

*Яна Володимирівна Сімутіна,  
провідний науковий співробітник  
відділу проблем цивільно-правових наук  
Інституту держави і права  
імені В. М. Корецького НАН України,  
доктор юридичних наук, професор  
ORCID: 0000-0001-7579-187X*

## ПОШУК БАЛАНСУ МІЖ ПРАВАМИ ПРОФСПІЛКИ ТА ПРАВАМИ РОБОТОДАВЦЯ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

**Постановка проблеми.** В Україні вже вкотре намагаються реформувати трудове законодавство. У січні цього року новий проєкт Трудового кодексу України [1], ініційований урядом, був зареєстрований у Верховній Раді України за № 14386 від 15.01.2026 (далі – проєкт ТКУ). Дискусії стосовно збереження за профспілками всього обсягу прав і гарантій, якими вони наділені на сьогодні відповідно до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності», обіцяють бути одними з «найзапекліших». Передовсім йдеться про так зване право вето профспілки на звільнення працівника з ініціативи роботодавця, а також про право профспілки вимагати розірвання трудового договору з керівником підприємства. Ці права, як наполягають представники профспілок, є важливими для реалізації їхнього права здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про працю. У зв'язку з цим постає питання щодо співвідношення прав профспілки з правами роботодавця та визначення межі, за якою право перших починає втручатися або обмежувати право других. Для відповіді на це питання зазначені права профспілок потребують правової оцінки крізь призму стандартів Міжнародної організації праці (МОП) та Ради Європи, зокрема, практики Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ). Крім того, вони потребують переосмислення з огляду на європейську інтеграцію України, необхідність розмежування трудового та корпоративного регулювання, а також закріплення балансу законних прав усіх суб'єктів колективних трудових відносин.

**Метою статті** є дослідження закріпленого на сьогодні в законодавстві про працю права профспілки надавати згоду на звільнення працівників та права вимагати звільнення керівника підприємств у контексті міжнародних стандартів щодо гарантій діяльності профспілок, а також формулювання рекомендацій щодо доцільності збереження таких прав у проєкті ТКУ.

У процесі дослідження було використано порівняльно-правовий метод з метою виявлення спільних і відмінних моделей реалізації права профспілки на громадський контроль в Україні, міжнародному праві та інших країнах, придатність європейського досвіду до національного контексту. Формально-юридичний метод став у пригоді при аналізі міжнародних актів, законодавства України, правозастосовної практики та виявлення на цій базі суперечностей і недосконалостей у правореалізаційних механізмах, що існують у чинному законодавстві про працю та мають бути усунені в процесі його реформування.

**Основні результати дослідження.** Перш ніж перейти до аналізу сутності та значення права профспілки надавати роботодавцю згоду на звільнення працівника, необхідно звернутися до розгляду міжнародних трудових стандартів, що стосуються захисту від несправедливих звільнень загалом.

Акти МОП у питанні припинення трудових відносин спрямовані переважно на пошук балансу між збереженням права роботодавця звільняти працівників і забезпеченням того, щоб такі звільнення були справедливими і застосовувалися як крайній захід, а також не мали непропорційно негативного впливу на працівника. Передусім йдеться про Конвенцію МОП № 158 про припинення

трудових відносин з ініціативи роботодавця (далі – Конвенція № 158), ратифіковану постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-ХІІ, у ст. 4 якої зазначено, що трудові відносини з працівником не можуть бути припинені, якщо для цього немає законних підстав, пов'язаних зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою [2]. Так, не є законною підставою для припинення трудових відносин членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, у робочий час; намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників; подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення до компетентних адміністративних органів.

Окрім положень Конвенції № 158, членство в профспілці, участь у профспілковій діяльності, як заборонена підстава для звільнення, визначені Конвенцією МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року [3].

