

ПИТАННЯ ЦИВІЛЬНОГО, ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.22:331.108.27

DOI <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2025.37.04>

ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ: РОЗШИРЕННЯ ПІДСТАВ ТА ЗМІНА СУТНОСТІ ЗМІСТУ

Луценко Олена Євгенівна,
orcid.org/0000-0001-9357-8546
кандидат юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
м. Харків, Україна)

У статті констатовано, що категорія «вивільнення працівників», запроваджена у вітчизняне законодавство ще в далекому 1988 році, а натеper трансформується в більш комплексний правовий інститут, що враховує сучасні виклики та ризики. У свою чергу, це вимагає адаптації не лише нормативних положень, але й підходів до роботи з людськими ресурсами, що є ключем до підвищення конкурентоспроможності тих сфер, які стикаються з відчутними змінами.

Авторка висвітлює, що якщо раніше вивільнення пов'язувалося лише із п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, то із 19.07.2022 р. у КЗпП України з'явилася нова підстава для вивільнення працівників з ініціативи роботодавця – п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Аналізуючи судові рішення щодо цієї підстави для звільнення, авторка виокремила декілька типових помилок, яких припускаються роботодавці: (1) вивільнення за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП провадиться без достатніх на те підстав; (2) часто під час вивільнення працівників за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП помилкою є невиконання вимоги про те, що звільнення проводиться тільки у випадку неможливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу; (3) ще помилкою роботодавців стає «вибіркове» звільнення за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП.

Авторка дійшла висновку, що вивільнення працівників – це особливий механізм припинення трудових відносин між роботодавцем і працівником, яке здійснюється у рамках нормативно закріплених підстав і процедур, спрямованих на зменшення чисельності або штату працівників у зв'язку із зміною виробництва і праці та у випадках неможливості забезпечення працівника роботою, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. З наукової точки зору, це явище характеризується системою правових норм, що регулюють процес розірвання договору на

підставі організаційно-економічних і правових обґрунтувань, а також визначають порядок і умови здійснення таких заходів із врахуванням прав та інтересів обох сторін трудових відносин.

Відтак, авторка впевнена, що вивільнення слід розглядати як процедуру, що має відповідати принципам правової визначеності, соціальної справедливості і економічної доцільності, забезпечуючи баланс між ефективністю виробництва та правами працівника, що є запорукою стабільного функціонування трудового законодавства в Україні.

Ключові слова: доктрина трудового права, дія норм трудового права, звільнення, вивільнення, масове вивільнення, скорочення чисельності та штату, банкрутство, неплатоспроможність, незабезпечення працівника роботою, переважні права.

THE RELEASE OF EMPLOYEES: EXPANDING THE GROUNDS AND CHANGING THE ESSENCE OF THE CONTENT

Lutsenko Olena Yevgenievna,
PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor at the Department
of Labor Law
(Yaroslav Mudryi National Law
University, Kharkiv, Ukraine)

The article states that the “release of employees” category, introduced into national legislation in 1988, is now being transformed into a more comprehensive legal institution that addresses modern challenges and risks. In turn, this requires adaptation not only of regulatory provisions but also of approaches to human resources management, which is the key to increasing the competitiveness of areas facing significant changes.

The author highlights that if earlier “release of employees” was associated only with clause 1, part 1, Article 40 of the Labor Code of Ukraine, then as of July 19, 2022, the Labor Code of Ukraine introduced a new ground for release of employees at the initiative of the employer – clause 6, part 1, Article 41 of the Labor Code of Ukraine. Analyzing the court decisions on this ground for release of employees, the author identifies several typical mistakes made by employers: (1) dismissal under para. 6 Article 41 of the Labor Code is carried out without sufficient grounds; (2) often, when dismissing employees under para. 6 Article 41 of the Labor Code is a mistake to fail to comply with the requirement that dismissal is carried out only if it is impossible to transfer the employee with his consent to another job; (3) another mistake of employers is “selective” dismissal under para. 6 Part 1 Article 41 of the Labor Code.

The author has concluded that release of employees is a special mechanism for termination of employment relations between an employer and an employee, which is carried out within the framework of statutory grounds and procedures aimed at reducing the number or staff of employees due to changes in production and labor and in cases where it is impossible to provide an employee with a job, due to destruction (absence) of production, organizational and technical conditions, means of production or property of the employer as a result of hostilities. From a scientific point of view, this phenomenon is characterized by a system of legal norms that regulate the process of termination of an agreement based on organizational, economic and legal justifications, and also determine the procedure and conditions for such measures, taking into account the rights and interests of both parties to the employment relationship.

