

## Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з підстав, пов'язаних із винними діями працівника

Сахман І. Ю.<sup>1</sup>, Козак І. В.<sup>2</sup>, Сличко К. В.<sup>3</sup>, Гивель І. В.<sup>4</sup>

Опубліковано	Секція	УДК
01.01.2026	Право	349.2

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17907347>

**Анотація.** У статті здійснено комплексний аналіз правових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця відповідно до статей 40 і 41 Кодексу законів про працю України. Досліджено юридичну природу звільнення, його процедурні та матеріально-правові аспекти, а також вимоги до дотримання принципів законності, пропорційності та соціальної справедливості при прийнятті рішення про припинення трудових відносин. Розкрито зміст поняття «винне діяння працівника», визначено критерії встановлення його вини, проаналізовано роль доказування та дотримання процедурних гарантій під час звільнення.

Особливу увагу приділено аналізу судової практики, що підтверджує важливість дотримання роботодавцем усіх процесуальних вимог, зокрема отримання письмових пояснень працівника, погодження з профспілковим органом, дотримання строків дисциплінарної відповідальності. Наголошено на ролі профспілок як суб'єктів громадського контролю, що забезпечують баланс між інтересами працівника і роботодавця. Висвітлено питання дискримінаційних підстав звільнення, які суперечать конституційному праву на працю, а також розглянуто особливі гарантії для окремих категорій працівників — неповнолітніх, жінок, державних службовців, членів профспілкових органів.

У статті доведено, що належне застосування статей 40 та 41 КЗпП України має важливе значення для забезпечення стабільності трудових відносин, підвищення довіри між сторонами трудового договору та запобігання зловживанням з боку роботодавців. Зроблено висновок, що процедура звільнення з ініціативи роботодавця повинна бути не лише юридично бездоганною, а й соціально справедливою, оскільки трудове право виконує не лише регуляторну, а й гуманістичну функцію — забезпечення поваги до гідності працівника, його прав і законних інтересів.

---

*\*Науковий керівник: Остапенко Л.О. професор кафедри цивільного права та процесу Навчально- наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент Національний університет «Львівська політехніка» доктор юридичних наук, професор*

<sup>1</sup> Студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

<sup>2</sup> Студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

<sup>3</sup> Студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

<sup>4</sup> Студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

**Ключові слова:** трудовий договір, звільнення, роботодавець, винне діяння, профспілка, КЗпП України, трудові права, судовий захист, соціальна справедливість, принцип пропорційності.

### **Termination of an employment contract at the initiative of the employer for reasons related to the employee's guilty actions**

**Abstract.** The article provides a comprehensive analysis of the legal grounds for terminating an employment contract at the initiative of the employer in accordance with Articles 40 and 41 of the Labour Code of Ukraine. The legal nature of dismissal, its procedural and substantive aspects, as well as the requirements for compliance with the principles of legality, proportionality, and social justice when making decisions on the termination of employment relations are examined. The concept of “employee’s misconduct” is revealed, the criteria for establishing fault are defined, and the importance of evidence and adherence to procedural guarantees during dismissal is analyzed.

Special attention is paid to the analysis of judicial practice, which confirms the importance of the employer’s compliance with all procedural requirements, in particular obtaining written explanations from the employee, coordinating with the trade union body, and observing the time limits for disciplinary liability. The role of trade unions as subjects of public oversight ensuring a balance between the interests of the employee and the employer is emphasized. The article also highlights issues of discriminatory grounds for dismissal that contradict the constitutional right to work, and examines special guarantees for certain categories of employees — minors, women, civil servants, and members of trade union bodies.

The article proves that the proper application of Articles 40 and 41 of the Labour Code of Ukraine is crucial for ensuring the stability of labour relations, strengthening mutual trust between the parties to the employment contract, and preventing abuses by employers. It concludes that the procedure for dismissal at the employer’s initiative must be not only legally flawless but also socially just, since labour law performs not only a regulatory but also a humanistic function — ensuring respect for the employee’s dignity, rights, and legitimate interests.

**Keywords:** employment contract, dismissal, employer, misconduct, trade union, Labour Code of Ukraine, labour rights, judicial protection, social justice, principle of proportionality.

