

УДК 349.227

DOI <https://doi.org/10.32782/2409-4544/2023-1/12>

## ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**Якушев Ігор Михайлович,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
професор кафедри цивільно-правових дисциплін  
Волинського національного університету імені Лесі Українки  
ORCID ID: 0000-0001-8947-3848

Стаття присвячена вдосконаленню захисту трудових прав і свобод працівників при припиненні трудових відносин з метою недопущення незаконного їх звільнення. Припинення трудових правовідносин завжди є наслідком припинення дії трудового договору, на підставі якого виникли ці правовідносини. Правомірність припинення трудового договору залежить від наявності передбаченої у законі підстави, дотримання роботодавцем порядку звільнення працівника, передбаченого законодавством для даної підстави, а також від реалізації роботодавцем передбачених законодавством гарантій захисту працівників від незаконного звільнення.

Обсяг гарантій захисту працівників від незаконного звільнення залежить від підстав припинення трудового договору. Особливу увагу захисту прав працівників законодавство приділяє при звільненні з ініціативи роботодавця.

Однією з основних гарантій прав працівників при звільненні з ініціативи роботодавця є заборона звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці. Аналізуючи таку підставу припинення трудового договору, як закінчення строку (п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України), наголошується, що звільнення працівника можливе за умови виявлення ініціативи хоча б однієї його сторони і незалежно від бажання другої. Тому, якщо припинення трудових відносин вимагає роботодавець, повинні застосовуватися гарантії, передбачені при звільненні з ініціативи роботодавця, зокрема, заборона звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності та перебування у відпустці, і за умови, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Заборона звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності та перебування у відпустці повинна застосовуватися і при припиненні трудового договору у зв'язку з відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) а також з підстав, передбачених трудовим договором з нефіксованим робочим часом і контрактом (п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України).

**Ключові слова:** припинення трудового договору, звільнення з роботи, захист трудових прав.

### **Yakushev Ihor. Guarantees for the protection of employees in the event of termination of employment**

The article is devoted to improving the protection of labor rights and freedoms of employees upon termination of employment with the aim of preventing their illegal dismissal. The termination of the employment relationship is always a consequence of the termination of the employment contract on the basis of which this relationship arose. The legality of termination of an employment contract depends on the existence of a legal basis, the employer's compliance with the procedure for the dismissal of an employee provided for by law for this reason, as well as on the employer's implementation of the guarantees provided by law for the protection of employees against illegal dismissal.

The scope of guarantees for the protection of employees against illegal dismissal depends on the grounds for termination of the employment contract. The legislation pays special attention to the protection of the rights of employees in case of dismissal at the initiative of the employer.

One of the main guarantees of the rights of employees in case of dismissal at the initiative of the employer is the prohibition of dismissal of the employee during his temporary incapacity for work or while on vacation. Analyzing such a reason for termination of the employment contract

*as the expiration of the term (clause 2, part 1, article 36 of the Labor Code of Ukraine), it is emphasized that the dismissal of an employee is possible on the condition that at least one of his parties takes the initiative and regardless of the desire of the other. Therefore, if the termination of the employment relationship is required by the employer, the guarantees provided for dismissal at the initiative of the employer should be applied, in particular, the prohibition of the dismissal of the employee during the period of his temporary incapacity for work and being on vacation, and provided that it is not possible to transfer the employee, with his consent, to another work.*

*The prohibition of dismissal of an employee during the period of his temporary incapacity for work and stay on vacation should also be applied in the event of termination of the employment contract in connection with the employee's refusal to transfer to work in another area together with the enterprise, institution, organization, as well as refusal to continue working in connection in connection with a change in essential working conditions (Clause 6, Part 1, Article 36 of the Labor Code of Ukraine) as well as on the grounds provided for by an employment contract with non-fixed working hours and a contract (Clause 8, Part 1, Article 36 of the Labor Code of Ukraine).*

**Key words:** *termination of employment contract, dismissal, protection of labor rights.*

Реалізація особою конституційного права на працю включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [1], переважно відбувається шляхом вступу у трудові правовідносини. Як і будь-які суспільні правовідносини, вони виникають, змінюються і припиняються на підставі юридичних фактів, які поділяються на дії (залежать від волевиявлення людини) і події (настають незалежно від волевиявлення людини). Дії, у свою чергу, можуть бути правомірними і неправомірними.