Therefore, the author is convinced that dismissal should be viewed as a procedure which should comply with the principles of legal certainty, social justice, and economic feasibility,

ensuring a balance between production efficiency and employee rights, which is the key to the stable functioning of labor legislation in Ukraine.

Key words: labor law doctrine, effect of labor law provisions, dismissal, layoff, mass release, reduction in the number and staff, bankruptcy, insolvency, failure to provide an employee with a job, preemptive rights.

Актуальність теми. У сучасному мінливому економічному середовищі, коли інтеграційні процеси та глобальні виклики дедалі частіше впливають на ринок праці, проблема вивільнення працівників стає надзвичайно актуальною як для підприємств, так і для суспільства в цілому. Закріплення будь-яких змін у трудовому законодавстві здійснює безпосередній вплив на соціально-економічну стабільність та ефективність функціонування ринку праці. Концепція вивільнення нерозривно пов'язана з поняттями звільнення та масового вивільнення, що викликає необхідність в комплексному науковому осмисленні підстав і механізмів їхнього впровадження.

Розширення підстав для вивільнення працівників за ініціативи роботодавця, особливо в умовах кризи та конфліктів, потребує правового аналізу, що враховує як традиційні доктринальні підходи, так і новітні тенденції змін у виробничих і організаційних структурах. Особливої значущості набувають питання забезпечення балансу між інтересами роботодавців та правами працівників на тлі впровадження нових законодавчих норм щодо незабезпечення роботою, викликаного, зокрема, бойовими діями або економічними потрясіннями.

Термін «вивільнення працівників», запроваджений у вітчизняне законодавство ще в далекому 1988 році, натеper трансформується в більш комплексний правовий інститут, що враховує сучасні виклики та ризики. У свою чергу, це вимагає адаптації не лише нормативних положень, але й підходів до роботи з людськими ресурсами, що є ключем до підвищення конкурентоспроможності тих сфер, які стикаються з відчутними змінами.

Стан наукового дослідження проблематики. Дослідження підстав і механізмів припинення трудових правовідносин, а також узагальнений аналіз порядку, умов і правового регулювання процесу припинення трудових відносин в Україні, не є новими для вітчизняної науки трудового права. Вже неодноразово різні аспекти означених питань висвітлювали у своїх наукових працях вчені-трудовики, зокрема, Л. Ю. Величко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко, С. М. Прилипка, В. І. Щербина, О. В. Вишновецька, І. А. Іоннікова, С. М. Глазько, О. В. Прудивус, С. В. Селезень, В. Р. Шишлюк та ін. Разом із тим, слід констатувати, що, незважаючи на вагомий внесок зазначених учених у розроблення проблеми, у багатьох ключових питаннях з точки зору правового та теоретичного обґрунтування існує відсутність єдиного підходу або однотайності серед фахівців. Це, в свою чергу, зумовлює потребу у подальшому поглибленому пошуку та відпрацюванні більш ефективних і обґрунтованих моделей правового регулювання припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця. Така ситуація об'єктивно сприяє необхідності систематичного аналізу та розробки раціональних пропозицій щодо вдосконалення нормативно-правового поля у цій сфері, що, в свою чергу, висуває вимогу до подальших наукових досліджень та дискусій у відповідному напрямку.

Мета дослідження. Відтак, ця стаття покликана розкрити сутність і зміст сучасних правових механізмів вивільнення працівників, їхній вплив на стабільність ринку праці, а також «підсвітити» можливості вдосконалення правового регулювання у цій сфері, що надасть змогу створити більш ефективну систему правового захисту працівників, забезпечуючи соціальну справедливість та економічну доцільність, що є необхідними умовами для розвитку суспільства в умовах нестабільності.

Виклад основного матеріалу. За останній час проблема вивільнення найманих працівників є найгострішою як в окремих галузях народного господарства, так і в країні в цілому. Масове вивільнення працівників із підприємств одного регіону або галузі якісно змінює попит на робочу силу та створює дисбаланс між її попитом та пропозицією на ринку праці [1, с. 5].

