

УДК 349.2;347.99

DOI <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2020.14.14>

## ЗАСАДИ ЗАКОННОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ<sup>1</sup>

**Погорелова Олександра Сергіївна,**  
кандидат юридичних наук,  
асистент кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
(Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка,  
м. Київ, Україна)

Стаття присвячена питанням правового захисту прав працівників при їх звільненні з ініціативи роботодавця й аналізу основних міжнародних трудових стандартів із визначеного питання задля здійснення пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства з питань припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. Основними засадами Конвенції МОП № 158 щодо захисту від незаконного звільнення працівників, які є відповідно і критеріями законності звільнення працівників, є наявність справедливої та обґрунтованої причини для звільнення працівників і додержання процедурних моментів припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. Автором статті проаналізовано стан відповідності національного законодавства України міжнародним трудовим стандартам, розглянуто зарубіжний досвід врегулювання питань стосовно законності звільнення працівників. У статті зроблено висновок про невідповідність такої причини для звільнення, як звільнення посадових осіб, визначеної п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, умовам справедливості причин для звільнення працівників з ініціативи роботодавця, одночасно зроблено висновок щодо необхідності включення до чинного трудового законодавства причин, які не можуть вважатися законними причинами для звільнення задля забезпечення захисту незахищених категорій працівників. Крім того, статтею розглянуто питання щодо необхідності попередження працівників про майбутнє звільнення, визначено необхідність щодо диференціації термінів попередження при звільненні залежно від стажу роботи працівника на підприємстві, необхідність встановлення додаткової відпустки під час терміну попередження для можливості забезпечення зайнятості після звільнення, а також необхідність встановлення різного розміру вихідної допомоги працівникам залежно від стажу роботи на підприємстві, що додатково може забезпечити захист зайнятості.

**Ключові слова:** законність звільнення, Конвенція МОП № 158, справедливі підстави звільнення, попередження при звільненні, вихідна допомога.

---

<sup>1</sup> Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми № 19БФ042-01М «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України»

## PRINCIPLES OF LEGALITY OF DISMISSAL OF EMPLOYEES AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER

**Pohorielova Oleksandra Serhiivna,**  
Candidate of Law Sciences,  
Assistant at the Department of Labour  
Law and Social Security Law  
(Taras Shevchenko National  
University of Kyiv,  
Kyiv, Ukraine)

The article is devoted to the issues of legal protection of the employees' rights when they are terminated at the initiative of the employer, and analysis of the mentioned question to implement proposals regarding improving current labor legislation regarding the termination of employment at the initiative of the employer.

The main principles of the Convention of International Labor Organization № 158, regarding protection from illegal termination of employees, are correspondently the standards of legality of employees' termination, and are the fair and justified reasons to terminate the employees and following the procedure of termination at the initiative of the employer. The author had analyzed the state of compliance of the national legislation of Ukraine with international labor standards. Also, the foreign experience of settlement of questions concerning legality of employees' termination had been considered. It is concluded that such the reason of termination, as officials' termination, defined in clause 5 of part 1 of Article 41 of the Labor Code of Ukraine, does not comply with the conditions of justified reasons of termination at the initiative of the employer. Simultaneously it is concluded that the current labor legislation shall include the reasons, which cannot be considered as legal reasons of termination to ensure the protection of unprotected categories of employees. Moreover, the issue that the employees shall be noticed about future termination was considered. Additionally, in the article, the need to differentiate terms of the notice period of termination depending on the length of service of the employee at the enterprise, and the need of establishing additional leave during the notice period to provide employment after termination, was identified. Also, the article determinates the need of establishing different levels of severance allowance to employees depending on the length of service at the enterprise, which can further provide employment protection.

**Key words:** legality of termination, ILO Convention № 158, justified grounds of termination, notice period of termination, severance allowance.

**Вступ.** Основою функціонування будь-якого підприємства, установи й організації зокрема та держави загалом є працівники. Без використання праці працівників не буде існувати належного функціонування підприємств, досягнення цілей їх діяльності й економічного зростання, а відповідно можливості економічного розвитку країни, який першочергово залежить від високоефективної діяльності людини (працівника). Праця людини може бути продуктивною, із досягненням найвищих результатів в роботі, лише при належному гарантуванні працівникам здійснення їх прав в процесі здійснення трудової діяльності. Кодексом законів про працю України, згідно ст. 5-1, визначено однією з основних гарантій забезпечення права на працю правовий захист працівників від незаконного звільнення та сприяння у збереженні роботи працівників [1], у зв'язку з чим потребується визначення основних засад при врегулюванні питань, що виникають при припиненні трудових правовідносин.