Юридичними фактами виникнення трудових правовідносин можуть бути лише дії майбутніх учасників трудових правовідносин. Такі дії можуть бути як правомірними, коли майбутніми учасниками трудових правовідносин дотримана визначена законодавством процедура укладення трудового договору, так і неправомірними, якщо роботодавець не виконав всіх вимог законодавства про працю але допустив працівника до виконання трудових обов'язків (наприклад, не повідомив центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу). При цьому, сторони досягли бажаного результату: для роботодавця виконується робота а працівник отримує винагороду за свою працю.

Виконання роботи не завжди відбувається у трудових правовідносинах. Як зазначає професор П. Д. Пилипенко, трудові відносини виникають на підставі укла-

дення трудового договору, який і є тим визначальним чинником, за допомогою якого відбувається відмежування відносин найманої праці від інших видів трудових відносин, що об'єктивно існують у сфері суспільної організації праці (трудові відносини у виробничих кооперативах; трудові відносини військової, у т. ч. альтернативної (невійськової) служби, служби в органах МВС, СБУ; трудові відносини засуджених у виправно-трудовах установах; трудові відносини за цивільно-правовими угодами та ін.) [2, с. 12].

Зміна трудових правовідносин відбувається також за взаємною згодою сторін або за згодою працівника працювати в нових умовах, а відсутність такої згоди при неможливості зберегти колишні істотні умови праці може бути підставою для припинення трудового договору.

Підставами припинення трудових правовідносин можуть бути не лише взаємопогоджені дії учасників, але й волевиявлення однієї сторони трудового договору чи настання обставин, незалежних від волевиявлення сторін (вимога третіх осіб, юридичні події). Проте, припинення трудових правовідносин завжди є наслідком припинення дії трудового договору, на підставі якого виникли ці правовідносини.

В юридичні науці дискусійним є питання: чи можна розглядати смерть працівника як підставу для припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, якщо виходити з того, що померлий працівник не є суб'єктом трудового права, а відповідні правові відносини з ним фактично припиняються до припинення трудового договору?

На думку Е. В. Бабенка, смерть працівника чи роботодавця – фізичної особи є юридичним фактом, настання якого виключає можливість продовження трудових правовідносин, незалежно від того, був припинений трудовий договір (контракт) чи ні. Смерть працівника чи роботодавця – фізичної особи виключає можливість подальшого розуміння його в якості того, хто володіє трудовою правосуб'єктністю, а отже, унеможлиблює подальший перебіг трудових правовідносин. Таким чином, смерть у даному контексті є важливою фактичною обставиною, що обумовлює припинення трудових правовідносин. [3, с. 49].

На нашу думку, таке твердження є хибним, адже припинення трудових правовідносин без припинення трудового договору означатиме втрату зв'язку між юридичним фактом, як підставою виникнення трудових правовідносин, і самими правовідносинами. Іншими словами: трудові правовідносини припинилися, а трудовий договір продовжує діяти. Смерть працівника чи роботодавця – фізичної особи є юридичним фактом, на підставі якого припиняється і трудовий договір, і трудові правовідносини. Доповнення частини 1 статті 36 КЗпП України такими підставами припинення трудового договору, як смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (пункт 8<sup>1</sup>) і смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим (пункт 8<sup>2</sup>) [4] власне і підтверджує правильність таких тверджень.

Припинення трудового договору може бути правомірним і не правомірним. Для правомірності припинення трудового договору необхідно дотримання двох умов: по-перше, повинна бути наявною підстава, передбачена у законі, і по-друге, повинен бути дотриманий порядок звільнення, передбачений законодавством для цієї підстави.