У цьому контексті варто звернути увагу, що проєкт ТКУ містить окрему статтю, де прямо закріплені загальні гарантії для працівників у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Зокрема, наведені вище положення Конвенції № 158 прямо відображені у пунктах 1–4 частини другої ст. 103 проєкту ТКУ, якими прямо заборонено розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця «з мотивів або причин: 1) дискримінації або помсти; 2) членства у профспілці, участі у профспілковій діяльності; 3) наміру працівника стати представником працівників, виконання функцій представника працівників; 4) звернення працівника до уповноважених органів щодо порушення роботодавцем трудового законодавства, або участі працівника у справі, порушеній проти роботодавця». При цьому, якщо працівник вважає, що його було звільнено з таких причин, обов'язок доказування зворотного покладається на роботодавця (ч. 3 ст. 103 проєкту ТКУ).

Окрім установлення заборонених підстав для звільнення, актами МОП надається додатковий захист представникам працівників з метою захисту їх від переслідування з боку роботодавця чи дискримінації через їхню діяльність.

Так, відповідно до ст. 3 Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються, 1971 року (далі – Конвенція № 135) термін «представники працівників» означає осіб, яких визнано такими відповідно до національного законодавства чи практики, зокрема: а) представників професійних спілок, а саме представників, призначених чи обраних професійними спілками або членами таких профспілок; або б) виборних представників, а саме представників, вільно обраних працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства чи правил або колективних угод, і до функцій яких не входить діяльність, яку визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні [4].

Статтею 1 Конвенції № 135 визначено, що представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, чи на їхньому членстві у профспілці або на їхній участі в профспілковій діяльності, тією мірою, якою вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов.

Як слідує з наведеного, стандарти МОП установлюють обов'язок держав-членів визначати додаткові гарантії при звільненні лише для представників працівників, зокрема членів виборного органу профспілки. Відтак отримання роботодавцем згоди профспілки на звільнення працівника, який є рядовим членом профспілки, актами МОП не передбачено.

Стандарти Ради Європи, зокрема Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року (Конвенція, ЄКПЛ) [5], незважаючи на відсутність прямої згадки у тексті, захищає трудові права, у тому числі й право на захист від несправедливого звільнення у взаємозв'язку з іншими основоположними правами людини, гарантованими, зокрема, ст. 8 (право на повагу до приватного і сімейного життя), ст. 11 (свобода зібрань та об'єднання) та ст. 14 (заборона дискримінації) у процесі застосування та тлумачення її положень Європейським судом з прав людини.

У розглядуваному контексті доречно навести рішення ЄСПЛ у справі *Хонпен та профспілка працівників АВ Amber Grid проти Литви* (заява № 976/20) від 17.01.2023 [6]. Ця справа стосується скарги заявників про те, що перший заявник був звільнений з роботи в компанії АВ Amber Grid через його участь у діяльності другого заявника – профспілки працівників цієї компанії. Обидва за-

явники скаржилися, що звільнення першого заявника порушило їхнє право на свободу об'єднання, що воно було дискримінаційним і що їхні скарги не були належним чином розглянуті на національному рівні. Заявники скаржилися на порушення ст. 14 ЄКПЛ у поєднанні зі ст. 11 (працівник) та ст. 11 ЄКПЛ окремо (профспілка). Відповідаючи на питання, чи повинна бути необхідною згода профспілки для звільнення одного з її членів, Суд зазначив, що «у різних державах існує широкий спектр моделей, спрямованих на захист працівників від звільнення на підставі їхньої профспілкової діяльності. Тому стаття 11 Конвенції не може тлумачитися як така, що вимагає від договірних держав передбачити у своєму внутрішньому законодавстві, що член або керівник профспілки не може бути звільнений без згоди профспілки. Відповідні конвенції Міжнародної організації праці не містять таких вимог. Відсутність цих вимог у внутрішньому законодавстві сама по собі не суперечила правам заявників, передбаченим Конвенцією». Отже, Суд не мав підстав вважати, що внутрішнє законодавство було недостатнім для захисту заявників від заявленої дискримінації на підставі профспілкової діяльності (працівник) або заявленого порушення права на свободу об'єднання (профспілка). Суд дійшов висновку про те, що ст. 11 Конвенції не забороняє звільнення члена профспілки без згоди профспілки і констатував відсутність порушення ст. 14 у поєднанні зі ст. 11 (перший заявник) та відсутність порушення ст. 11 (другий заявник).

