових угодах. У звільнених осіб зберігається право на повторне працевлаштування у випадку, якщо роботодавець приймає рішення про набір нових працівників на аналогічні посади [15].

Трудове законодавство Великої Британії регулює питання скорочення штату через встановлення мінімальних строків попередження, що диференціюються залежно від тривалості трудової діяльності. Особи, які мають не менше двох років безперервного стажу, отримують компенсаційні виплати, розмір яких залежить від віку, стажу та рівня заробітної плати. Планування значного скорочення персоналу супроводжується обов'язковими колективними консультаціями, якщо йдеться про припинення трудових відносин із 20 і більше працівниками упродовж трьох місяців. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникам альтернативні варіанти зайнятості за наявності відповідних вакансій, що спрямовано на пом'якшення наслідків звільнення та підвищення рівня соціальної захищеності трудового колективу [16].

Таблиця 1

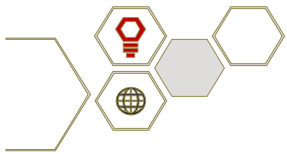
Характеристика	Україна	Німеччина	Швеція	Велика Британія
Строки попередження	Щонайменше 2 місяці	1-7 місяців залежно від стажу	1-6 місяців залежно від стажу	1 тиждень – 12 тижнів залежно від стажу



<i>Обов'язкова вихідна допомога</i>	Не менше 1 середньомісячної зарплати	Відсутня, але поширена практика через соціальні плани/угоди	Відсутня, але поширена практика в колективних угодах/контрактах	Так, залежить від віку, стажу та тижневої зарплати (максимум)
<i>Консультації</i>	Інформування профкому (дія призупинена на час воєнного стану)	Обов'язкові з виробничою радою ("Betriebsrat")	Обов'язкові з профспілками	Обов'язкові при звільненні 20+ працівників
<i>Роль профспілок/представників працівників</i>	Обмежена роль на даний момент	Значні права спільного прийняття рішень у виробничих рад	Важлива роль у консультаціях та укладанні угод	Консультації з профспілками або обраними представниками при великих скороченнях

Джерело: власна розробка автора(ів)

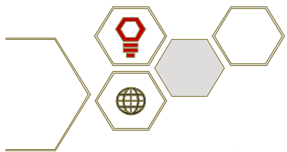
Реформування трудового законодавства України на основі європейського досвіду потребує врахування кращих практик у сфері гарантій працівникам при звільненні за скороченням штату. Порівняльний аналіз відповідних правових норм у країнах ЄС дозволяє визначити ключові напрями вдосконалення національного законодавства. Доцільним є запровадження диференційованої шкали виплати вихідної допомоги з урахуванням стажу роботи. Внесення змін до статті 44 КЗпП України, що передбачатиме збільшення компенсації відповідно до тривалості безперервного стажу, сприятиме більш справедливому підходу до соціального захисту звільнених працівників та узгодженню української правової системи з відповідними практиками Великої Британії та Німеччини. Підвищення рівня формалізації механізмів консультацій з представниками працівників є необхідним заходом



для гарантування прав трудового колективу. Попри наявність статті 43 КЗпП України, необхідно розглянути посилення законодавчих вимог щодо проведення консультацій з профспілками або обраними представниками незалежно від кількості осіб, які підлягають звільненню. Удосконалення положень статті 49-2 КЗпП України на основі Директиви ЄС про колективні звільнення та німецької моделі виробничих рад дозволить підвищити прозорість процесу скорочення штату. Законодавче закріплення обов'язку роботодавців документувати та доводити до відома працівників чіткі, об'єктивні та недискримінаційні критерії відбору осіб, які підлягають скороченню, сприятиме зниженню рівня зловживань та посиленню довіри до механізмів звільнення. Запровадження таких норм відповідатиме рекомендаціям МОП і практиці, що діє у Великій Британії.

Стимулювання роботодавців до надання підтримки у працевлаштуванні та перекваліфікації звільнених осіб є важливим аспектом забезпечення ефективного ринку праці. Впровадження фінансових або нормативних стимулів для підприємств, які сприятимуть працевлаштуванню колишніх працівників через кар'єрне консультування та програми перепідготовки, відповідатиме міжнародним стандартам соціального захисту. Оцінка можливості подовження строків попередження про звільнення для працівників з тривалим стажем є актуальним питанням у контексті адаптації українського законодавства до європейських практик. Внесення змін до статті 49-2 КЗпП України може передбачати додаткові гарантії для осіб, які працюють на підприємстві понад п'ять років, що узгоджується з досвідом Швеції та Німеччини. Впровадження запропонованих змін до трудового законодавства вимагає врахування соціально-економічних умов і правового контексту України. Чіткість законодавчих формулювань, наявність перехідних положень та ефективні механізми контролю за їх реалізацією є ключовими умовами для досягнення поставлених цілей.

