УДК 349.227
DOI https://doi.org/10.32782/2409-4544/2026-1/9

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОТИПРАВНІ ПРОСТУПКИ

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

Стаття присвячена з'ясуванню правової природи розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав вчинення працівниками протиправних діянь. На підставі аналізу норм Кодексу законів про працю України та судової практики їх застосування зроблено висновок, що підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця поділяються на звільнення за дисциплінарні проступки та інші вчинені працівником протиправні дії. Підставою такого поділу є час вчинення протиправних дій (під час виконання трудових обов'язків або в інший час) і місце (на робочому місці чи поза його межами).

Встановлено, що розмежування протиправних дій як підстав припинення трудових відносин на дисциплінарні проступки та інші правопорушення немає у спеціальному законодавстві, зокрема у законах України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів». Більше того, такі ж самі дії (наприклад, порушення етичних, моральних норм) у зазначених законах віднесено до дисциплінарних проступків, а в Кодексі законів про працю України – ні.

Обґрунтовано, що звільнення працівника з роботи за вчинення протиправних дій (які визнані чи невизнані законодавством дисциплінарними проступками) є юридичною відповідальністю, яка застосовується роботодавцем. Відмінності у строках та порядку звільнення за дисциплінарні проступки та інші протиправні дії, ставлять у нерівне правове становище працівників, які звільняються за різними підставами.

Зважаючи на особливості правового регулювання звільнення працівників за дисциплінарні проступки та з метою забезпечення рівності у правах і недопущення дискримінації працівників обґрунтовується необхідність встановити єдині вимоги та гарантії для всіх працівників, розірвання трудового договору з якими здійснюється на підставі вчинення протиправних діянь, незалежно від того, вчинені вони під час виконання роботи чи поза її межами, на робочому місці чи в побуті, пов'язані такі дії з роботою чи ні. Такі норми забезпечать рівність та недопустимість дискримінації особи, які є не тільки конституційними принципами національної правової системи України, а й фундаментальними цінностями світового співтовариства.

Ключові слова: *дисципліна праці, звільнення з роботи, юридична відповідальність, дискримінація.*

Yakushev Ihor. Ensuring equal rights for employees when dismissed for unlawful misconduct

The article is devoted to clarifying the legal nature of termination of an employment contract at the initiative of the employer on the grounds of employees committing illegal acts. Based on the analysis of the norms of the Labor Code of Ukraine and the judicial practice of their application, it is concluded that the grounds for termination of an employment contract at the initiative of the employer are divided into dismissal for disciplinary offenses and other illegal acts committed by the employee. The basis for such a division is the time of committing illegal acts (during the performance of labor duties or at another time) and the place (at the workplace or outside it). It has been established that the distinction of illegal acts as grounds for termination of employment relations into disciplinary offenses and other offenses is not provided for in special legislation, in particular in the Laws of Ukraine "On Civil Service", "On the Prosecutor's Office", "On the Judiciary and the Status of Judges". Moreover, the same actions (for example, violation of ethical, moral norms) in the above-mentioned laws are classified as disciplinary offenses, but not in the Labor Code of Ukraine.

It is substantiated that the dismissal of an employee from work for committing illegal actions (which are recognized or not recognized by the law as disciplinary offenses) is a legal liability applied by the employer. Differences in the terms and procedure for dismissal for disciplinary offenses and other illegal actions put employees who are dismissed on different grounds in an unequal legal position.

Given the peculiarities of the legal regulation of the dismissal of employees for disciplinary offenses and in order to ensure equality of rights and prevent discrimination of employees, the need to establish uniform requirements and guarantees for all employees whose employment contract is terminated on the basis of committing unlawful acts, regardless of whether they were committed during or outside of work, at the workplace or in everyday life, whether such acts are related to work or not, is justified. Such norms will ensure equality and inadmissibility of discrimination of individuals, which are not only constitutional principles of the national legal system of Ukraine, but also fundamental values of the world community.

Key words: *labor discipline, dismissal from work, legal liability, discrimination.*

Дотримання норм права у державі забезпечується різними методами, у тому числі застосуванням примусу, а їх невиконання передбачає настання певних видів відповідальності. За невиконання трудових обов'язків законодавство про працю передбачає дисциплінарну відповідальність – обов'язок працівника понести покарання, передбачене нормами законодавства про працю за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків [1, с. 243].