### **Вступ**

Підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця встановлені у статтях 40 та 41 Кодексу законів про працю України (КЗпП) [1]. Стаття 40 передбачає загальні випадки звільнення, а стаття 41 – спеціальні, пов’язані з винними діяннями працівника. До таких підстав відносяться одноразове грубе порушення трудових обов’язків, прогули без поважних причин, поява на роботі у нетверезому стані, вчинення розкрадання майна роботодавця, а також винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо вони дають підстави для втрати довіри до нього. Законодавство передбачає, що роботодавець повинен точно визначити підставу звільнення, щоб уникнути ризику визнання звільнення незаконним у судовому порядку [2,6].

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є однією з найскладніших юридичних процедур у сфері трудових відносин [6]. Це обумовлено тим, що з одного боку, роботодавець має право вимагати від працівників сумлінного виконання своїх обов’язків, дотримання дисципліни та трудового розпорядку, а з іншого – Конституція України гарантує кожному право на працю і захист від незаконного звільнення [2]. Таким чином, будь-яке рішення про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця має бути ретельно обґрунтоване, юридично вивірене та відповідати не лише букві, а й духу трудового законодавства [6].

У трудовому праві принцип стабільності трудових відносин є базовим. Це означає, що працівник має право розраховувати на певну постійність у своїй зайнятості, а роботодавець не може довільно розривати трудові договори [7]. Саме тому законодавець визначив вичерпний перелік підстав, за яких роботодавець може ініціювати звільнення [1].

Винне діяння працівника – це дія або бездіяльність, яка суперечить трудовим обов'язкам, має ознаки вини (умислу або необережності) і призводить до порушення трудової дисципліни [6]. До прикладу, умисне невиконання посадових інструкцій, недотримання техніки безпеки, систематичне запізнення, відмова виконувати розпорядження керівництва тощо [1].

Для того, щоб звільнення за такою підставою було законним, роботодавець повинен довести не лише сам факт порушення, а й наявність вини [6]. Якщо ж порушення сталося внаслідок обставин, що не залежать від працівника (наприклад, технічна несправність, форс-мажор, відсутність матеріалів для виконання роботи), підстав для звільнення немає [6].

Наприклад, якщо працівник запізнився через аварію на транспорті, але може це документально підтвердити, то вважати це прогулом без поважних причин не можна [6]. Натомість, якщо працівник відсутній на роботі без будь-якого повідомлення та пояснення, роботодавець має право кваліфікувати це як порушення трудової дисципліни [6].

Законодавець зобов'язує роботодавця не лише встановити факт порушення, але й довести винність працівника, оскільки відсутність доказів або неналежне оформлення документів може призвести до визнання наказу про звільнення незаконним [3,4]. У практиці судів часто трапляються випадки, коли формально роботодавець мав підстави для звільнення, але через порушення процедури (наприклад, неотримання письмових пояснень від працівника) суд визнає звільнення незаконним [3,4].

Наприклад, якщо працівник пропустив робочий день через несподівані обставини, але роботодавець оформлює це як прогул без встановлення причин, суд може визнати звільнення незаконним [3,4]. У таких випадках роботодавцю варто спершу зажадати письмове пояснення, з'ясувати обставини, а лише потім ухвалювати рішення про можливе дисциплінарне стягнення [6].

Судова практика демонструє, що навіть за наявності дисциплінарного порушення, звільнення не завжди є пропорційним покаранням [3,4]. Суди вимагають від роботодавців дотримання принципу справедливості та співмірності між тяжкістю порушення і видом дисциплінарного стягнення [6].

Процедурні вимоги передбачають, що перед звільненням працівника роботодавець зобов'язаний отримати письмове пояснення від працівника та, у разі його членства в профспівковій організації, погодити звільнення з виборним органом профспівки [1,6]. Порушення цих процедурних вимог є однією з найбільш поширених причин визнання звільнення незаконним [3,4].

Судова практика свідчить, що відсутність належного погодження або письмового пояснення призводить до поновлення працівника на роботі [3,4]. Так, у постанові Верховного Суду від 24 березня 2021 року у справі №761/42735/17 звільнення працівника за прогули було визнано незаконним, оскільки роботодавець не довів відсутності поважних причин для відсутності на роботі [3]. Суд підкреслив, що навіть якщо працівник не надав пояснення, роботодавець повинен був зафіксувати цей факт належним актом, а не просто проігнорувати процедуру.