З наведеного вище огляду стандартів МОП і Ради Європи можна висувати, що при звільненні з роботи пріоритет має надаватися прозорості та належній правовій процедурі. Роботодавці зобов'язані повідомляти працівникам чіткі причини звільнення та дотримуватися законодавчих вимог, таких як строки попередження та виплата компенсації або вихідної допомоги. У міжнародному трудовому праві, як і трудовому праві ЄС, існує обов'язок роботодавця щодо інформування та проведення консультацій з представниками працівників, зокрема при звільненнях, передусім колективних, але в жодному разі не наділення профспілок правом вето на звільнення працівника, який є рядовим членом профспілки.

Окрім наведеного аналізу міжнародних норм і стандартів, варто звернутися й до законодавства інших європейських держав.

Так, в Угорщині члени профспілки не можуть зазнавати дискримінації на підставі членства, але лише виборні профспілкові активісти отримують правовий захист від дій роботодавця, таких як звільнення або переведення. Цей захист потребує попереднього схвалення вищим органом профспілки і поширюється лише на обмежену кількість профспілкових активістів, залежно від чисельності персоналу: від одного для роботодавців, що мають до 500 працівників, до максимум п'яти для тих, які мають понад 4000 працівників [7].

У Чеській Республіці щодо обов'язкових консультацій з профспілкою Трудовий кодекс (ст. 61) передбачає, що роботодавець повинен заздалегідь проконсультуватися з профспілковою організацією щодо звільнення або негайного припинення трудових відносин, незалежно від причини. ТК не встановлює фіксованого строку для таких консультацій, але вони мають бути завершені до вручення працівникові повідомлення про звільнення. Консультація передбачає повідомлення про намір роботодавця звільнити працівника або негайно розірвати трудові відносини та вислуховування думки профспілок, хоча рішення профспілки не є юридично обов'язковим для роботодавця. І лише у випадку припинення трудових відносин з членом органу профспілкової організації (тобто представника профспілки), роботодавець повинен запитати профспілкову організацію її попередню згоду на звільнення [8].

У Болгарії для звільнення працівника, який є членом керівного органу профспілки (наприклад, представником профспілки), необхідна попередня згода профспілки. Для звичайних членів профспілки попередні консультації або згода можуть бути необхідними, якщо це передбачено колективним трудовим договором з конкретних причин, таких як скорочення штату (ст. 333 Трудового кодексу) [9].

У Північній Македонії попередня згода профспілки на звільнення працівника – члена профспілки вимагається як особливий захист лише для вразливих категорій працівників від звільнення з роботи через народження дитини та батьківство, усиновлення дитини, догляд за дитиною з інвалідністю та особливими освітніми потребами, а також через догляд за дитиною віком до 3 років. У випадку серйозного порушення такими працівниками трудових обов'язків, що є підставою для розірвання трудових відносин без дотримання строку попередження відповідно до закону та ко-

лективного договору, роботодавець може припинити трудові відносини лише за попередньою згодою профспілки, членом якої є працівник, що підлягає звільненню. Якщо працівник не є членом профспілки, згоду надає компетентна інспекція з питань праці [10].

Цікавим є кейс Молдови, де у 2018 році Конституційний суд визнав норму Трудового кодексу, яка встановлювала заборону звільняти працівників – членів профспілки без згоди профспілкового органу, такою, що не відповідає Конституції, мотивувавши своє рішення тим, що право вето профспілкових органів при звільненні працівників порушує низку статей Конституції, якими закріплені економічна ініціатива, вільна підприємницька діяльність та право власності роботодавця [11]. На сьогодні у Трудовому кодексі Республіки Молдова у випадках звільнення працівників – членів профспілки передбачено отримання консультативної думки профспілкового органу шляхом повідомлення відповідного органу (ст. 87) [12].