Висновки. Система юридичних гарантій у процесі припинення трудового договору, зокрема у випадках скорочення чисельності або штату



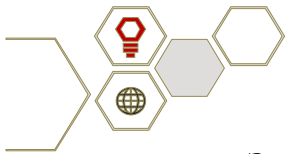
працівників, є ключовим елементом механізму захисту трудових прав. Вона виконує функцію балансування інтересів сторін трудових правовідносин та запобігає зловживанню з боку роботодавців, особливо у кризових ситуаціях, реорганізаціях або під час ліквідації підприємств. Ретельна регламентація порядку звільнення – від обов’язку попередження до пропозиції альтернативної роботи й виплати вихідної допомоги – створює правову визначеність і гарантує соціальну стабільність. Аналіз чинного законодавства України, зокрема положень статей 36, 38–41, 42, 44, 49-2 КЗпП України, а також відповідної судової практики, засвідчує наявність базових гарантій, які забезпечують мінімальний рівень соціального захисту працівників.

Однак низка проблем, серед яких можна виділити формальне виконання обов’язку щодо пропозиції іншої роботи, недоліки судового захисту, а також обмеження гарантій у період воєнного стану, вказує на потребу подальшого вдосконалення законодавства.

Порівняльно-правовий аналіз показує, що у правових системах країн Європейського Союзу значно ширше застосовуються превентивні та компенсаційні механізми, такі як консультації з профспілками, участь державних органів у процесі вивільнення працівників, інститути соціального діалогу, більші строки попередження про звільнення та збільшені обсяги вихідної допомоги. Адаптація цих підходів до українського контексту може стати запорукою посилення трудових гарантій та ефективнішого захисту прав працівників.

Перспективними напрямками подальших досліджень є:

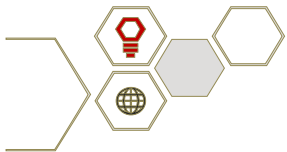
- аналіз впливу законодавчих змін на рівень захищеності працівників та ринок праці в цілому;
- розгляд специфіки звільнень у різних галузях економіки;
- удосконалення механізмів вирішення трудових спорів, зокрема із застосуванням альтернативних форм захисту;
- роль профспілок та органів державної влади у забезпеченні балансу між інтересами найманих працівників і роботодавців.



Забезпечення ефективної реалізації юридичних гарантій під час припинення трудового договору вимагає не лише формального дотримання законодавчих приписів, а й глибокого розуміння соціальної функції трудового права та орієнтації на найкращі європейські практики.

Список використаних джерел

1. Мельник К. Ю., Бабенко А. О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
2. Венедіктов С. В. Міжнародне та порівняльне трудове право: підручник. Київ : ДІА, 2023. 260 с.
3. Джепа Ю. Особливості гарантій захисту прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин. *Форум права*. 2008. № 2. С. 90–94.
4. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 1 січ. 2025 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 04.04.2025).
5. Конопельцева О. О. Щодо співвідношення понять «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення». *Право та інновації*. 2019. № 2 (22). С. 54–59.
6. Болотіна Н. Трудове право України. Київ : Вікар, 2003. 725 с.
7. Шишлюк В. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 1. С. 80–84.
8. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 17.05.2021 у справі № 678/91/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97005520> (дата звернення: 04.04.2025).
9. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 06.05.2020 у справі № 487/2191/17-ц.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89153933> (дата звернення: 04.04.2025).



10. Постанова Верховного Суду від 15.02.2023 у справі № 377/169/20.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109156923>(дата звернення: 04.04.2025).

11. Розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України: окремі аспекти судової практики. *Вища школа адвокатури НААУ*.
URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/rozirvannya-trudovogo-dogovoru-za-p-1-st-40-kzpp-ukrayiny-okremi-aspekty-sudovoyi-praktyky> (дата звернення: 04.04.2025).

12. Конвенція МОП N 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року : Конвенція Міжнар. орг. пр. від 22.06.1982 № 158 : станом на 4 лют. 1994 р.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text (дата звернення: 04.04.2025).

13. Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця N 166 : Рек. Міжнар. орг. пр. від 22.06.1982 № 166.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_276#Text (дата звернення: 04.04.2025).

14. Dismiss a lsand Termination of Employment in Germany. CMS Law.
URL: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-dismissals/germany> (дата звернення: 04.04.2025).

15. Termination of Employment in Sweden: Severance Pay, Notice Periods, etc. PapayaGlobal. URL: <https://www.papayaglobal.com/blog/termination-of-employment-in-sweden-severance-pay-notice-periods-etc/> (дата звернення: 04.04.2025).

16. Redundancy: YourRights. GOV. URL: <https://www.gov.uk/redundancy-your-rights/notice-periods> (дата звернення: 04.04.2025).