Крім того, важливо дотримуватися строків притягнення до дисциплінарної відповідальності. Відповідно до статті 148 КЗпП, дисциплінарне стягнення може бути накладене не пізніше одного місяця з дня виявлення порушення, але не пізніше шести

місяців з дня його вчинення. Якщо цей строк пропущено, наказ про звільнення визнається незаконним [1].

КЗпП також встановлює обов'язок роботодавця враховувати тяжкість порушення, обставини його вчинення та попередню поведінку працівника [1,6]. Зокрема, систематичне невиконання трудових обов'язків може стати підставою для звільнення лише після застосування заходів дисциплінарного або громадського стягнення [1]. Це означає, що роботодавець не може одразу звільнити працівника за перше порушення, якщо воно не є грубим.

Принцип пропорційності вимагає, щоб міра дисциплінарного впливу відповідала тяжкості проступку [6]. Наприклад, якщо працівник запізнився один раз, застосування звільнення буде явно непропорційним. У таких випадках доцільніше застосувати догану або попередження. З іншого боку, якщо порушення має серйозний характер — наприклад, працівник у нетверезому стані керував технікою або мав контакт із фінансовими цінностями, — звільнення є обґрунтованим.

Важливим критерієм є також оцінка попередньої поведінки працівника. Якщо він раніше сумлінно виконував обов'язки, не мав порушень, то це може розглядатися як пом'якшувальна обставина. Таким чином, законодавство прагне забезпечити не лише покарання, а й справедливість у кожному конкретному випадку.

Особлива увага приділяється періодам, під час яких звільнення з ініціативи роботодавця заборонене. Відповідно до ст. 184 КЗпП України, забороняється звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років (у деяких випадках до шести років), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю, за винятком випадків повної ліквідації підприємства. Такі гарантії мають глибоке соціальне підґрунтя, адже держава захищає найбільш вразливі категорії працівників [1,2,5].

Крім того, заборонено звільнення під час тимчасової непрацездатності працівника або під час його відпустки [1,2]. Це правило гарантує непорушність трудових прав та стабільність соціально-економічного статусу працівника [2].

Судова практика неодноразово підкреслювала, що навіть якщо працівник перебував у відпустці без збереження заробітної плати, звільнення під час цього періоду визнається незаконним [3,4]. Процедура звільнення повинна враховувати участь профспілкових органів. Згідно зі ст. 43 КЗпП України, роботодавець зобов'язаний попередньо отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації, якщо працівник є її членом [1,6]. Відсутність такої згоди робить наказ про звільнення незаконним [3,4]. Роль профспілок полягає у забезпеченні балансу інтересів між роботодавцем і працівником [6]. Вони здійснюють громадський контроль за дотриманням трудового законодавства і можуть стати на захист працівника у разі порушення його прав [6]. Таким чином, профспілкове погодження — це не просто формальність, а важливий механізм соціального партнерства [6].

Крім процедурних аспектів, важливо враховувати змістовну сторону звільнення. Стаття 2-1 КЗпП забороняє дискримінацію у сфері праці за ознаками статі, віку, раси, національності, політичних або релігійних переконань, членства у профспілках тощо [1]. Звільнення з дискримінаційних мотивів є грубим порушенням конституційного права на працю і може бути оскаржене у суді [2,3].

Суди неодноразово підкреслювали, що навіть якщо формально роботодавець посилається на дисциплінарне порушення, але фактично звільнення має дискримінаційне підґрунтя, таке рішення визнається незаконним [3,4]. Це особливо актуально у випадках, коли звільнення стосується активних членів профспілок або працівників, які викривали порушення роботодавця [3,4].

Особливі гарантії поширюються на неповнолітніх працівників, державних службовців та членів виборних профспілкових органів [1,5]. Наприклад, відповідно до

ст. 198 КЗпП, звільнення неповнолітніх можливе лише за згодою районної або міської служби у справах дітей [1]. Це правило спрямоване на додатковий захист молодих працівників, які не мають достатнього життєвого досвіду і часто не можуть самостійно відстояти свої права [6].

Для державних службовців діють також норми Закону України «Про державну службу», які встановлюють додаткові підстави та процедури звільнення, враховуючи специфіку їхньої діяльності та підвищену відповідальність перед суспільством [5].