Питання щодо припинення трудових правовідносин були предметом дослідження більшості науковців у галузі трудового права. Зокрема, питання щодо гарантій прав працівників при припиненні трудових правовідносин розглядалися такими вченими: Н.В. Кохан, Ю.А. Джепа, І.І. Яцкевич, К.Ю. Мельник, А.О. Бабенко, О.С. Вареник, Е.П. Бабенко та ін. Незважаючи на велику кількість наукових праць, недостатньо вивчене додержання принципу законності при припиненні трудових відносин з ініціативи роботодавця. Це питання набуває особливої актуальності у світлі активізації процесів щодо розробки та прийняття нового трудового кодексу України, який має враховувати сучасні проблеми врегулювання трудових правовідносин.

*Метою цієї статті є здійснення пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства у сфері припинення трудових правовідносин.*

*Предметом дослідження є сучасний стан та особливості нормативно-правового регулювання питань щодо припинення трудових правовідносин.*

*Об'єктом суспільні відносини, що виникають у процесі припинення трудових правовідносин.*

*Методологія дослідження.* В основу методології покладено загальнонауковий діалектичний метод пізнання, а також низку наукових методів. Так, за допомогою догматичного методу у поєднанні з порівняльно-правовим і структурно-логічним, формально-юридичний методом сформульовано пропозиції щодо вдосконалення правових норм із погляду їх відповідності міжнародним стандартам і вироблення нових правових норм для врегулювання визначених питань. Широко застосовані також такі методи, як: аналіз, доказ, судження, аналогія, порівняння, узагальнення та ін.

**Основні результати.** Сучасне врегулювання трудових правовідносин сьогодні постає перед рядом проблем, які пов'язані із тенденціями розвитку суспільства, зокрема це становлення ринкової економіки та перехід на ринкові принципи господарювання, стрімкий розвиток техніки та новітніх технологій, становлення нової «економіки знань», тобто інтелектуалізація праці [2, с. 27–28]. Поряд із цими факторами виникає тенденція до посилення гнучкості правового регулювання трудових правовідносин, за якою відбувається тяжіння до дерегулювання відносин між працівником і роботодавцем, у зв'язку з чим ключовим фактором у сучасному трудовому законодавстві має стати забезпечення гнучкості трудових правовідносин [3]. Тяжіння до лібералізації трудового законодавства не обійшло й Україну, яскравим прикладом чого є проект закону України «Про працю» від 28 січня 2019 р. [4], яким було запропоновано відмовитися від переліку причин для звільнення працівників з ініціативи роботодавця та можливості звільнення працівників без будь-якої поважної причини.

Однак, проводячи реформу трудового законодавства, не можна забувати про те, що одним з основних напрямів удосконалення чинного трудового законодавства має бути приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів [5, с. 126], які мають високий рівень загальності та містять загальні засади та керівні ідеї, що будуть керівними для визначення соціальної політики у сфері трудових правовідносин [6, с. 15]. Основні міжнародні трудові стандарти передбачаються документами Міжнародної організації праці, які є керівними ідеями у формуванні національного законодавства, що регулює трудові правовідносини. Основні стандарти у сфері припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця визначені Конвенцією МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 22 червня 1982 р., ратифікованою Україною 04 лютого 1994 р., яка була прийнята Міжнародною організацією праці у зв'язку зі стурбованістю міжнародної спільноти із приводу незаконних звільнень працівників.

Основним положенням Конвенції МОП № 158, визначеним ст. 4, є те, що працівники мають бути захищені від необґрунтованого звільнення з ініціативи роботодавця,

найважливішою гарантією чого є наявність підстави для припинення трудових правовідносин, підстави мають бути справедливими й обґрунтованими та можуть бути визначені як такі, лише якщо пов'язані з певними обставинами: здібностями, поведінкою працівника або виробничою потребою [7]. Це положення Конвенції МОП № 158 відображене у ст. 40, 41 КЗпП України, де визначено основний перелік підстав для звільнення працівників з ініціативи роботодавця [1].