Підставою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок – протиправне, винне (умисне або необережне) діяння (дія чи бездіяльність) працівника, що посягає на встановлений правовий порядок взаємовідносин із роботодавцем шляхом невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, зловживання або перевищення прав, порушення заборон чи обмежень [2, с. 468–469].

Отже, дисциплінарна відповідальність безпосередньо пов'язана з невиконанням трудових обов'язків, а не будь-яких інших, наприклад громадських чи сімейних. Такі обов'язки повинні бути передбачені правовими актами, оскільки ще однією важливою ознакою дисциплінарної відповідальності є протиправність. Відсутність правового закріплення обов'язку працівника виключає можливість притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) закріплює лише два види дисциплінарних стягнень: догана і звільнення (ч. 1 ст. 147) [3]. Більше видів дисциплінарних стягнень передбачають закони України «Про державну службу» [4], «Про прокуратуру» [5], «Про судоустрій і статус суддів» [6] та інші. Зокрема, до державних службовців застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) попередження про неповну службову відповідність; 4) звільнення з посади державної служби (ч. 1 ст. 66 Закону України «Про державну службу»). На прокурора можуть бути накладені такі дисциплінарні стягнення: 1) догана; 2) заборона на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора); 3) звільнення з посади в органах прокуратури (ч. 1 ст. 49 Закону України «Про прокуратуру»). До суддів може застосовуватися дисциплінарне стягнення у виді: 1) попередження; 2) догани – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця; 3) суворої догани – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом трьох місяців; 4) подання про тимчасове (від одного до шести місяців) відсторонення від здійснення правосуддя – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді та обов'язковим направленням судді до Національної школи суддів України для проходження курсу підвищення кваліфікації, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо суддів, та подальшим кваліфікаційним оцінюванням для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді; 5) подання про переведення судді до

суду нижчого рівня; 6) подання про звільнення судді з посади (ч. 1 ст. 109 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

У цих же законах визначено, за які діяння працівники можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності, тобто встановлює перелік діянь, які є дисциплінарними проступками.

Стаття 147 КЗпП вказує, що дисциплінарна відповідальність наступає за порушення трудової дисципліни. Єдиного визначення трудової дисципліни у законодавстві про працю немає, а думки науковців щодо її визначення є неоднозначними. Наприклад, В. І. Прокопенко вважає, що трудова дисципліна – це встановлений нормами права порядок взаємовідносин учасників трудового процесу, який визначає точне виконання ними своїх трудових функцій [7, с. 403].

На думку Н. М. Хуторян, трудова дисципліна – це сукупність правових норм, що регулюють обов'язки сторін трудових правовідносин та певними методами забезпечують належний процес праці. [8, с. 459].

В. І. Щербина дисципліну праці розглядає як заснований на принципах моралі і закріплений в нормах права порядок взаємовідносин суб'єктів процесу спільної праці, який виражається у свідомому і точному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, здійсненні наданих прав та дотриманні встановлених обмежень і заборон [9, с. 277], а К. Ю. Мельник вказує, що трудова дисципліна – це обов'язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки та виконання трудових обов'язків, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами і трудовим договором [10, с. 312].

Аналізуючи запропоновані визначення І. А. Вєтухова зазначає, що трудова дисципліна це: по-перше, порядок; по-друге це порядок взаємовідносин суб'єктів спільної праці; по-третє, цей порядок заснований на певних принципах; по-четверте, цей порядок полягає в обов'язку працівника точно, свідомо виконувати свою трудову функцію з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку [11, с. 14].

Отже, категорія трудова дисципліна взаємопов'язана з трудовою функцією, виконанням працівником обов'язків, зазначених у нормативних актах, у тому числі локальних, нормативних договорах і у трудовому договорі.