Судова практика підтверджує, що порушення процедур звільнення може призвести не лише до поновлення працівника на роботі, а й до стягнення компенсації моральної шкоди [3,4]. Наприклад, у постанові Верховного Суду від 15 грудня 2022 року у справі №607/7840/20 підкреслено, що дотримання роботодавцем усіх процесуальних гарантій є обов'язковою умовою законності звільнення. Конституція України гарантує кожному право на працю і захист від незаконного звільнення [3,4]. Тому суди при розгляді таких справ керуються не лише формальними вимогами КЗпП, а й принципами добросовісності, рівності сторін трудового договору та соціальної справедливості [2,3].

У випадку незаконного звільнення працівник має право звернутися до суду з позовом про поновлення на роботі, виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу та компенсацію моральної шкоди [1,6]. Відповідно до ст. 235 КЗпП, суд у разі задоволення позову зобов'язує роботодавця поновити працівника на попередній посаді та виплатити всі належні суми [1]. Також суд може покласти на роботодавця обов'язок сплатити судові витрати, що додатково стимулює дотримання законності при звільненні [3,4].

Отже у висновку можна сказати, що підстави для розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця становлять важливий елемент системи трудових правовідносин, який відображає баланс між інтересами працівника та роботодавця. Законодавець надає роботодавцю право ініціювати припинення трудового договору лише у випадках, коли працівник дійсно допустив порушення, що унеможлиблює подальше виконання ним трудових обов'язків. Однак реалізація цього права має суворо відповідати визначеним законом процедурам і принципам [1].

Законодавче регулювання у статтях 40 та 41 КЗпП України встановлює чіткі, вичерпні та конкретні підстави для звільнення, що унеможлиблює свавільне тлумачення роботодавцем своїх повноважень [1]. Таким чином, трудове законодавство виступає гарантією стабільності трудових відносин і правової захищеності працівників.

Водночас практика застосування норм КЗпП показує, що саме процедура звільнення є найбільш проблемним аспектом [3]. Значна частина спорів виникає не через сам факт порушення, а через недотримання встановленого порядку — відсутність письмового пояснення, непогодження з профспілкою, пропущення строків або неправильне формулювання підстав у наказі. Саме тому роботодавцям слід приділяти особливу увагу документальному оформленню усіх етапів звільнення, оскільки будь-яке порушення може бути розцінене судом як підстава для поновлення працівника на роботі.

Важливим є й те, що суди України при розгляді трудових спорів виходять не лише з буквального тлумачення закону, а й із принципів справедливості, добросовісності та соціальної рівності. Це означає, що навіть формально правильне звільнення може бути визнане незаконним, якщо воно суперечить загальним засадам права або має ознаки зловживання. Такий підхід забезпечує реальний захист прав працівників і водночас дисциплінує роботодавців, стимулюючи їх діяти у межах закону [1].

Не менш важливою є роль профспілкових органів, які виконують функцію суспільного контролю за дотриманням трудового законодавства. Їх участь у процесі звільнення не лише формально обов'язкова, але й фактично гарантує захист працівників від можливих зловживань.

Підстави звільнення за ініціативою роботодавця мають не каральний, а виховний і регулюючий характер. Вони повинні застосовуватися не як спосіб покарання, а як засіб підтримання трудової дисципліни, підвищення відповідальності працівників і забезпечення ефективної організації праці. Застосовуючи дисциплінарні заходи, роботодавець повинен враховувати не лише юридичну сторону, а й людський фактор — попередню поведінку працівника, його добросовісність, обставини, що могли вплинути на порушення.

Окремо варто наголосити, що трудове право виконує не лише регуляторну, а й соціальну функцію. Воно покликане забезпечувати справедливість у трудових відносинах, створювати умови для стабільної зайнятості, поваги до людської гідності та правової рівності. Тому будь-яке звільнення має оцінюватися крізь призму не лише законності, але й гуманності, відповідності принципам соціальної держави.

Таким чином, правильне застосування статей 40 та 41 КЗпП України сприяє зміцненню правопорядку у сфері праці, забезпеченню стабільності трудових колективів і підвищенню довіри між сторонами трудового договору [1]. Законне і справедливе розірвання трудового

договору — це не лише дотримання юридичних норм, а й прояв поваги до людини праці, її гідності та прав [1].