З огляду на вищенаведене відмова розробника проєкту ТКУ зберегти право вето профспілок при звільненнях працівників, які є її членами, не порушує міжнародних стандартів і сутнісного змісту конституційного права на захист від незаконного звільнення.

При цьому слід наголосити, що у проєкті ТКУ участь і громадський контроль профспілки як основного представника прав та інтересів працівників у випадках розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не скасовується, а видозмінюється. Зокрема, відповідно до ст. 104 проєкту роботодавець зобов'язаний інформувати профспілку про намір звільнити працівника, який є її членом, та, за ініціативи профспілки, провести з нею відповідні консультації. Водночас у проєкті (ст. 105) збережені гарантії, зокрема попередня згода профспілки, у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця для членів виборного органу первинної профспілкової організації, профспілкового представника.

Крім того, на відміну від чинного законодавства та відповідно до Конвенції № 135, аналогічними гарантіями наділяються також і представники працівників, вільно обрані загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

Право профспілки вимагати звільнення керівника підприємства. Серед критики на адресу проєкту ТКУ лунають зауваження, що в ньому не набула відображення ст. 45 КЗпП України про розірвання трудового договору (контракту) з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Крім того, прикінцевими і перехідними положеннями проєкту із Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» виключається аналогічна норма ст. 33 [13].

На сьогодні згадані вище норми закріплюють право виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) вимагати розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації у разі порушення ним законодавства про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». У разі незгоди роботодавця або керівника, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, з цією вимогою вони можуть оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення.

Очевидно, що ці норми мають імперативний характер. Як зауважує М. Шумило, «власник не має дискреції обрати опцію, звільнити чи не звільнити – він зобов'язаний звільнити керівника» та ставить питання стосовно відповідності статей 45 КЗпП України та 33 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» Конституції України, а саме ст. 42, що закріплює право на підприємницьку діяльність [14, с. 149]. Доцільність збереження норми ст. 45 КЗпП викликає ще більше сумнівів «в умовах множинності професійних спілок на підприємстві, коли з такою вимогою звернулася профспілка, яка не представляє більшості працівників трудового колективу, а наслідки таких дій можуть позначитися на всіх працівниках. Особливого загострення ця ситуація може мати в умовах конкуренції чи конфлікту між профспілками. Дії профспілки можуть підважити нормальну роботу юридичної особи, дестабілізувати її як ззовні, так і зсередини» [14, с. 149].

Отже, як узгоджується право профспілки вимагати звільнення керівника підприємства із сучасними принципами корпоративного управління? Ухвалення рішень щодо найму та звільнення керівника підприємства є елементом корпоративного управління та належить до компетенції влас-

ника (учасників, акціонерів), наглядової ради або іншого органу управління. Надання профспілки права вимагати розірвання трудового договору з керівником фактично створює паралельний механізм впливу на управлінські рішення власника, що може створювати ризики конфлікту інтересів, ускладнити систему відповідальності й підзвітності менеджменту, й, найголовніше, призводити до юридичної невизначеності щодо застосування норм трудового чи корпоративного права. Красномовним підтвердженням цього є постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 10.05.2023 у справі № 359/8573/20, що стосувалася розірвання трудового договору (контракту) з виконувачем обов'язків директора Державного підприємства обслуговування повітряного руху України на вимогу Первинної профспілкової організації «Інженерно-технічних фахівців» [15]. У своїй постанові Касаційний цивільний суд виснував, що цей спір має корпоративний характер, адже пов'язаний з діяльністю підприємства й управлінням ним і тому належить до господарської юрисдикції. У мотивувальній частині Суд послався, зокрема, на Рішення Конституційного Суду України від 12.01.2010 № 1-рп/2010 у справі № 1-2/2010, в абзаці четвертому пункту 3.2 мотивувальної частини якого зазначено, що реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь в управлінні ним шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, відкликання членів виконавчого органу цього об'єднання стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Такі рішення уповноваженого на це органу мають розглядатися не в межах трудових, а саме корпоративних правовідносин, що виникають між товариством та особами, яким довірено повноваження з управління ним. Крім того, висновки щодо застосування норм права, а саме щодо визначення господарської юрисдикції спорів про розірвання трудового договору з керівником господарської організації на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації в порядку, передбаченому ст. 45 КЗпП України, викладені у постанові Великої Палати Верховного Суду від 14.12.2022 у справі № 201/909/20 (провадження № 14-34цс22) [15].