Підстави припинення трудового договору передбачає ч. 1 ст. 36 КЗпП України [5]. Залежно від суб'єкта волевиявлення їх традиційно поділяють на п'ять видів: 1) взаємне волевиявлення сторін трудового договору; 2) волевиявлення

працівника; 3) волевиявлення роботодавця; 4) волевиявлення третіх осіб; 5) обставини, які не залежать від волевиявлення людини (події). КЗпП України виділяє лише розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38 і 39), ініціативи роботодавця (статті 40 і 41), на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (стаття 45) і розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб (стаття 199).

До підстав припинення трудового договору за взаємним волевиявленням сторін варто віднести угоду сторін (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) та переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію (п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України). В навчальній літературі до цієї групи підстав припинення трудового договору також відносять закінчення строку трудового договору (п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) і підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом (п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України).

Вчені Пилипенко П.Д. і Бурак В.Я. вважають закінчення строку трудового договору подією, тобто підставою, яка настає незалежно від волевиявлення сторін трудового договору [6, с. 223]. Прилипко С.М., відносить закінчення строку трудового договору також до подій, але зазначає, що припинення трудового договору в даному випадку відбувається «за спільною (взаємною) ініціативою сторін» [7, с. 208–209].

Варто звернути увагу на те, що про такі підстави припинення трудового договору, як угода сторін і переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію сторони домовляються перебуваючи у трудових відносинах, а про строк трудового договору та щодо додаткових, тобто не передбачених законом, підстав припинення трудового договору з нефіксованим робочим часом або контракту, – при укладенні трудового договору, тобто ще до вступу у трудові правовідносини. Закінчення строку трудового договору чи настання обставин, з якими сторони обумовлювали можливість припинення трудового договору з нефіксованим робочим

часом або контракту, не означає автоматичного припинення трудового договору. Для припинення трудового договору повинна бути ініціатива хоча б однієї його сторони. Трудовий договір за вказаними підставами може бути припинено і у випадку відсутності згоди другої сторони, тому вважається, що припинення трудового договору у зв'язку із закінчення його строку та з підстав, передбачених трудовим договором з нефіксованим робочим часом чи контрактом відбувається за взаємним волевиявленням сторін є помилковим.

Відсутність взаємного волевиявлення при припиненні трудового договору у зв'язку із закінченням строку підтверджується і обов'язком роботодавця працевлаштувати вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років (а якщо дитина потребує домашнього догляду за станом здоров'я – до шести років) або дитину з інвалідністю, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору (ч. 3 ст. 184 КЗпП України).

Отже, встановлення строку закінчення трудового договору відбувається за погодженням сторін при його укладенні та коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами (ч. 2 ст. 23 КЗпП України).

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року № 2352-ІХ доповнено ст. 23 КЗпП України частиною третьою, яка передбачає обов'язок роботодавця «інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення» [4].

На нашу думку, вказаний обов'язок роботодавця не може стосуватися всіх строкових договорів. Згідно ч. 1 ст. 23 КЗпП України, строковий трудовий договір укладається на визначений строк, вста-

новлений за погодженням сторін, або на час виконання певної роботи. При цьому, строк трудового договору може визначатися як конкретним терміном, так і часом настання певної події [8]. Враховуючи зазначене, варто зауважити, що в одних випадках сторони при укладенні трудового договору можуть визначити тривалість трудових відносин (якщо зазначається дата закінчення трудового договору або чітко визначається період його тривалості (наприклад, укладення трудового договору на навчальний рік)), а в інших – тривалість залежить від настання певних обставин, іноді незалежних від волевиявлення і бажання сторін (наприклад, якщо трудовий договір укладено на час відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років, яку жінка має право перервати у будь-який час). Відповідно, у першому випадку працівнику відомо про час закінчення трудового договору, а в другому – тривалість трудових відносин конкретно не визначена і залежить від часу настання обставин, з якими сторони обумовили закінчення строку трудового договору. Вважаємо, що обов'язок роботодавця інформувати працівників про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, повинен стосуватися тих працівників, які працюють за строковим трудовим договором, закінчення якого обумовлено настанням певних обставин. Якщо ж законодавство передбачає укладення трудового договору на строк, чітко визначений сторонами, роботодавець повинен звільнитися від зазначеного вище обов'язку.