Слід зазначити, що у світі є держави, які вирішили питання звільнення працівників з ініціативи роботодавця дещо іншим шляхом, без запровадження в законі переліку підстав для звільнення. Так, наприклад, у Данії, відомій своїм гнучким регулюванням трудових правовідносин, визначено, що питання щодо звільнення працівників із роботи врегульовується в колективних договорах, і працівники не завжди є належним чином захищені при припиненні трудових правовідносин [8]. У Нідерландах визначено, що працівники з ініціативи роботодавця без їхньої згоди можуть бути звільнені після звернення до страхової компанії або до судових органів із проханням про звільнення працівника із зазначенням «серйозної причини звільнення»; якщо такої згоди надано не буде, роботодавець не має права звільняти працівників. Законодавством США працівників можна звільняти несправедливо та без жодної вагомої причини або навіть із морально несправедливої причини, причини для звільнення можуть бути зазначені лише у трудовому договорі з працівником. Проте реформування законодавства в Європі, направлене на підсилення гнучкості та загострення уваги на дерегулюванні ринку праці, зокрема щодо питань припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця, не призводить до зниження безробіття [9, с. 324]. Якщо припинення трудової діяльності не є об'єктивно розумним або соціально прийнятним, не стосується здоров'я або поведінки працівника чи експлуатаційних вимог роботодавця, вважається, що це є зловживання правом, а відповідно, таке звільнення має бути нікчемним [10, с. 34].

З урахуванням зазначеного, необхідно зазначити, що норма трудового законодавства України щодо припинення трудових правовідносин із посадовими особами, визначена п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, не відповідає вимогам справедливості причини звільнення трудових правовідносин. Така причина трудових правовідносин не визначає жодних підстав для звільнення працівників і жодного порядку звільнення за цією підставою (жодних термінів завчасного сповіщення). Фактично передбачається, що «посадових осіб» можуть звільнити в будь-який час без жодної причини. Крім того, трудовим законодавством не розкрито значення терміна «посадові особи», тобто не визначено, до яких категорій осіб застосовувати цю підставу для звільнення, що на практиці викликає труднощі у правозастосуванні. З цього приводу Є.В. Краснов зазначає, що, враховуючи мету внесення такої підстави для звільнення до трудового законодавства (щодо захисту прав інвесторів), необхідно застосовувати її до керівників господарських товариств або осіб, котрі входять до колегіального виконавчого органу господарського товариства [11]. Ця підстава для звільнення передбачає виплату вихідної допомоги звільненому працівникові у розмірі не менше шестимісячного середнього заробітку, проте МОП підкреслює, що право працівника на вихідну допомогу відрізняється від права працівника щодо звільнення за поважною причиною, і наявність вихідної допомоги та терміну попередження про звільнення не звільняє роботодавця від зазначення причини звільнення працівника. Така причина для звільнення має бути наявна незалежно від інших обставин, має бути обґрунтована та справедлива [10; 31]. З огляду на те, що підстава, визначена п. 5 ч.1 ст. 41 КЗпП України, не пов'язана зі здібностями працівника, його станом здоров'я й експлуатаційними вимогами підприємства, установи, організації, припинення повноважень посадових осіб

є несправедливою причиною звільнення працівника і має бути виключеним із трудового законодавства.

Крім того, необхідно зазначити, що такі звільнення на практиці здебільшого пов'язані зі зміною власників юридичних осіб, передачею корпоративних прав із державного сектору економіки до приватного або передачею (купівлею) корпоративних прав між приватними особами. Здебільшого нові власники з набуттям корпоративних прав виявляють бажання зміни працівників, особливо що стосується керівних посад, призначаючи «своїх працівників». Звільнення у зв'язку із зміною власника корпоративних прав юридичної особи не є таким, що відповідає вимогам справедливої причини для звільнення. Відповідно до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. «Про наближення законодавств держав-членів, що стосується охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур» [12], положення якої мають бути імплементовані до українського трудового законодавства, згідно з додатком XL до глави 21 Угоди про асоціацію між Україною з однією сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 27 червня 2014 р. [13] визначено гарантію щодо заборони припинення трудових договорів із працівниками у разі зміни власників юридичних осіб. Ця гарантія міститься в Кодексі законів про працю України, ст. 36 якої визначено, що дія трудового договору продовжується у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації, що стосується також і всіх «посадових осіб». Крім того, говорячи про зазначено директиву, слід зазначити, що законом має бути забезпечене гарантування працівникам права на інформацію щодо зміни власника підприємства, установи, організації, а це слід передбачити новим трудовим законодавством [12].