Термін «вивільнені працівники» з'явився 27 травня 1988 року, коли Указом Президії Верховної Ради УРСР [2] КЗпП України був доповнений главою III-А «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників». Вказана категорія до 19.07.2022 року застосовувалася тільки у випадку звільнення працівника за п. 1ст. 40 КЗпП України. Мабуть, таке тривале використання вказаного терміну в трудовому законодавстві й стало причиною появи терміну «масове вивільнення». Проте в науці трудового права є усталеним правове поняття «звільнення», що є більш доречним для позначення суті аналізованого явища [3, с. 202].

О. В. Прудивус зазначає, що процес скорочення працівників є об'єктивним явищем, яке охоплює сукупність певних соціально-виробничих та правових відносин. Це явище зумовлюється нагальною потребою, яка може мати різні причини, та спрямоване на звільнення працівників підприємств, організацій або установ, незалежно від форми їхньої власності та методів господарювання. Основною метою цього процесу є підвищення продуктивності праці та оптимізація розподілу робочої сили в рамках певної галузі, окремого регіону чи країни загалом [4, с. 84].

Із 19.07.2022 р. у КЗпП України [5] з'явилася нова підстава для вивільнення працівників з ініціативи роботодавця – п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [5]. Неможливість забезпечення роботою, про яку йдеться у наведеному пункті, повинна бути обґрунтованою. Так, згідно з позицією Мінекономіки, для підтвердження факту знищення майна можуть бути використані різноманітні документи, що мають відповідну юридичну силу, як-от: матеріали технічної інвентаризації, які детально фіксують факт знищення активів, довідки, видані уповноваженими органами внутрішніх справ України, а також акти про пожежу, що підтверджують руйнування майна унаслідок пожежі. Окрім того, до таких документів належать офіційні висновки компетентних установ і організацій, що мають відповідні повноваження згідно з чинним законодавством, для засвідчення фактичного знищення майна [6]. Разом із новою підставою законодавець прописав і особливі правила такого вивільнення працівників:

1) оформлення вивільнення відбувається тоді, коли неможливо здійснити переведення працівника на іншу посаду за його згодою. Іншими словами, перед остаточним розірванням договору роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику іншу роботу, якщо така робота наявна і відповідає кваліфікації і статусу працівника;

2) працівник має право протягом календарного року скористатися можливістю укладання нового трудового договору у випадку, коли роботодавець проводить прийом на роботу працівників за аналогічною кваліфікацією. Важливо зауважити, що законодавство нині не передбачає обов'язку роботодавця повідомляти звільнених працівників про повторний прийом на роботу осіб із такою ж кваліфікацією, що може ускладнювати процес інформування тих, хто втратив роботу. Такої позиції дотримується ВС у постанові від 26.03.2020 р. № 813/2704/17 [7];

3) вихідна допомога працівнику, який вивільняється за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [5], є обов'язковою соціальною гарантією і повинна надаватися у розмірі не меншому за середню заробітну плату за місяць, що є виключною мірою соціальної підтримки особи у періоді тимчасової зайнятості та мінімізації ризиків соціальної незахищеності. Така норма відповідає концепції соціального захисту працюючих та передбачає врахування специфіки сегмента масових або процедурних вивільнень, урівноважуючи

інтереси роботодавців щодо скорочення чисельності персоналу із правами і гарантіями працівників у процесі звільнення;

4) у рамках реалізації процедури масового звільнення та у відповідності до вимог чинного трудового законодавства, застосовується чітко регламентована, суворо визначена процедура, що характеризується високим ступенем нормативної деталізації й урахуванням правових та соціальних аспектів такого роду діяльності. Зокрема, згідно із положеннями ч. 7 ст. 49-2 КЗпП України [5], при проведенні масового звільнення необхідно попередньо забезпечити інформування працівника особистим повідомленням не пізніше ніж за 10 календарних днів до дати припинення трудового договору. Аналогічно, обов'язкове повідомлення має бути здійснене профспілковим органам – представникам трудового колективу, що забезпечує діалогову платформу для врегулювання можливих спорів та захисту прав працівників. При цьому, у разі проведення масових вивільнень, окрім обов'язкового інформування профспілок, передбачено також повідомлення відповідної Держслужби зайнятості. Ця процедура регламентована у ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI [8], де встановлено критерії класифікації масових звільнень та процедури їх реалізації, що базуються на кількісних та часових показниках. Звертаючи увагу на наукову дискусію, провідні фахівці підкреслюють, що категорія «масове вивільнення працівників» має низку суттєвих ознак, які уможливають її ідентифікацію та поширення у правовій і соціальній площині. До таких ознак належать: (1) ініціатором процесу виступає роботодавець, який здійснює його у рамках довгострокової стратегічної політики та виробничих перетворень; (2) підставою для вивільнення виступають структурні зміни у виробничій організації, зокрема скорочення штатів унаслідок оптимізації виробничих процесів, що підтверджується відповідними актами і документами; (3) процедура відповідає конкретним кількісним та часовим нормативам, закріпленим у законодавстві та регулятивних нормативних актах; (4) паралельно із дотриманням процедур, що регламентують її здійснення, застосовуються заходи щодо запобігання негативним соціально-економічним наслідкам, зокрема програмами перекваліфікації, перенавчання та соціальної підтримки працівників; (5) проведення масового вивільнення супроводжується розробкою та реалізацією систем заходів, спрямованих на мінімізацію негативних факторів, що впливають на стабільність зайнятості [9, с. 37];