Варто звернути увагу і на такий особливий вид строкового трудового договору, як контракт, в якому строк його дії встановлюється угодою сторін. Згідно ч. 3 ст. 21 КЗпП України сфера застосування контракту визначається законами України. Їх аналіз свідчить, що укладення контракту в одних випадках є обов'язковим (наприклад, з керівником підприємства (ч. 4 ст. 65 Господарського кодексу України) [9], з керівником закладу вищої освіти (ч. 3 ст. 42 Закону України «Про вищу освіту» [10]), при призначенні на посаду державної служби (ст. 31 Закону України «Про державну службу» [11])),



а в інших – добровільним (наприклад, з помічником адвоката (ст. 16 Закону України «Про адвокатуру і адвокатську діяльність» [12]), з науковими працівниками (ч. 3 ст. 53 Закону України «Про вищу освіту» [10])).

В обох випадках максимальний строк контракту переважно визначається роками. При звільненні працівників з'являється вакантна посада, на яку буде прийматися новий працівник, з яким також буде укладатися контракт, істотною умовою якого є строк. Більше того, контракт – це строковий трудовий договір, який переважно укладається за результатами конкурсного відбору. Оголошення конкурсу завжди відбувається публічно, а тому додатково інформувати працівника про вакантну посаду вважаємо недоцільно.

Як зазначалося вище, припинення трудового договору буде правомірним за наявності передбаченої законом підстави та дотримання порядку звільнення, передбаченого законодавством для цієї підстави. Правомірність припинення трудового договору також залежить від дотримання роботодавцем гарантій, передбачених законодавством для працівників, які звільняються з роботи. Їх обсяг залежить від підстав припинення трудового договору. Особливу увагу захисту прав працівників законодавство приділяє при звільненні з ініціативи роботодавця.

До гарантій прав працівників при звільненні з ініціативи роботодавця відносяться наступні:

1) звільнення працівників допускається лише з підстав, передбачених КЗпП України або законами України;

2) не допускається звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ч. 6 ст. 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням;

3) не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України), а також у період перебування

працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації;

4) звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2, 6 ч. 1 ст. 40 та пунктах 4 і 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу;

5) звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з підстав, зазначених у пунктах 1, 2, 6 ч. 1 ст. 40 КЗпП України провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування;

6) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця проводиться за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (ст. 43 КЗпП України);

7) звільнення працівників молодше вісімнадцяти років допускається тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей;

8) звільнення за дисциплінарний проступок (пункти 3, 4, 7, 8 ч. 1 ст. 40 і пункт 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП) може бути проведено не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці, та не пізніше шести місяців з дня вчинення проступку;

9) перед звільненням за дисциплінарний проступок роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

Оскільки зазначені вимоги стосуються звільнення працівника лише з ініціативи роботодавця і не застосовуються при звільненні за іншими підставами, важливим є визначення суті окремих підстав припинення трудового договору для недопущення порушень прав працівників при звільненні. Як зазначалося вище, залежно від суб'єкта волевиявлення підстави припинення трудового договору поділяють на п'ять видів. При цьому, законодавство виділяє лише розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст.ст. 38, 39 КЗпП України) і розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст.ст. 40, 41 КЗпП України). На нашу думку, ряд гарантій, передбачених при звільненні з ініціативи роботодавця, повинні поширюватися і на інші підстави при-

пинення трудового договору, що забезпечить рівні умови захисту прав працівників при звільненні з роботи і буде гарантією незаконного їх звільнення.

Згідно п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України необхідною умовою припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку є вимога хоча б однієї сторони про припинення трудових відносин. Тому, якщо припинення трудових відносин вимагає роботодавець, повинні застосовуватися гарантії, передбачені при звільненні з ініціативи роботодавця. Зокрема, заборона звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності та перебування у відпустці, і за умови, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. На сьогодні гарантією при звільненні у зв'язку із закінченням строку трудового договору вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років (а якщо дитина потребує домашнього догляду за станом здоров'я – до шести років) або дитину з інвалідністю, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років є обов'язок роботодавця їх працевлаштувати та виплачувати на період працевлаштування середню заробітну плати, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. Така гарантія передбачена незалежно від того, яка сторона пред'явила вимогу про припинення трудових відносин. На нашу думку, якщо припинення строкового трудового договору відбувається з ініціативи роботодавця, звільнення зазначених вище категорій жінок повинно не допускатися.