Справедливість причини звільнення також забезпечується, як визначено Конвенцією МОП № 158, переліком підстав, за яких звільнення не може бути здійснено роботодавцем, таких як: членство працівника у профспілці; виконання працівником функцій представника працівників (у минулому чи намір стати представником у майбутньому); факт подання працівником скарги або участь у справі проти роботодавця; раса, колір шкіри, стать, сімейний стан та обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, соціальне походження, національність і перебування у відпустці по материнству [7]. Рекомендація МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, яка є доповненням до вищезгаданої Конвенції МОП № 158, визначає, що такий перелік підстав, які не можуть бути застосовані для звільнення, може бути доповнено, наприклад, такою причиною, як вік працівника залежно від національних законодавств і практики, що стосуються виходу на пенсію [14]. Основою такого положення є ідея про те, що кожного конкретного працівника має бути оцінено саме через його здібності до праці, які він виявляє у процесі роботи, а не на досягнутому (похилому) віці. У цьому контексті деякі країни мають положення щодо захисту працівників похилого віку від дискримінації та положення щодо заборони звільняти через досягнення працівниками похилого віку [10, с. 55]. Врегулювання цього питання має надзвичайно актуальний характер, враховуючи те, що тенденція старіння населення як у світі загалом, так і в Україні зокрема сприяє підвищенню пенсійного віку, а економічна криза – продовженню трудових правовідносин працівниками після досягнення пенсійного віку. Тому слід визнати, що особи похилого віку потребують додаткового гарантування своїх прав, зокрема при припиненні трудових правовідносин.

Підстави, які не є справедливими причинами для звільнення і за якими не може бути звільнено працівників, потребують включення до трудового законодавства

України та, як зазначає М.М. Якименко, є підвищенням рівня правового захисту працівників у процесі припинення трудових правовідносин [15, с. 129].

Окрім справедливої причини для звільнення, важливим елементом законності звільнення працівника з ініціативи роботодавця є дотримання процедур припинення трудових правовідносин, які можуть передувати звільненню, та наявність процедур, направлених на оскарження дій роботодавця у разі незаконного звільнення [10, с. 63].

При звільненні працівників важливим процедурним моментом є можливість захисту працівниками своїх прав перед звільненням і заборона припинення трудових відносин із мотивів поведінки працівника, доки працівникові не буде надано можливості захисту проти висунутих звинувачень (ст. 7 Конвенції МОП № 158), що втілюється в українському законодавстві в положенні ст. 149 КЗпП України щодо надання пояснення до застосування дисциплінарних стягнень. Рекомендацією МОП № 166 [14] визначено, що роботодавець має повідомити працівника про рішення щодо майбутнього припинення трудових правовідносин із наданням можливості працівникові отримати письмові пояснення причини звільнення. Також Рекомендація № 166 визначає необхідність консультування із представницькими органами працівників щодо окремих випадків звільнення працівників, що визначено ст. 43 КЗпП України.

Важливим процедурним елементом забезпечення прав працівників при звільненні їх з ініціативи роботодавця є питання, визначені ст. 11 Конвенції МОП № 158 щодо попередження при звільненні, згідно з якою: «Працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої провини, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження» [7].

У національному законодавстві України передбачається необхідність попередження щодо майбутнього звільнення при вивільненні працівників за 2 місяці до майбутнього звільнення та при звільненні працівників, як таких, що не пройшли випробування, – за три дні до звільнення.

Вимоги щодо необхідності визначення термінів попередження при звільненні також окреслені п. 4 ст. 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої), яка була ратифікована Україною 14 вересня 2006 р. із взяттям виконувати окремі зобов'язання, зокрема зобов'язання, визначені ст. 4. Проте у 2014 р. Європейським комітетом по соціальних правах було визначено, що законодавство України не відповідає вимогам взятих на неї зобов'язань: строки попередження при масовому вивільненні працівників мають бути диференційованими залежно від терміну роботи працівників у роботодавця, тобто цим вищий стаж роботи працівника на підприємстві, тим більший строк попередження має бути при попередженні про звільнення [16]. Так, наприклад, у законодавстві Албанії кожна зі сторін трудового договору має право розірвати трудовий договір під час випробувального терміну, повідомивши іншу сторону про своє звільнення за 5 днів, після випробувального терміну сторони можуть розірвати трудовий договір, здійснивши попередження: за один місяць протягом першого року роботи; за два місяці під час роботи з другого по п'ятий рік роботи; три місяці у разі роботи на підприємстві більше п'яти років [17]. Крім того, щодо терміну попередження при звільненні Рекомендація МОП № 166 визначила необхідність звільнення від роботи працівників протягом терміну попередження для можливості знайти іншу роботу для себе, такий час має бути оплачений [14], що є гарантуванням забезпечення працевлаштування для працівників, які звільнюються. Положень щодо оплатної відпустки під час терміну попередження українське законодавство не містить, а це позбавляє працівників можливості пошуку нової

роботи під час терміну попередження, відвідування співбесід тощо, що є зменшенням трудових прав порівняно з міжнародними стандартами.