5) після цього роботодавець зобов'язаний:

- надати працівнику копію наказу (розпорядження) про припинення трудового договору, що є офіційним підтвердженням правової підстави для звільнення, та облікову документацію, необхідну для подальшого користування у сфері правового захисту і соціального забезпечення;

- здійснити письмове повідомлення працівника про нараховані та виплачені суми компенсаційних та інших виплат, із дотриманням вимог щодо деталізації кожного виду виплати, що дозволяє забезпечити прозорість фінансових процедур і запобігти можливим правопорушенням;

- провести остаточний розрахунок із працівником відповідно до чинних нормативів, що включає оплату праці, компенсаційні виплати, а також усі інші фінансові обов'язки роботодавця, що відповідно до законодавства гарантують працівнику його економічні інтереси у межах законної процедури;

- передати трудову книжку (у разі її зберігання у роботодавця) із відповідним записом про факт припинення трудового договору. У випадку, якщо трудова книжка зберігається у працівника, то відповідний запис щодо звільнення вносять на його особисту вимогу, забезпечуючи законну можливість фіксування правового статусу

працівника, а також створюючи підґрунтя для подальшого використання документів у правових спорах або соціальних процедурах.

Відзначу, що у застосуванні п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [5] для вивільнення формується тенденція до поширення судової практики, що зумовлює поновлення звільнених працівників на роботі. Аналізуючи судові рішення, можна виділити низку системних помилок, яких допускають роботодавці, що вимагає глибокого аналізу та коригування внутрішньої кадрової політики у межах чинного законодавства і судової практики, аби зменшити кількість судових спорів і зміцнити правовий захист роботодавця і працівника.

По-перше, вивільнення за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [5] провадиться часто без достатніх на те підстав. За оцінками судових органів, підставою для здійснення вивільнення працівників у згаданому випадку є комплекс об'єктивних і юридично обґрунтованих умов, що разом утворюють підґрунтя для такого роду кадрових рішень. Зокрема, до основних передумов належать:

- причина – зумовлена об'єктивною реальністю бойових дій, що мають значний вплив на функціонування підприємства, створюючи ситуацію неконтрольованих зовнішніх факторів, які здатні суттєво порушити або унеможливити подальше ведення господарської діяльності відповідно до первинних договорів і планів;

- наслідок – руйнування або істотне пошкодження засобів виробництва та майнових комплексів роботодавця, що ведуть до відсутності належних організаційних та технічних умов для виконання виробничих функцій і забезпечення трудової діяльності відповідно до встановлених нормативів та трудового договору;

- результат – обґрунтована і підтверджена юридичними актами неможливість гарантувати працівнику виконання його трудових обов'язків, при цьому мається на увазі юридична і фактична невідповідність між існуючими обставинами та можливістю забезпечити виконання роботи, що визначена трудовим договором і функціональними обов'язками. Це є підставою для законної реалізації процедури вивільнення за такою підставою, з урахуванням, що безпосередня неможливість виконання обумовлюється двома первинними факторами – руйнування засобів виробництва і відсутністю умов для праці.