Заборона звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності та перебування у відпустці повинна застосовуватися і при припиненні трудового договору у зв'язку з відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) а також з підстав, передбачених трудовим договором з нефіксованим робочим часом і контрактом (п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України).

Варто звернути увагу також і на рішення Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни

Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 4 вересня 2019 року № 6-р(II)/2019, в якому Конституційний Суд України вказав, що «контракт укладається на строк, який встановлюється за погодженням сторін та містить чітке зазначення, коли розпочинається строк дії контракту та коли він закінчується. Проте наведене не може бути підставою для незастосування до працівників, які працюють відповідно до укладеного контракту, положень частини третьої статті 40 Кодексу, і такі працівники не можуть бути звільнені в день тимчасової непрацездатності або в період перебування у відпустці, оскільки це зумовить нерівність та дискримінацію цієї категорії працівників, ускладнить їх становище та знизить реальність гарантій трудових прав громадян, встановлених Конституцією і законами України» [13].

У вказаному рішенні Конституційний Суд України також зазначив, що «положеннями частини третьої статті 40 Кодексу закріплені гарантії захисту працівника від незаконного звільнення, що є спеціальними вимогами законодавства, які мають бути реалізовані роботодавцем для дотримання трудового законодавства. Однією з таких гарантій є, зокрема, сформульована у законодавстві заборона роботодавцю звільняти працівника, який працює за трудовим договором і на момент звільнення є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці. Отже, нерозповсюдження такої вимоги на трудові правовідносини за контрактом є порушенням гарантій захисту працівників від незаконного звільнення та ставить їх у нерівні умови порівняно з працівниками інших категорій. Таким чином, Конституційний Суд України дійшов висновку, що положення частини третьої статті 40 Кодексу є такими, що поширюються на усі трудові правовідносини» (п. 3 мотивувальної частини Рішення) [13].

Варто погодитися з думкою судді Конституційного Суду України Городовенка В.В., що за позицією Конституційного Суду України «нині не дозволять звільнення працівника у період його тимчасової непрацездатності чи перебування

у відпустці в жодному разі, навіть якщо той самостійно виявить бажання стосовно такого звільнення» а надання цим положенням власного розуміння «може спричинити конфліктні ситуації у подальшій практиці судів» [14].

Враховуючи висновки Конституційного Суду України вважаємо за доцільне внести зміни і доповнення до КЗпП України з метою забезпечення гарантій захисту прав працівників при припиненні трудових відносин, правильного і однозначного застосування норм законодавства про працю при звільненні працівників.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що припинення трудових відносин відбувається внаслідок припинення трудового

договору. Правомірність припинення трудового договору залежить від наявності передбаченої у законі підстави, дотримання роботодавцем порядку звільнення працівника, передбаченого законодавством для даної підстави, а також від реалізації роботодавцем передбачених законодавством гарантій захисту працівників від незаконного звільнення. Вважаємо за необхідне на законодавчому рівні розширити гарантії захисту працівників від незаконного звільнення, поширивши заборону звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності та перебування у відпустці на всі підстави припинення трудового договору, якщо ініціатива його припинення належить роботодавцю.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України: закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 Харків, 2001. 36 с.
3. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 Київ, 2019. 423 с.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 року № 2352-IX / *Верховна Рада України. Офіційний вісник України*. 2022. № 58. Ст. 3434.
5. Кодекс законів про працю України : затв. Законом Верховної Ради Української РСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII / *Верховна Рада Української РСР. Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. додаток до № 50. Ст. 375.
6. Трудове право України : підручник / В.Я. Бурак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. Київ : Ін Юре, 2010. 536 с.
7. Трудове право: підручник / В.В. Жернаков та ін. За ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2012. 496 с.
8. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму *Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 15.03.2023).
9. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 436-IV / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18, № 19–20, № 21–22. Ст. 144.
10. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. Ст. 2004.
11. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
12. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012 р. № 5076-VI / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 27. Ст. 282.
13. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 4 вересня 2019 року № 6-р(II)/2019. *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19> (дата звернення: 15.03.2023).
14. Окрема думка судді Конституційного Суду України Городовенка В.В. стосовно Рішення Конституційного Суду України (Другий сенат) у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності)

положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 4 вересня 2019 року. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ng06d710-19#n2> (дата звернення: 15.03.2023).