Нестабільність трудових правовідносин через звільнення, безперечно, може нанести шкоду здоров'ю працівників. Проте А. Рівз, М. Маккі, Д. Стаклер у своєму дослідженні визначили, що встановлення в законодавстві більших періодів зайнятості може знизити визначені ризики для здоров'я працівників, виходячи з такого: 1) довші періоди попередження знижують відчуття працівників щодо незахищеності та страху перед безробіттям і неможливістю отримати кошти для забезпечення своїх потреб; 2) значні періоди попередження про звільнення надають працівникам можливість для фінансової, психологічної та професіональної адаптації. Також зменшити страх безробіття та втрати прибутку і пов'язаного з цим фінансового напруження може виплата працівникам вихідної допомоги [16].

Вихідна допомога, як визначає Л.В. Золотухіна, «є грошовою виплатою, не пов'язаною з іншими видами розрахунку при звільненні, яка виплачується у зв'язку з розірванням трудового договору на окремих підставах, визначених законом» [19, с. 145]. У Конвенції МОП № 158 визначено, що роботодавець у разі припинення трудових правовідносин зі своєї ініціативи має виплатити працівникові вихідну допомогу, розмір якої має залежати від розміру заробітної плати працівника та кількості стажу роботи на підприємстві, з якого звільняється працівник [7]. Національне законодавство України, хоч і передбачає виплату працівникам вихідної допомоги при звільненні, проте не містить вимог щодо диференціації розміру вихідної допомоги відповідно до стажу роботи працівників. Відсутність в українському законодавстві різниці щодо вихідної допомоги надає відносно високі гарантії для працівників, котрі працювали невеликий проміжок часу на підприємстві, та зменшує гарантії для працівників із високим стажем роботи [20, с. 51].

**Висновки.** Підсумовуючи наведене, слід зазначити, що задля належного захисту працівників при звільненні за ініціативи роботодавця та визнання такого припинення трудових правовідносин законним має бути дотримано основні вимоги щодо наявності справедливої причини для звільнення працівників і додержання нормативно закріпленої процедури звільнення працівників.

Із зазначеного можна зробити висновок, що здебільшого українське законодавство відповідає Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 22 червня 1982 р., проте при реформуванні трудового законодавства в Україні мають бути враховані такі моменти:

повинні бути виключені підстави звільнення працівників, які є несправедливими та не пов'язаними зі здібностями, поведінкою працівника або виробничою потребою підприємства, установи, організації, із включенням до національного законодавства причин, що не можуть слугувати підставами для звільнення, для додаткового захисту прав працівників при припиненні трудових правовідносин;

має бути передбачена диференціація строків попередження при звільненні працівників і при виплаті вихідної допомоги залежно від стажу роботи на підприємстві, в установі, організації, встановлено можливість взяття працівниками відпустки для підшукування нової роботи під час попередження їх про майбутнє звільнення.

### Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08> (дата звернення: 20.09.2020).
2. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2010. 251 с.