Якщо звернутися до міжнародних стандартів, наприклад, до положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року (ЄСХ) [16], то в ній ані ст. 5 «Право на організацію», ані ст. 6 «Право на колективні переговори» не передбачають обов'язку держав встановлювати механізм, який надає профспілкам право вимагати звільнення керівників підприємств.

Європейський комітет соціальних прав (ЄКСП, Комітет) у своїй практиці виходить із того, що ст. 5 ЄСХ гарантує свободу створення профспілок; забезпечує їх автономію; вимагає ефективного захисту від втручання роботодавців або держави. Комітет підкреслює обов'язок держав забезпечити ефективні гарантії свободи профспілкової діяльності, однак не формулює вимоги щодо наділення профспілок повноваженнями кадрового контролю над керівниками підприємств. Стаття 5 Хартії спрямована на забезпечення незалежності профспілок, а не на встановлення механізмів управління підприємством [17].

У межах ст. 6§2 ЄКСП розглядає обов'язок держав сприяти ефективному здійсненню колективних переговорів. Комітет послідовно наголошує, що: сторони повинні мати реальну можливість впливати на умови праці; законодавство не повинно позбавляти профспілки їх ефективної ролі; держава повинна забезпечувати процедури, що гарантують реальність соціального діалогу, мають існувати ефективні санкції за порушення трудового законодавства. Однак конкретна модель таких санкцій залишається в межах дискреції держави [18]. Поряд з тим у практиці Комітету відсутні висновки, які б пов'язували ефективність діяльності профспілки з відстоювання прав та інтересів своїх членів із правом профспілки вимагати звільнення керівника підприємства.

Очевидно, що механізм розірвання трудового договору (контракту) з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації, який історично походить з радянської моделі регулювання колективних трудових відносин, коли профспілки виконували наглядові функції поряд із державою, хоча й не суперечить Хартії прямо, але не «вписується» у європейську модель соціального діалогу. Остання ґрунтується на процедурних правах і обов'язках сторін соціального діалогу (обмін інформацією, проведення консультацій), участі представників працівників у наглядових радах або радах директорів, а також підкріплена інституційними механізмами відповідальності через державні органи контролю та суди.

У зв'язку з цим відмова розробника проєкту ТКУ від передбаченого чинним законодавством про працю права профспілки вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником

підприємства, відповідає необхідності дотримання принципу юридичної визначеності, забезпеченню пропорційності втручання у сферу управління підприємством і гармонізації трудового законодавства з підходами права ЄС. У державах – членах ЄС відповідальність керівників забезпечується через корпоративні процедури, а не через пряме втручання профспілок у кадрові рішення власника бізнесу. З точки зору гармонізації національного законодавства з *acquis* ЄС, ці норми не є обов’язковими для збереження, і їх відсутність не порушує стандартів ЄС.