Важливо підкреслити, що підстави для звільнення з ініціативи роботодавця не існують відокремлено від загальної системи гарантій, що забезпечують стабільність трудових правовідносин. Сама природа трудового договору передбачає взаємні обов'язки сторін, а тому звільнення розглядається як крайній і винятковий захід. Це підтверджується як національним законодавством, так і міжнародними стандартами, зокрема нормами Міжнародної організації праці, які наполягають на тому, що припинення трудових відносин допускається лише за наявності обґрунтованої причини та відповідності процесуальних гарантій [5].

Українське трудове законодавство побудоване на моделі посиленої охорони працівника як економічно залежної сторони. З цієї причини будь-яка ініціатива щодо припинення трудового договору з боку роботодавця має бути підтверджена не лише юридичними фактами, але й належно оформленими доказами. До таких доказів належать акти про порушення, письмові пояснення, доповідні записки, протоколи комісій, документи про відсутність працівника та інші матеріали, що можуть бути подані під час судового спору [3,4].

Суди звертають увагу на комплексність доказування та відсутність формального підходу з боку роботодавця. Наприклад, у численних рішеннях Верховного Суду підкреслюється, що дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення може бути накладене лише після всебічного, повного та об'єктивного з'ясування обставин порушення [3]. Особливо це стосується випадків, коли працівник заперечує факт вини або вказує на наявність поважних причин. Суд при цьому оцінює не лише формальні процедури, а й змістовну логіку дій роботодавця, наявність добросовісності, дотримання принципу об'єктивності та мінімізації можливого зловживання правом [2].

Значною проблемою у сфері звільнень залишається неправильне визначення підстави звільнення. Часто роботодавці плутають підстави «прогулу» та «одноразового грубого порушення», неправильно трактують систематичність порушень або застосовують не ті норми КЗпП, що відповідають фактичним обставинам. Неправильне формулювання підстави у наказі про звільнення автоматично робить його незаконним, оскільки суд не має права змінювати юридичну кваліфікацію, зазначену роботодавцем [3,4]. Це означає, що роботодавцю необхідно ретельно аналізувати кожен випадок окремо та співвідносити його з конкретною нормою статей 40 або 41 КЗпП.

З огляду на складність практичного застосування, у багатьох організаціях створюються внутрішні служби з кадрових питань, які здійснюють первинну юридичну

оцінку порушень. Однак навіть у таких умовах залишається потреба в підвищенні правової культури роботодавців, адже часто рішення про звільнення приймаються емоційно, без урахування того, що судова практика має тенденцію захищати працівника у разі будь-яких сумнівів.

Порівняльно-правовий аналіз показує, що українське трудове законодавство є одним із найбільш захисних для працівника у Європі. У багатьох країнах ЄС допускається більш широка свобода роботодавця у припиненні трудових відносин, за умови виплати належних компенсацій. Наприклад, у Польщі та Чехії звільнення з ініціативи роботодавця можливе за умови дотримання строків попередження та виплати вихідної допомоги, навіть якщо підстави є суто організаційними [8]. В Україні ж така модель застосовується обмежено, що робить процедуру значно жорсткішою та формалізованішою. Проте саме ця формалізація і є тим механізмом, який забезпечує високий рівень соціального захисту найманих працівників.

Крім специфічних підстав для звільнення, важливим є документальне оформлення всіх етапів трудового процесу. Практика показує, що суди часто аналізують посадові інструкції, положення про підрозділи, посадові обов'язки, правила внутрішнього трудового розпорядку. Якщо роботодавець неналежним чином довів, що працівник порушив саме ті обов'язки, які на нього покладені, звільнення визнається необґрунтованим [3,4]. Тому формалізація внутрішньої документації є не лише адміністративною вимогою, а й ключовим інструментом забезпечення законності майбутніх кадрових рішень.

Додатково слід звернути увагу на те, що сучасне трудове законодавство України поступово адаптується до умов воєнного стану. Прийняття спеціальних законів, спрямованих на регулювання трудових відносин під час війни, значно вплинуло на процедури звільнення та їх допустимість. Такі зміни зумовлені необхідністю забезпечити гнучкість економічних процесів та водночас підтримати базові трудові гарантії [2,5]. Утім, загальні принципи — такі як недискримінація, пропорційність, обґрунтованість та дотримання процедури — залишаються незмінними. Це означає, що навіть в умовах форс-мажору роботодавець не може позбавляти працівника права на належний захист та справедливий розгляд ситуації.