Згідно з КЗпП звільнення, як дисциплінарне стягнення, може застосовуватися за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку (п. 3 ч. 1 ст. 40), прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40), появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ч. 1 ст. 40), вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця (п. 4 ч. 1 ст. 40), а також одноразове грубе порушення трудових обов'язків окремими працівниками (п. 1 ч. 1 ст. 41), несвоєчасну виплату заробітної плати або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1^1 ч. 1 ст. 41), вчинення керівником мобінгу та/або невжиття заходів щодо його припинення (п. 1^2 ч. 1 ст. 41)

Зазначені вище закони також передбачають такий вид дисциплінарної відповідальності, як звільнення з роботи: п. 4 ч. 1 ст. 66 Закону України «Про державну службу»; п. 3 ч. 1 ст. 49 Закону України «Про прокуратуру»; п. 6 ч. 1 ст. 109 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Вказаним законодавством передбачено і перелік підстав для застосування цього виду відповідальності. Переважно це правопорушення, які безпосередньо пов'язані з виконанням трудової функції. Наприклад, перевищення службових повноважень державним службовцем, повторне вчинення ним прогулу без поважних причин або поява на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п.п. 7, 12, 13 ч. 2 ст. 65 Закону України «Про державну службу»), невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків прокурором, або порушення ним правил внутрішнього службового розпорядку (п.п. 1, 7 ч. 1 ст. 43 Закону України «Про прокуратуру»), істотне порушення норм процесуального права під час здійснення правосуддя, що унеможливило реалізацію учасниками судового процесу наданих їм процесуальних прав та виконання процесуальних обов'язків,

незазначення в судовому рішенні мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору або порушення засад гласності і відкритості судового процесу (підпункти а), б), в) п. 1 ст. 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

Разом з тим, державні службовці, прокурори і судді можуть притягатися до дисциплінарної відповідальності також за діяння, які вчинені не за місцем роботи і які не пов'язані з виконанням трудової функції, але законодавство їх віднесло до дисциплінарних проступків. Наприклад, державний службовець може бути звільнений за вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу або подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу (п.п. 3, 9 ч. 2 ст. 65 Закону України «Про державну службу»). Закон України «Про прокуратуру» зазначає, що прокурора може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності за вчинення дій, що порочать звання прокурора і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та непідкупності органів прокуратури або за систематичне (два і більше разів протягом одного року) або одноразове грубе порушення правил прокурорської етики (п.п. 5, 6 ч. 1 ст. 43).

Законом України «Про судоустрій і статус суддів» до підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності віднесено допущення суддею поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу, дотримання інших норм суддівської етики та стандартів поведінки, які забезпечують суспільну довіру до суду, прояв неповаги до інших суддів, адвокатів, експертів, свідків чи інших учасників судового процесу(п. 3 ч. 1 ст. 106).

Як зазначалося вище, КЗпП передбачає застосування звільнення лише за дисциплінарні проступки, зазначені в п.п. 3,4,7, 8 ч. 1 ст. 40 та п.п. 1, 1^1, 1^2 ч. 1 ст. 41. Проте, це не єдині підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, коли поведінка працівника має визначальне значення для звільнення його з роботи. Частина 1 ст. 40 КЗпП передбачає звільнення за вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили (п. 12), відмови працівника Бюро економічної безпеки України від проходження атестації (п. 13), набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім звільнення від відбування покарання з випробуванням) за вчинення злочину проти основ національної безпеки України (п. 13) розголошення інформації з обмеженим доступом, зокрема інформації, що становить державну чи комерційну таємницю, а також про умови роботи з конфіденційною інформацією (п. 14). Серед додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця варто зазначити винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця (п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП), вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП), вчинення домашнім працівником винних дій, які завдали або могли завдати шкоди життю чи здоров'ю члена домогосподарства (3^1 ч. 1 ст. 41 КЗпП).

Наведені підстави розірвання трудового договору, як і звільнення за дисциплінарні проступки, можуть застосовуватися роботодавцем у випадку вчинення працівником винних протиправних діянь. Однак, на відміну від дисциплінарних проступків, які завжди пов'язані з виконанням трудових обов'язків, такі діяння можуть бути вчинені як при виконанні трудових обов'язків, так і не при їх виконанні. Розмежування дисциплінарного проступку від інших правопорушень КЗпП ставить в залежність від того, вчинення певних діянь можливо лише на роботі, чи вони можуть бути вчинені в іншому місці або не при виконанні трудових обов'язків. На нашу думку, такі підстави віднесення проступків до недисциплінарних є помилковим і необґрунтованим.