Згідно з судовою практикою, ця комплексна умовність є достатньою для обґрунтування юридичної підстави для вивільнення, що обґрунтовується цілеспрямованим аналізом обставин, фактичних даних і відповідністю їх нормативним вимогам. Важливою є відповідність застосованих процедур і доказової бази у судовому порядку для захисту прав роботодавця й уникнення потенційних правових спорів, пов'язаних із неправомірністю звільнення у кризових умовах, обумовлених воєнними або надзвичайними ситуаціями. Наприклад, у справі, яка дійшла до Верховного Суду, вивільнення працівника було визнано незаконним саме через відсутність належних підстав для цього (постанова ВС від 27.09.2023 р. у справі № 523/11673/22 [10]). Зокрема, ВС дійшов висновку, що правовий режим воєнного стану сам по собі не створює автоматичних підстав для припинення виробничої діяльності та відповідних правових та технічних умов. Це означає, що навіть у період дії воєнних дій чи надзвичайних ситуацій, відсутність можливості вести виробничий процес, зокрема неспроможність організувати безпечні умови праці для працівників, не є автоматичним підґрунтям для звільнення працівників за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [5]. Такий правовий висновок відображає принципову позицію щодо необхідності доведення обґрунтованості та економічної недоцільності вивільнення у конкретних обставинах, з урахуванням реальної ситуації протягом дії воєнного стану та можливих альтернативних заходів для збереження робочих місць і підтримки прав працівників.

Отже, для роботодавця важливою умовою при звільненні за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [5] є всебічне збирання доказів того, що знищені або відсутні виробничі, організаційні або технічні умови, засоби виробництва чи майно унаслідок бойових дій. Водночас, факт перебування у воєнному стані сам по собі не означає автоматичного відсутності таких умов, а брак можливості організувати безпечний трудовий процес і виконати виробничі функції не може бути підставою для вивільнення працівників, якщо ці обставини не підтверджені відповідним доказовим матеріалом.

По-друге, поширеною помилкою під час вивільнення за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [5] є недотримання вимоги щодо обов'язкової пропозиції всіх доступних вакансій у період від попередження до фактичного вивільнення. Зокрема, суди звертають увагу, що працівнику слід надати для ознайомлення повний перелік актуальних вакансій, що існують на підприємстві станом на момент повідомлення, та запропонувати його до працевлаштування в інших структурних підрозділах. Не допускається обмежуватись лише наданням переліку вакансій безпосередньо у день повідомлення без подальших пропозицій.

Суди наголошують, що саме на роботодавця покладається обов'язок довести неможливість переведення працівника за його згодою на іншу роботу, що може мати місце у разі відмови працівника від запропонованих вакансій або якщо вакансії взагалі відсутні на підприємстві. Таким чином, недостатність пропозицій або їх відсутність у період від повідомлення до вивільнення вважається порушенням законодавства і підставою для визнання вивільнення неправомірним (рішення Ленінського районного суду м. Запоріжжя від 27.07.2023 р. у справі № 334/4387/22 [11]). Іншими словами, роботодавець зобов'язаний мати у своєму розпорядженні докази, які підтверджують здійснення всіх необхідних пропозицій працевлаштування працівника. Це означає, що роботодавець має запропонувати всі вакансії, доступні на підприємстві, які відповідають професійним або спеціальним компетенціям працівника, або іншу вакантну посаду, яку працівник здатен виконувати згідно зі своїми навичками та кваліфікацією. Наразі законодавство не встановлює чіткого обсягу або форми таких пропозицій та документів, що зобов'язані зберігатися у роботодавця. Втім, логічно вважати, що такими доказами можуть бути: (а) документ, що фіксує пропозицію всіх вакансій, які були доступні станом на момент попередження про вивільнення, і (б) документ, що містить перелік вакансій, які реально існували на підприємстві станом на дату фактичного звільнення.

По-третє, часто помилкою роботодавців стає «вибіркове» звільнення за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [5]. Так, в одній зі справ суд звернув увагу на те, що при вивільненні працівниці за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [5] роботодавець зловживав своїми правами, оскільки діяти потрібно у межах принципу рівності та об'єктивності. Зокрема, у тій справі інша працівниця, яка виконувала аналогічні обов'язки адміністратора, зберігала робочі години та була забезпечена працею, що встановлено з її графіків роботи. Враховуючи це, суд постановив, що вивільнення цієї працівниці є неправомірним, оскільки у роботодавця були достатні об'єкти, умови й майно для здійснення роботи, а також не було належних доказів, що бойові дії або інші надзвичайні обставини справді перешкоджали організації праці. Таким чином, застосування дискримінаційних заходів або необґрунтоване цілеспрямоване вивільнення за ознакою вибіркості вважається порушенням законодавства та проявом зловживання правом (рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 27.03.2023 р. у справі № 761/19386/22 [12]).