Важливо зазначити, що належно оформлене звільнення може запобігти конфліктам у трудовому колективі, зменшити ризики виникнення спорів та сприяти створенню здорової атмосфери на підприємстві. З іншого боку, незаконне звільнення, навіть якщо працівник не звернувся до суду, підриває довіру до роботодавця, створює негативний морально-психологічний клімат і може мати негативні наслідки для репутації компанії. Таким чином, дотримання законності має не лише юридичний, а й важливий управлінський ефект.

У сучасних умовах усе більшого значення набуває цифровізація процесів трудових відносин. Електронні кадрові документи, системи фіксації робочого часу, електронний документообіг дозволяють роботодавцю більш чітко фіксувати порушення та уникати помилок, що можуть бути використані працівником у судових спорах. Суди України вже враховують електронні документи як доказ, якщо вони оформлені відповідно до законодавства. Це розширює можливості роботодавця щодо доказування підстав звільнення та забезпечує більшу об'єктивність оцінки ситуації [6].

Насамкінець варто відзначити, що ефективна організація трудових відносин передбачає превентивний підхід. Роботодавець повинен не лише реагувати на порушення, а й створювати умови, за яких порушення стають малоймовірними: проводити інструктажі, забезпечувати належні умови праці, своєчасно розглядати конфлікти, здійснювати внутрішній моніторинг дотримання дисципліни. У таких умовах звільнення з ініціативи роботодавця перетворюється на виключний захід, а не на інструмент вирішення управлінських проблем.

Загалом підстави та процедура звільнення з ініціативи роботодавця є важливим елементом забезпечення правової визначеності в трудових правовідносинах. Вони дозволяють забезпечити баланс інтересів, захищають працівників від свавільного звільнення та створюють умови для стабільної економічної діяльності підприємств. Саме через чітке дотримання законодавства формується правова культура у сфері праці, що є необхідною умовою для розвитку демократичного суспільства та гарантування соціальних прав кожної людини.

Підсумовуючи, можна зазначити, що ефективність трудового законодавства вимірюється не лише кількістю ухвалених нормативних актів, а й рівнем їх практичного застосування. Дотримання роботодавцями установлених процедур, наявність правової культури у сфері трудових відносин і своєчасний судовий захист порушених прав є запорукою стабільного розвитку суспільства, соціального миру та справедливості. Саме в цьому полягає головне призначення трудового права — забезпечення балансу між дисципліною праці та повагою до людини як найвищої соціальної цінності.

### Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971р. № 322-VIII URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 28.10.2025)
2. Конституція України: Конституція, Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР URL:<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 28.10.2025)
3. Постанова Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 13.02.2023 у справі № 295/2725/21, провадження № 61-8879св22. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL:[https://protocol.ua/ua/postanova\\_ktss\\_vp\\_vid\\_13\\_02\\_2023\\_roku\\_u\\_spravi\\_295\\_27\\_25\\_21/](https://protocol.ua/ua/postanova_ktss_vp_vid_13_02_2023_roku_u_spravi_295_27_25_21/) (дата звернення 28.10.2025)
4. Постанова Касаційного кримінального суду від 10.06.2020 у справі №321/1753/16-к, провадження №51-3755км19. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL:[https://protocol.ua/ua/postanova\\_kks\\_vp\\_vid\\_15\\_04\\_2020\\_roku\\_u\\_spravi\\_321\\_175\\_3\\_16\\_k/#google\\_vignette](https://protocol.ua/ua/postanova_kks_vp_vid_15_04_2020_roku_u_spravi_321_175_3_16_k/#google_vignette) (дата звернення 28.10.2025)
5. Про державну службу: Закон від 10.12.2015, № 889-VIII URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення 28.10.2025)
6. Науково-Практичний коментар Кодексу законів про працю України, станом на 26 липня 2024 року/ За загальною редакцією Теремецького В.І. Київ: видавництво дім «Професіонал», 2024, 436 с.
7. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: підручник. Чернівці: Технодрук 2021. 532с.
8. Севост'янова К.А. Судовий захист трудових прав працівників як ефективний спосіб подолання обмежень прав та вирішення трудових спорів. Актуальні проблеми права: теорія і практика. №2 (48) 2024. 13с.