Закріплення законодавством вимоги до особи працівника, його поведінки на роботі і в побуті, моральних, етичних та інших якостей особистісного харак-

теру, безпосередньо впливає на якісне виконання трудових функцій. Тому такі вимоги повинні бути складовою трудової дисципліни, а за їх недотримання потрібно передбачити дисциплінарну відповідальність, як це зазначено у зазначених вище законах України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів».

Застосування звільнення з роботи за вчинення певних дій є крайнім засобом впливу роботодавця на працівника, оскільки внаслідок припинення трудових відносин працівник втрачає заробітну плату, яка переважно є єдиним засобом його існування. Такі звільнення можуть бути підставою (хоч і неофіційною) для відмови у прийнятті на роботу в майбутньому. У зв'язку з цим, звільнення працівника за вчинення протиправних діянь варто віднести до юридичної відповідальності.

Як зазначають автори підручника «Загальна теорія права» за загальною редакцією М. І. Козюбри, юридична відповідальність – це передбачений законом обов'язок особи перетерпіти несприятливі для себе наслідки як майнового, так і не майнового характеру, вид і міра яких визначаються компетентним органом за результатами розгляду скоєного особою діяння, визначеного законом як правопорушення [12, с. 302].

Аналіз пункту 22 статті 92 Конституції України дає підстави виділити чотири види юридичної відповідальності в Україні: цивільно-правову, кримінальну, адміністративну і дисциплінарну [13]. Проте, це не вичерпний перелік видів юридичної відповідальності, а лише закріплення, що засади цивільно-правової відповідальності, діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них визначаються виключно законами України, на що вказав Конституційний Суд України у рішенні від 30 травня 2001 року № 7-рп/2001 [14].

У трудовому праці виділяють, як правило, два види відповідальності: дисциплінарну і матеріальну. За порушення норм законодавства про працю роботодавці і працівники можуть бути притягнуті до адміністративної або кримінальної відповідальності. Варто зазначити також, що притягнення працівника до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності не виключає можливості застосування адміністративної або кримінальної відповідальності, а в окремих випадках набрання законної сили вироком суду чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення, є підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Надаючи роботодавцю право застосовувати дисциплінарне стягнення, зокрема, звільняти за вказаними вище пунктами статей КЗпП, законодавство передбачає ряд вимог щодо підстав, строків та процедури звільнення працівника. Так, стаття 148 КЗпП встановлює строки, протягом яких роботодавець може звільнити працівника (дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але 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. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку), а стаття 149 КЗпП передбачає обов'язок роботодавця зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення та враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Лише за умови дотримання цих вимог звільнення працівника буде вважатися правомірним.

Під час звільнення працівника з інших підстав таких обов'язків роботодавця законодавство не передбачає. Так, Пленум Верховного Суду України у пункті 28 Постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року № 9 вказав: «При розгляді справ про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктами 2 і 3 ст. 41 КЗпП, судам слід враховувати, що розірвання трудового договору з цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються» [15].

Відповідно, строк звільнення не обмежується, як при звільненні за дисциплі-

нарні проступки, і роботодавець немає обов'язків, які на нього покладаються у випадку звільнення працівника за дисциплінарний проступок. Зазначена Постанова Пленуму Верховного Суду України лише передбачає, що «суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з моменту вчинення винних дій чи аморального проступку, наступну поведінку працівника і інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору» (п. 28).

Порівнюючи законодавство, що передбачає процедуру звільнення за дисциплінарні проступки та правопорушення, які законодавство про працю не відносить до дисциплінарних, варто звернути увагу на суттєве зменшення гарантій прав працівників, які звільняються з роботи за недисциплінарні проступки. Так, строк звільнення за дисциплінарний проступок обмежений одним місяцем з дня виявлення проступку, а за вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця, його можна звільнити і через два, три а то й більше місяців. При звільненні за дисциплінарний проступок роботодавець зобов'язаний зажадати пояснення від працівника, що надає можливість працівнику вказати на причини вчинення дисциплінарного проступку. Під час звільнення за інші правопорушення такої вимоги законодавства немає. Звичайно, працівник може з власної ініціативи надати пояснення роботодавцю з приводу вчинення протиправних дій, які стали підставою для його звільнення, але відсутність пояснень ніяк не впливатиме на правомірність чи неправомірність звільнення.