Водночас справедливо зауважити, що законодавча «ревізія» надмірних прав і повноважень профспілок в Україні повинна супроводжуватися збереженням необхідного мінімуму гарантій для представників працівників та розвитком інших інструментів захисту колективних прав працівників, зокрема права на колективні переговори; процедур інформації та консультацій; ефективного державного контролю за дотриманням законодавства про працю; судового захисту та притягнення винних осіб до відповідальності за порушення трудового законодавства.

**Висновки.** Для України питання балансу між обсягом прав профспілок і правами роботодавців є особливо гострим. Надмірні повноваження профспілок, що походять з радянської моделі колективних трудових відносин, у сучасних умовах почасти непропорційно обмежують права роботодавця на управління та організацію праці. Це своєю чергою може стримувати інвестиції та гальмувати економічний розвиток держави. Зрештою, на фоні стрімкого зниження рівня довіри до профспілок і, як наслідок, кількості їх членів українським профспілкам варто було б перейматися не лише збереженням усіх своїх прав, отриманих у спадок з радянського законодавства, а замислитися над стратегією адаптації діяльності та посилення своєї ролі в умовах сучасних трансформацій ринку праці, зумовлених цифровізацією та розвитком штучного інтелекту, у тому числі шляхом відстоювання трудових і соціальних прав тих, хто працює у нестандартній зайнятості, зокрема працівників платформ, залежних самозайнятих та ін.

#### Список використаних джерел

1. Проєкт Трудового кодексу України, реєстр. № 14386 від 15.01.2026. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>
2. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text)
3. Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text)
4. Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються, 1971 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_186#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text)
5. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод 1950 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text)
6. Case of Hoppen and trade union of AB Amber Grid employees v. Lithuania, № 976/20, 17/01/2023. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-222320>
7. Trade Unions and Employers Associations in Hungary. URL: <https://surl.li/inyltz>
8. OECD. Czech Republic. URL: <https://surl.li/qoklff>
9. Labour Code. URL: <https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/zakonodatelstvo/eng/labour-code.pdf>
10. Andersen in Europe. Dismissals guide. March 2021. URL: <https://hu.andersen.com/wp-content/uploads/2021/03/andersen-in-europe-dismissals-guide.pdf>
11. Профсоюзы больше никто не спросит при увольнении работника. *Молдавские ведомости*. 24.08.2018. URL: <http://www.evedomosti.md/news/profsoyuzy-bolshe-nikto-ne-sprosit-pri-uvolnenii-rabotnika>
12. Трудовой кодекс Республики Молдова від 28.03.2003 № 154 зі змінами станом на 01.01.2026. URL: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=151096&lang=ru](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=151096&lang=ru)
13. Трудові ініціативи. Проєкт Трудового кодексу 2026. 04.02.2026. URL: <https://surl.li/hmtvnm>
14. Шумило М. М. (Не)конституційність окремих норм трудового законодавства. *Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення: наукові горизонти: тези доп. та наук. повідомл. учасників XV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 10 жовт. 2025 р.)*; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2025. С. 146–151.
15. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 10.05.2023 у справі № 359/8573/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110963498>

16. Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text)
17. Дайджест практики Європейського комітету соціальних прав. Рада Європи, 2023. С. 84–89. URL: <https://rm.coe.int/ecsr-digest-re-social-rights-2023/1680ac7ba0>
18. Сімутіна Яна. Соціальний діалог як ключова умова сталого розвитку та євроінтеграції. Аналітичний звіт. Рада Європи. Лютий 2025. С. 22–25. URL: <https://surl.li/nputzt>