3. Thomas Bredgaard. Flexibility and Security in Employment Regulation: What Can Be Learnt from the Danish Case? URL: [https://www.researchgate.net/publication/228446703\\_Flexibility\\_and\\_Security\\_in\\_Employment\\_Regulation\\_What\\_Can\\_Be\\_Learnt\\_from\\_the\\_Danish\\_Case](https://www.researchgate.net/publication/228446703_Flexibility_and_Security_in_Employment_Regulation_What_Can_Be_Learnt_from_the_Danish_Case) (дата звернення: 20.09.2020).
4. Проект закону України «Про працю» від 28 січня 2019 р. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JI01112A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JI01112A.html) (дата звернення: 20.09.2020).
5. Хуторян Н.М. Напрямки розвитку науки трудового права. *Правова держава*. Вип. 25. 2014. С. 121–133.
6. Грекова. М.М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2009. 20 с.
7. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових правовідносин від 22 червня 1982 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text) (дата звернення: 20.09.2020).
8. Bjarke Refslund, Stine Rasmussen and Ole H Sørensen. Security and labour market flexibility: an alternative view from Denmark. May 2017. URL: [https://www.researchgate.net/profile/Bjarke\\_Refslund/publication/316923959\\_Security\\_and\\_labour\\_market\\_flexibility\\_an\\_alternative\\_view\\_from\\_Denmark/links/59198dcdaca2722d7cfe22ea/Security-and-labour-market-flexibility-an-alternative-view-from-Denmark.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Bjarke_Refslund/publication/316923959_Security_and_labour_market_flexibility_an_alternative_view_from_Denmark/links/59198dcdaca2722d7cfe22ea/Security-and-labour-market-flexibility-an-alternative-view-from-Denmark.pdf) (дата звернення: 20.09.2020).
9. Engeline Grace van Arkel. A Just Cause for Dismissal in the United States and the Netherlands. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/18513911.pdf> (дата звернення: 20.09.2020).
10. Protection against unjustified dismissal. International Labour Conference 82nd Session 1995; Report III (Part 4B). URL: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1995-82-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1995-82-4B).pdf) (дата звернення: 20.09.2020).
11. Краснов Є.В. Проблемні аспекти практики застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України при розірванні трудового договору. URL: [http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/5086/Krasnov%20%20.%20V.%20Problemn%20%20aspekti%20praktiki%20zastosuvannja%20p.5%20ch.1%20st.41%20KZpP%20Ukra%20ni.pdf?sequence=1](http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/5086/Krasnov%20%20.%20V.%20Problemn%20%20aspekti%20praktiki%20zastosuvannja%20p.5%20ch.1%20st.41%20KZpP%20Ukra%20ni.pdf?sequence=1http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/5086/Krasnov%20%20.%20V.%20Problemn%20%20aspekti%20praktiki%20zastosuvannja%20p.5%20ch.1%20st.41%20KZpP%20Ukra%20ni.pdf?sequence=1) (дата звернення: 20.09.2020).
12. Директиви Ради № 2001/23/ЄС «Про наближення законодавств держав-членів, що стосується охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур» від 12 березня 2001 р. URL: [https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891) (дата звернення: 20.09.2020).
13. Додаток XL до гл. 21 Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії від 27 червня 2014 р. URL: [https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/ugoda-pro-asociaciyu/40\\_Annex.pdf](https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/ugoda-pro-asociaciyu/40_Annex.pdf) (дата звернення: 20.09.2020).
14. Рекомендація МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22 червня 1982 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_276#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_276#Text) (дата звернення: 20.09.2020)
15. Якименко М.М. Право на працю в міжнародних документах та його закріплення в законодавстві України. *Право і Безпека*. 2006. Т. 5. № 2. С. 125–129.
16. European Committee of Social Rights. Conclusions 2014 – Ukraine – Article 4-4. URL: [https://hudoc.esc.coe.int/eng#{"fulltext":\["Conclusions%20XIV-2%20\(1998\),%20Belgium"\],"sort":\["ESCPublicationDate%20Descending,ESCDcTypeOrder%20Ascending,ESCStatePartyOrder%20Ascending,ESCArticleOrder%20Ascending"\],"ESCDcIdenti](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{)

fier":["2014/def/UKR/4/4/EN"],"ESCDcType":["FOND","Conclusion","Ob"]} (дата звернення: 20.09.2020).

17. Artan Çela. Dismissal Procedures in Albania: A Comparative Study. URL: [https://pdfs.semanticscholar.org/2967/b876751668ee3ffdc6f7fc1d9303d47f6a3.pdf?\\_ga=2.120176264.1013467532.1601043355-907191736.1586877347](https://pdfs.semanticscholar.org/2967/b876751668ee3ffdc6f7fc1d9303d47f6a3.pdf?_ga=2.120176264.1013467532.1601043355-907191736.1586877347) (дата звернення: 20.09.2020)

18. Barlow P., Reeves A., McKee M., Stuckler D. Employment relations and dismissal regulations: Does employment legislation protect the health of workers? URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/spol.12487> (дата звернення: 20.09.2020).

19. Золотухіна Л.О. Вихідна допомога: правова природі, проблеми яинного та перспекивного правового регулювання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2017. № 1. С. 139-147.

20. Юрик Я.І. Законодавчий захист зайнятості в Україні: оцінювання жорсткості та напрями лібералізації. *Економіка та держава*. 2016. № 5. С. 49-57.