#### REFERENCES:

1. Konstytutsiia Ukrainy vid 28 chervnya 1996 roku № 254к/96-VR [Constitution of Ukraine from June 28 1996, No. 254к/96-VR]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
2. Pylypenko P.D. (2001) Problemy teorii trudovykh pravovidnosyn v umovakh perekhodu Ukrainy do rynkovoї ekonomiky [Problems of the theory of labor relations in the conditions of Ukraine's transition to a market economy]. Extended abstract of Doctor's thesis. Kharkiv: Yaroslav Mudryi National Law University [in Ukrainian].
3. Babenko E.V. (2019) Doktryna zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv pry prypynenni trudovykh pravovidnosyn [The doctrine of protection of labor rights of employees upon termination of employment]. Doctor's thesis. Kyiv: Taras Shevchenko National University of Kyiv [in Ukrainian].
4. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn: Zakon Ukrainy vid 1 July 2022 roku № 2352-IX. [On making changes to some legislative acts of Ukraine regarding the optimization of labor relations: Law of Ukraine dated July 1, 2022 № 2352-IX]. *Ofitsiynyi visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine]. (1971, December 10). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainiskoi SSR – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukrainian SSR*. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
6. Pylypenko P.D. et al. (2010) *Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]*. Kyiv : In Yure [in Ukrainian].
7. Zhernakov V.V. et al. (2012) *Trudove pravo [Labor law]*. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
8. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv: Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 06.11.1992 r. № 9 [On the practice of consideration of labor disputes by courts: Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine of November 6, 1992 No. 9]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> [in Ukrainian].
9. Hospodarskyi kodeks Ukrainy [Commercial Code Ukraine]. (2003, January 16). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
10. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01.07. 2014 r. № 1556-VII. [On higher education: Law of Ukraine dated July 1, 2014 No. 1556-VII]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
11. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r. № 889-VIII. [On civil service: Law of Ukraine dated December 10, 2015 No. 889-VIII]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
12. Pro advokaturu ta advokatsku diialnist: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 r. № 5076-VI. [Pro advokaturu ta advokatsku diialnist: Zakon Ukrainy vid July 5, 2012. No. 5076-VI]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
13. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinoiu skarhoiu Zhabo Tetiany Maksymivny shchodo vidpovidnosti Konstytutsii Ukrainy (konstytutsiinosti) polozhen chastyny tretoi statti 40 Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 4 veresnia 2019 roku № 6-r(II)/2019. [Decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case of Tetyana Maksimivna Zhabo's constitutional complaint regarding the compliance with the Constitution of Ukraine (constitutionality) of the provisions of the third part of Article 40 of the Labor Code of Ukraine dated September 4, 2019 № 6-p(II)/2019]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19> [in Ukrainian].



14. Okrema dumka suddi Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy Horodovenka V.V. stosovno Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy (Druhyi senat) u spravi za konstytutsiinoiu skarhoiu Zhabo Tetiany Maksymivny shchodo vidpovidnosti Konstytutsii Ukrainy (konstytutsiinosti) polozhen chastyny tretoi statti 40 Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 4 veresnia 2019 roku. [Separate opinion of the judge of the Constitutional Court of Ukraine Horodovenka V.V. regarding the Decision of the Constitutional Court of Ukraine (Second Senate) in the case of Tatiana Maksimivna Zhabo's constitutional complaint regarding the compliance with the Constitution of Ukraine (constitutionality) of the provisions of part three of Article 40 of the Labor Code of Ukraine dated September 4, 2019]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ng06d710-19#n2> [in Ukrainian].