### References

1. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy, reiestr. № 14386 vid 15.01.2026. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516> (in Ukr.).
2. Konventsiia MOP № 158 pro prypynennia trudovykh vidnosyn z initsiatyvy robotodavtsia 1982 roku. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text) (in Ukr.).
3. Konventsiia MOP № 98 pro zastosuvannia pryntsyviv prava na orhanizatsiiu i na vedennia kolektyvnykh perehovoriv 1949 roku. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text) (in Ukr.).
4. Konventsiia MOP № 135 pro zakhyst prav predstavnykiv pratsivnykiv na pidpriemstvi ta mozhlyvosti, shcho yim nadaiutsia, 1971 roku. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_186#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text) (in Ukr.).
5. Konventsiia pro zakhyst prav liudyny ta osnovopolozhnykh svobod 1950 roku. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (in Ukr.).
6. Case of Hoppen and trade union of AB Amber Grid employees v. Lithuania, № 976/20, 17/01/2023. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-222320>
7. Trade Unions and Employers Associations in Hungary. URL: <https://surl.li/inyltz>
8. OECD. Czech Republic. URL: <https://surl.li/qoklff>
9. Labour Code. URL: <https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/zakonodatelstvo/eng/labour-code.pdf>
10. Andersen in Europe. Dismissals guide. March 2021. URL: <https://hu.andersen.com/wp-content/uploads/2021/03/andersen-in-europe-dismissals-guide.pdf>
11. Profsoiuzy bolshe nykto ne sprosyat pry uvolneny rabotnyka. *Moldavskye vedomosti*, 24.08.2018. URL: <http://www.evedomosti.md/news/profsoyuzy-bolshe-nikto-ne-sprosit-pri-uvolnenii-rabotnika> (in Rus.).
12. Trudovyi kodeks Respubliky Moldova vid 28.03.2003 № 154 zi zminamy stanom na 01.01.2026. URL: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=151096&lang=ru](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=151096&lang=ru) (in Rus.).
13. Trudovi initsiatyvy. Proekt Trudovoho kodeksu 2026. 04.02.2026. URL: <https://surl.li/hmtvnm> (in Ukr.).
14. Shumylo M. M. (Ne)konstytutsiinist okremykh norm trudovoho zakonodavstva. *Novitnia paradyhma trudovoho prava ta prava sotsialnoho zabezpechennia: naukovy horyzonty: tezy dop. ta nauk. povidoml. uchasykiv XV Vseukr. nauk.-prakt. konf. (m. Kharkiv, 10 zhovt. 2025 r.); za red. O. H. Seredy. Kharkiv, 2025. S. 146–151* (in Ukr.).
15. Postanova Kasatsiinoho tsyvilnoho sudu u skladi Verkhovnoho Sudu vid 10.05.2023 u spravi № 359/8573/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110963498> (in Ukr.).
16. Yevropeiska sotsialna khartiia (perehliana) 1996 roku. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (in Ukr.).
17. Daidzhest praktyky Yevropeiskoho komitetu sotsialnykh prav. Rada Yevropy, 2023. S. 84–89. URL: <https://rm.coe.int/ecsr-digest-re-social-rights-2023/1680ac7ba0> (in Ukr.).
18. Simutina Yana. Sotsialnyi dialoh yak kliuchova umova staloho rozvytku ta yevrointehratsii. Analitychnyi zvit. Rada Yevropy. Liutyi 2025. S. 22–25. URL: <https://surl.li/nputzt> (in Ukr.).

### Сімутіна Я. В. Пошук балансу між правами профспілки та правами роботодавця у проєкті Трудового кодексу

У фокусі уваги статті закріплені на сьогодні в законодавстві про працю право профспілки надавати згоду на звільнення працівників та право вимагати звільнення керівника підприємства. Ці права розглядаються в аспекті їх співвідношення з правами роботодавця, зокрема, права на управління, з метою визначення межі, за якою право перших починає втручатися або обмежувати право других. Окреслені питання аналізуються крізь призму стандартів Міжнародної організації праці (МОП) та Ради Європи, зокрема практики Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ). Крім того, вони розглядаються з перспективи європейської інтеграції України, трудового та корпоративного регулювання, необхідності закріплення балансу законних прав усіх суб'єктів колективних трудових відносин.

На підставі проведеного аналізу автор робить висновок, що заміна у проєкті Трудового кодексу України (ТКУ) права вето профспілок при звільненнях працівників, які є її рядовими членами, на обов'язок робо-

давця дотриматися процедур інформування та консультацій не порушує міжнародних стандартів і сутнісного змісту конституційного права на захист від незаконного звільнення.

