

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

вул. Десятинна, 14, м. Київ, 01601, тел.: (044) 234-52-70, E-mail: dpdsp@dsp.gov.ua

№ _____

На № _____

від _____

Наталії

foi+request-446-8e86551f@

dostup.org.ua

Про розгляд запиту

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці розглянув в межах наданих повноважень Ваш запит на інформацію від 16.07.2026 (вх. від 16.07.2026 № 159/ПІ-26а) та повідомляє.

Відповідно до частини першої статті 1 Закону України «Про доступ до публічної інформації» (далі – Закон) публічна інформація – це відображена та задокументована будь-якими засобами та на будь-яких носіях інформація, яка була отримана або створена в процесі виконання суб'єктами владних повноважень своїх обов'язків, передбачених чинним законодавством, або яка знаходиться у їх володінні.

Згідно з пунктом 1 частини першої статті 22 Закону розпорядник інформації має право відмовити в задоволенні запиту у випадку, якщо розпорядник інформації не володіє і не зобов'язаний відповідно до його компетенції, передбаченої законодавством, володіти інформацією, щодо якої зроблено запит.

Враховуючи вищезазначене та відсутність у володінні Держпраці запитуваної Вами інформації, Вам відмовлено у задоволенні запиту.

Зазначаємо, що відповідно до статті 23 Закону рішення, дії чи бездіяльність розпорядників інформації можуть бути оскаржені до керівника розпорядника, вищого органу або суду.

Відповідно до частини першої статті 5 Кодексу адміністративного судочинства України кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до адміністративного суду, якщо вважає, що рішенням, дією чи бездіяльністю суб'єкта владних повноважень порушені її права, свободи або інтереси.

Статтею 55 Конституції України кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Додатково інформуємо, що зміст питання, викладеного у Вашому запиті на інформацію, за своєю суттю є зверненням, тому його розглянуто відповідно до Закону України «Про звернення громадян».

Відповідно до пункту 1 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 (далі – Положення), Держпраці є центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику, зокрема з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Підпунктом 46 пункту 4 Положення визначено, що Держпраці відповідно до

УВ покладених на неї завдань, забезпечує надання роботодавцям і працівникам
Державна служба України з питань праці
№1205/2.3/2.1-ЗВ-26а від 24.07.2026
КЕП: Коновалова О. А. 24.07.2026 15:45
3FAA9288358EC00304000000F5C71F005B1EDB00



інформації та роз'яснень щодо дотримання законодавства та запобігання його порушенню.

Статтею 4 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) визначено, що законодавство про працю складається з КЗпП України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Згідно з статтею 42 КЗпП України при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- 1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України, а також особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.
- 10) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат;
- 11) працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони не менше року.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

У першу чергу перевага на залишення на роботі надається особам, які мають більш високу кваліфікацію і продуктивність праці.

Доказами більш високої кваліфікації та продуктивності праці можуть бути документи та інші відомості про освіту і присвоєння кваліфікаційних розрядів (класів, категорій, рангів), про підвищення кваліфікації, про тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників, про досвід трудової діяльності, про виконання норм виробітку (продуктивність праці), про розширення зони обслуговування, про збільшення обсягу виконуваної роботи, про суміщення професій тощо.

Верховний Суд України однією з істотних ознак більш високої продуктивності праці визнає дисциплінованість працівника.

Продуктивність праці і кваліфікація працівника повинні оцінюватися окремо, але в кінцевому підсумку роботодавець повинен визначити працівників, які мають більш високу кваліфікацію і продуктивність праці за сукупністю цих двох показників.

При відсутності різниці у кваліфікації і продуктивності праці перевагу на залишення на роботі мають працівники, перелічені у частині другій статті 42 КЗпП України.

Інших вимог щодо визначення переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці норма законодавства про працю не визначено.

Враховуючи вищевикладене та зважаючи на те, що законодавством про працю не встановлено порядку застосування статті 42 КЗпП України, роботодавець самостійно здійснює порівняльний аналіз переважного права залишення на роботі серед усіх працівників, які обіймають однакову посаду.

Відповідно до статті 49² КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Окремо від дотримання вимог статті 42 КЗпП України, роботодавець зобов'язаний виконати вимоги статті 49² КЗпП України щодо працевлаштування. При вивільненні працівників роботодавець пропонує їм іншу роботу (вакантні посади) на тому самому підприємстві, в установі, організації. Законодавство про працю не встановлює обмежень щодо кваліфікаційного рівня посад, які можуть бути запропоновані працівнику. У разі відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення, процедура звільнення вважається такою, що відповідає вимогам законодавства, за умови дотримання процедури попередження.

Відповідно до частини першою статті 2² КЗпП України мобінг (цькування) - це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця,

окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до Держпраці або її територіальних органів та/або до суду.

Згідно зі статтею 255 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) право складати протоколи про адміністративні правопорушення, зокрема за вчинення мобінгу (цькування) працівника (стаття 173⁵ КУпАП), надається уповноваженим посадовим особам Держпраці.

Встановлення порушення вимог законодавства про працю та відповідно вжиття заходів реагування за його вчинення, у тому числі складання протоколів про адміністративні правопорушення, можливе виключно за результатами проведених заходів державного нагляду (контролю).

Враховуючи вищевикладене та з урахуванням особливостей щодо здійснення заходів державного нагляду (контролю) в умовах воєнного стану, у разі надання Вами інформації із зазначенням фактів, конкретних дат та свідків подій, які вказують на ознаки мобінгу (цькування) з боку роботодавця стосовно Вас, із зазначенням загроз, що мають негативний вплив на Ваше життя і здоров'я, Держпраці будуть здійснені заходи реагування в межах повноважень.

У разі виникнення додаткових запитань із законодавства про працю Ви можете звернутись до Міністерства економіки, довкілля та сільського господарства України, як до головного органу у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу.

Разом з тим повідомляємо, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно-правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.

Додаткова інформація, відповіді на найпоширеніші запитання та корисні рекомендації щодо застосування законодавства про працю, охорону та гігієну праці доступні на інформаційному порталі www.pratsia.in.ua.

Заступник директора – начальник
відділу нагляду за додержанням
законодавства про працю

Олена КОНОВАЛОВА