Під час звільнення працівника за правопорушення, не віднесені законодавством до дисциплінарних, роботодавець не зобов'язаний враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. І навіть при вирішенні трудового спору про поновлення на роботі звільненого працівника за пунктами 2, 3 частини 1 статті 41 КЗпП та з інших підстав, не віднесених законодавством до дисциплінарних проступків, суд не зобов'язаний з'ясовувати зазначені обставини.

Отже, очевидним є невідповідність гарантій прав працівників, які звільняються за систематичне невиконання трудових обов'язків без поважних причин, прогул без поважних причин, появу на роботі в нетверезому стані, вчинення за місцем роботи викрадення майна роботодавця чи одноразове грубе порушення трудових обов'язків і осіб, які звільняються за вчинення злочину проти основ національної безпеки України, розголошення інформації з обмеженим доступом, втрати довір'я, аморального проступку тощо.

На нашу думку, відмінності у правовому регулюванні порядку звільнення за подібними підставами є дискримінаційними і безпідставними. Як зазначив Конституційний Суд України у Рішенні від 07 липня 2004 року № 14-рп/2004, мета встановлення певних відмінностей (вимог) у правовому статусі працівників повинна бути істотною, а самі відмінності (вимоги), що переслідують таку мету, мають відповідати конституційним положенням, бути об'єктивно виправданими, обґрунтованими та справедливими [16].

А під час розгляду справи за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України, Конституційний Суд України зазначив, що не може бути дискримінації у реалізації працівниками трудових прав. Порушення їх рівності у трудових правах та гарантіях є недопустимим, а будь-яке обмеження повинне мати об'єктивне та розумне обґрунтування і здійснюватись з урахуванням та дотриманням приписів Конституції України та міжнародних правових актів [17].

Відмінність у ставленні є дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного та розумного обґрунтування, іншими словами, якщо вона не переслідує легітимну ціль або якщо немає розумного співвідношення між застосованими засобами та переслідуваною ціллю, зазначає Європейський суд з прав людини у п. 49 Рішення у справі «Пічкур проти України» від 7 листопада 2013 року [18].

Підсумовуючи викладене вище, вважаємо, що КЗпП необґрунтовано передбачає відмінності у порядку звільнення працівників з підстав вчинення протиправних дій, безпідставно розмежовуючи їх на дисциплінарні проступки та інші правопорушення лише за ознакою можливості вчинення їх як при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаних з ними. Більше того, відмінності у порядку звільнення зберігаються і тоді, коли такі правопорушення вчинені при виконанні трудових обов'язків або пов'язані з роботою, що беззаперечно відносить їх до дисциплінарних проступків.

Як зазначено у Рішенні Конституційного Суду України у справі від 04 вересня 2019 року № 6-р(II)/2019, всі трудові відносини повинні ґрунтуватися на принципах соціального захисту та рівності для всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, що, зокрема, має відображатись у встановленні вичерпного переліку умов та підстав припинення таких відносин. [19].

Тому, на нашу думку, необхідно встановити єдині вимоги та гарантії для всіх працівників, розірвання трудового договору з якими здійснюється на підставі вчинення протиправних діянь, незалежно від того, вчинені вони під час виконання роботи чи поза її межами, на робочому місці чи в побуті, пов'язані такі дії з роботою чи ні. Такі норми забезпечать рівність та недопустимість дискримінації особи, які є не тільки конституційними принципами національної правової системи України, а й фундаментальними цінностями світового співтовариства, на чому наголошено у міжнародних правових актах з питань захисту прав і свобод людини і громадянина [20], що є надзвичайно важливим для України в сучасних умовах.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Трудове право України : підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків. 2022. 376 с. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/ 27/Trudove.pravo. Ukrayiny.26.07.2022.pdf (дата звернення: 15.04.2026).

2. Щербина В. І., Соцький А. М. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина, А. М. Соцький. Чернівці : Технодрук, 2021. 552 с.

3. 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.

4. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII / *Верховна Рада України*. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

5. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII / *Верховна Рада України*. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 2–3. Ст. 12.

6. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII / *Верховна Рада України*. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545.

7. Процевський В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Фірма «Консум», 1998. 480 с.

8. Трудове право України : підручник / за заг. ред. Н. М. Хуторян. Київ : Видавництво А.С.К., 2004. 608 с.

9. Трудове право України : підручник / за ред. В. С. Венедіктова. Київ : Істина, 2008. 384 с.

10. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.

11. Вєтухова І. А. Правове забезпечення трудової дисципліни за законодавством України у сучасних умовах. *Право та інновації*. 2019. № 2 (26). С. 12–22.

12. Загальна теорія права : підручник / за заг. ред. М. І. Козюбри. Київ : Ваіте, 2015. 392 с.

13. Конституція України : Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР / *Верховна Рада України*. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

14. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства «Всеукраїнський Акціонерний Банк» щодо офіційного

тлумачення положень пункту 22 частини першої статті 92 Конституції України, частин першої, третьої статті 2, частини першої статті 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення (справа про відповідальність юридичних осіб) від 30.05.2001 р. № 7-рп/2001. *База даних «Законодавство України».* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v007p710-01 (дата звернення: 15.04.2026)

15. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму *Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. База даних «Законодавство України».* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92 (дата звернення: 15.04.2026).

16. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другого частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 07 липня 2004 року № 14-рп/2004. *База даних «Законодавство України».* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04 (дата звернення: 15.04.2026).

17. 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 04 вересня 2019 року № 6-р(II)/2019. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19 (дата звернення: 15.04.2026).

18. Пічкур проти України : Рішення Європейського суду з прав людини у справі від 7 листопада 2013 року. *База даних «Законодавство України».* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_984#n105 (дата звернення: 15.04.2026).

19. 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 04 вересня 2019 року № 6-р(II)/2019. *База даних «Законодавство України».* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19 (дата звернення: 15.02.2025).

20. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Трояна Антона Павловича щодо офіційного тлумачення положень статті 24 Конституції України (справа про рівність сторін судового процесу) від 12 квітня 2012 року № 9-рп/2012. *База даних «Законодавство України».* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-12 (дата звернення: 15.04.2026).

REFERENCES:

1. Yaroshenko, O.M. (Eds.). (2022). *Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine].* Kharkiv [in Ukrainian].

2. Shcherbyna, V.I., Sotskyi, A.M. (2021) Trudove pravo Ukrainy *[Labor law of Ukraine].* Chernivtsi: Tekhnodruk [in Ukrainian].

3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine]. (1971, December 10). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainskoi SSR – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukrainian SSR, 50,* ar. 375 [in Ukrainian].

4. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r. № 889-VIII [On civil service: Law of Ukraine No. 889-VIII of 12.10.2015]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukrainy, 4,* ar. 43 [in Ukrainian].

5. Pro prokuraturu: Zakon Ukrainy vid 14.10.2014 r. № 1697-VII [For the Prosecutor's Office: Law of Ukraine dated 10.14.2014 No. 1697-VII]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukrainy, 2-3,* ar. 12 [in Ukrainian].

6. Pro sudoustrii i status suddiv: Zakon Ukrainy vid 02.06.2016 r. № 1402-VIII [On the judiciary and the status of judges: Law of Ukraine dated 06.02.2016 No. 1402-VIII]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukrainy, 31,* ar. 545 [in Ukrainian].

7. Protsevskyi, V.I. (1998). Trudove pravo Ukrainy *[Labor law of Ukraine].* Kharkiv: Firma «Konsum» [in Ukrainian].

8. Khutorian, N.M. (Eds.). (2004). Trudove pravo Ukrainy *[Labor law of Ukraine].* Kyiv: A.S.K. [in Ukrainian].

9. Venediktov, V.S. (Eds.). (2008). Trudove pravo Ukrainy *[Labor law of Ukraine].* Kyiv: Istyna [in Ukrainian].

10. Melnyk, K.Yu. (2014). Trudove pravo Ukrainy *[Labor law of Ukraine].* Kharkiv: Disa plius [in Ukrainian].

11. Vietukhova, I.A. (2019). Pravove zabezpechennia trudovoi dystsypliny za zakonodavstvom Ukrainy u suchasnykh umovakh [Legal support for labor discipline under the legislation of Ukraine in modern conditions]. *Pravo ta innovatsii – Law and Innovation*, 2, 12-22 [in Ukrainian].