Обґрунтовано, що скасування у проєкті ТКУ передбаченого чинним законодавством про працю права профспілки вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, відповідає необхідності дотримання принципу юридичної визначеності, забезпеченню пропорційності втручання у сферу управління підприємством і гармонізації трудового законодавства з підходами права ЄС. Водночас зауважується, що законодавча «ревізія» надмірних прав і повноважень профспілок в Україні повинна супроводжуватися збереженням необхідного мінімуму гарантій для представників працівників і розвитком інших інструментів захисту колективних прав працівників, зокрема права на колективні переговори; процедур інформації та консультацій; ефективного державного контролю за додержанням законодавства про працю; судового захисту та притягнення винних осіб до відповідальності за його порушення.

*Ключові слова:* представники працівників, роботодавець, звільнення, трудовий договір, інформування та консультування, гарантії, захист працівників, згода профспілки на звільнення, вимога профспілки про звільнення керівника, стандарти МОП, практика ЄСПЛ, європейська інтеграція.

### **Simutina Ya. V. Finding a balance between the rights of trade unions and employers in the draft Labour Code**

The article examines the rights of trade unions to consent to the dismissal of employees and to demand the dismissal of the head of an enterprise, as set out in current labour legislation. These rights are analyzed in relation to employers' rights, particularly the right to manage, to determine at what point the former begin to interfere with or restrict the latter. The outlined issues are evaluated through the lens of the International Labour Organization (ILO) and Council of Europe standards, particularly the European Court of Human Rights' (ECHR) case law. Additionally, the issues are considered from the perspectives of Ukraine's European integration, labour and corporate regulation, and the need to ensure a balance of legal rights for all parties to collective labour relations.

Based on this analysis, the author concludes that replacing trade unions' veto rights in dismissals of employees who are their members with the employer's obligation to comply with information and consultation procedures in the draft Labour Code of Ukraine does not violate the international standards or the essence of the constitutional right to protection against unlawful dismissal. Conversely, it is emphasized that the draft Labour Code does not abolish trade unions' participation and public control, which are the primary representatives of employees' rights and interests in cases of termination of an employment contract at the employer's initiative, but rather modifies them. Specifically, employers must inform the trade union of their intention to dismiss a union member and, at the union's request, hold appropriate consultations with the union. The draft also retains the prior consent of the trade union in cases of termination of an employment contract at the employer's initiative for members of the elected body of the primary trade union organization and trade union representatives. In addition, and in accordance with ILO standards, similar guarantees are granted to employee representatives who are freely elected by the general meeting (conference) of the labour collective, unlike the current legislation.

The refusal of the draft Labour Code developer to provide for the right of trade unions to demand the termination of an employment contract with the head of an enterprise, as set out in current labour legislation, is justified by the need to comply with the principle of legal certainty, ensure proportionality of intervention in enterprise management and align labour legislation with EU legal frameworks. In EU member states, managers are held accountable through corporate procedures rather than direct intervention by trade unions in business owners' personnel decisions. At the same time, it should be noted that legislative revision of the excessive rights and powers of trade unions in Ukraine should be accompanied by the preservation of the necessary minimum guarantees for employee representatives, as well as by the development of additional instruments to protect employees' collective rights. These include the right to collective bargaining, information and consultation procedures, effective state control over compliance with labour legislation, and judicial protection and prosecution of those responsible for violations.

*Keywords:* workers' representatives, employer, dismissal, employment contract, information and consultation, guarantees, worker protection, union consent to dismissal, union demand for dismissal of manager, ILO standards, ECHR case law, European integration.

**DOI: 10.33663/2524-017X-2026-17-168-175**

Дата першого надходження рукопису до видання: 19.02.2026

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 09.04.2026

Дата публікації: 30.04.2026