У цьому контексті зауважу, що так зване вибіркове звільнення не є прямо забороненим і цілком може застосовуватися у певних обґрунтованих випадках. Наприклад, у ситуаціях, коли відбувається руйнування конкретної будівлі або споруди,

або коли головне підприємство та його філії розташовані на різних територіях, де ведуться бойові дії, що ускладнює або унеможлиблює переведення працівників між підрозділами. У таких випадках вивільнення за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [5] може бути обґрунтованим, якщо воно спрямоване виключно на тих працівників, які були зайняті на конкретному виробничому об'єкті або у структурному підрозділі, що зазнав руйнування, і неможливо їх перевести на іншу роботу на тому ж підприємстві. Такий підхід відповідає реалізації принципів диференційованого підходу, законної необхідності та відповідності конкретним обставинам ситуації.

Висновки. Вивільнення працівників – це особливий механізм припинення трудових відносин між роботодавцем і працівником, яке здійснюється у рамках нормативно закріплених підстав і процедур, спрямованих на зменшення чисельності або штату працівників у зв'язку із зміною виробництва і праці та у випадках неможливості забезпечення працівника можливістю виконання трудових обов'язків у контексті знищення або відсутності виробничих, організаційних або технічних умов, засобів виробництва або майнового комплексу роботодавця, що виникає внаслідок бойових дій. З наукової точки зору, це явище характеризується системою правових норм, що регулюють процес розірвання договору на підставі організаційно-економічних і правових обґрунтувань, а також визначають порядок і умови здійснення таких заходів із врахуванням прав та інтересів обох сторін трудових відносин.

Процес вивільнення має багатогранну природу юридичних аспектів, що полягає у балансуванні між зобов'язаннями роботодавця щодо забезпечення належних умов та обов'язками щодо дотримання прав працівника. Вивільнення доречно розглядати як особливий механізм припинення трудових відносин, що одночасно включає у себе аспекти соціального захисту, процедурної законності, об'єктивних підстав і доказової бази, а також врахування особистих прав та гарантованих переваг працівників. Важливим компонентом цієї категорії є її універсальність і варіативність у залежності від типу підстав для припинення трудового договору: (а) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця через скорочення чисельності або штату, (б) вивільнення у зв'язку з незабезпеченням можливості працівника виконувати свої трудові функції, що обумовлюється зовнішніми обставинами (бойовими діями, знищенням майна або обладнання), і (в) масове вивільнення, що характеризується особливою процедурною і законодавчою регламентацією.

Відтак, вивільнення слід розглядати як процедуру, що має відповідати принципам правової визначеності, соціальної справедливості і економічної доцільності, забезпечуючи баланс між ефективністю виробництва та правами працівника, що є запорукою стабільного функціонування трудового законодавства в Україні.

Список використаних джерел:

1. Гончарова С. Ю., Сотнікова Ю. В. Вивільнення найманих працівників: регіональні особливості : монографія. Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 164 с.
2. Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою: Указ Президії Верховної Ради Української РСР, затв. Законом Української РСР від 04.06.1988 р. № 6009-XI. *Відомості Верховної Ради*. 1988. № 23. Ст. 556.
3. Бурнягіна Ю. М., Кабаченко М. О., Луценко О. Є., Поклонська Н. І., Прилипко С. М., Радіонова-Водяницька В. О., Юшко А. М., Ярошенко О. М. Теоретико-прикладні проблеми захисту прав працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця у випадках змін в організації виробництва і праці: монографія. Харків : Юрайт, 2014. 288 с.

4. Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : дис. ... к. ю. н. : 12.00.05. Харків, 2003. 226 с.
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
6. Коментар Мінекономіки до Закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин” URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVidnositVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh> (дата звернення 23.06.2025)
7. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 26.03.2020 р. № 813/2704/17 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88431172> (дата звернення 25.06.2025)
8. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 63. Ст. 2565
9. Честа Д.О. Суттєві ознаки правової категорії «масове вивільнення працівників». *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2015. Вип. 34. Т. 2. С. 34–38.
10. Постанова Верховного Суду у складі Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 27.09.2023 р. у справі № 523/11673/22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113893643>
11. Рішення Ленінського районного суду м. Запоріжжя від 27.07.2023 р. у справі № 334/4387/22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112631352> (дата звернення 22.06.2025)
12. Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 27.03.2023 р. у справі № 761/19386/22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110914255> (дата звернення 22.06.2025)

Дата надходження статті до редакції: 27.06.2025

Дата затвердження статті до друку: 16.07.2025

Дата публікації статті: 03.10.2025