12. Kozyubra, M.I. (Eds.). (2015). Zahalna teoriia prava *[General theory of law]*. Kyiv: Vaite [in Ukrainian].

13. Konstytutsiia Ukrainy: zakon vid 28.06.1996 r. № 254k/96-VR [Constitution of Ukraine: Law of 06.28.1996 No. 254k/96-VR]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukrainy, 30,* ar. 141 [in Ukrainian].

14. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinym zvernenniam vidkrytoho aktsionernoho tovarystva «Vseukrainskyi Aktsionernyi Bank» shchodo ofitsiinoho tlumachennia polozhen punktu 22 chastyny pershoi statti 92 Konstytutsii Ukrainy, chastyn pershoi, tretoi statti 2, chastyny pershoi statti 38 Kodeksu Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia (sprava pro vidpovidalnist yurydychnykh osib) vid 30.05.2001 r. № 7-rp/2001 [Decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case on the constitutional appeal of the open joint-stock company "All-Ukrainian Joint-Stock Bank" regarding the official interpretation of the provisions of paragraph 22 of part one of Article 92 of the Constitution of Ukraine, parts one, three of Article 2, part one of Article 38 of the Code of Ukraine on Administrative Offenses (case on the liability of legal entities) dated 05/30/2001 No. 7-rp/2001.]. *zakon.rada.gov.ua.* Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v007p710-01 [in Ukrainian].

15. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv: postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 06 lystopada 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 [in Ukrainian].

16. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinym podanniam 56 narodnykh deputativ Ukrainy shchodo vidpovidnosti Konstytutsii Ukrainy (konstytutsiinosti) polozhennia abzatsu druhoho chastyny pershoi statti 39 Zakonu Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» (sprava pro hranychnyi vik kandydata na posadu kerivnyka vyshchoho navchalnoho zakladu) vid 07 lypnia 2004 roku № 14-rp/2004 [Decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case on the constitutional submission of 56 people's deputies of Ukraine on the compliance with the Constitution of Ukraine (constitutionality) of the provisions of paragraph two of part one of Article 39 of the Law of Ukraine "On Higher Education" (case on the age limit of a candidate for the position of head of a higher educational institution) dated July 7, 2004 No. 14-rp/2004]. *zakon.rada.gov.ua.* Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04 [in Ukrainian].

17. 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 04 veresnia 2019 roku № 6-r(II)/2019 [Decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case on the constitutional complaint of Tetyana Maksymivna Zhabo 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 No. 6-r(II)/2019]. *zakon.rada.gov.ua.* Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19 [in Ukrainian].

18. Pichkur proty Ukrainy: Rishennia Yevropeiskoho sudu z prav liudyny u spravi vid 7 lystopada 2013 roku [Pichkur v. Ukraine: Judgment of the European Court of Human Rights in the case of November 7, 2013]. *zakon.rada.gov.ua.* Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_984#n105 [in Ukrainian].

19. 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 04 veresnia 2019 roku № 6-r(II)/2019 [Decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case on the constitutional

complaint of Zhabo Tetyana Maksymivna 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 No. 6-r(II)/2019]. *zakon.rada.gov.ua.* Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19 [in Ukrainian].

20. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinym zvernenniam hromadianyna Troiana Antona Pavlovycha shchodo ofitsiinoho tlumachennia polozhen statti 24 Konstytutsii Ukrainy (sprava pro rivnist storin sudovoho protsesu) vid 12 kvitnia 2012 roku № 9-rp/2012 [Decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case on the constitutional appeal of citizen Troyan Anton Pavlovich regarding the official interpretation of the provisions of Article 24 of the Constitution of Ukraine (case on equality of parties in judicial proceedings) dated April 12, 2012 No. 9-rp/2012]. *zakon.rada.gov.ua.* Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-12 [in Ukrainian].

Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Дата першого надходження статті до видання: 16.04.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 12.05.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 28.05.2026