



ДОСЛІДНИЦЬКА СЛУЖБА
ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

**ПАРЛАМЕНТСЬКЕ ДОСЛІДЖЕННЯ
ЩОДО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ
(реєстр. № 14386 від 15.01.2026)***

Анотація. Парламентське дослідження містить результати аналізу положень, передбачених проектом Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026). Акцентовано увагу на концептуальних положеннях доктрини трудового права та їх впливі на визначення структури кодифікованого акта. Проаналізовано мету та основні завдання майбутнього кодексу. Здійснено порівняльне дослідження норм базових інститутів трудового права на предмет їх відповідності міжнародним та, зокрема, європейським стандартам. Проаналізовано закордонний досвід урегулювання нестандартних форм організації найманої праці та соціального діалогу. Визначено переваги і вразливості пропонованих проектом засад правового регулювання трудових відносин.

Ключові слова: *трудове законодавство, доктрина трудового права, кодифікація, кодекс, трудові права, працівник, роботодавець.*

Зміст

Вступ	4
Основна частина	4
<i>Концептуальні положення</i>	4
<i>Пропозиції та зауваження до Книги першої проекту Кодексу</i>	8
<i>Пропозиції та зауваження до Книги другої проекту Кодексу</i>	10
<i>Пропозиції та зауваження до Книги четвертої проекту Кодексу</i>	15
<i>Пропозиції та зауваження до Книги п'ятої проекту Кодексу</i>	18
Висновки	19
<i>Додаток 1</i>	22
<i>Додаток 2</i>	28
<i>Додаток 3</i>	30

Вступ

Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП)¹ – один із найстаріших законів України. На відміну від багатьох інших галузей, що оновили свої кодифіковані акти, трудове законодавство України залишається недореформованим. Незважаючи на прийняті закони, які модернізували трудові права та сприяли розвитку в Україні соціального діалогу, КЗпП містить низку застарілих норм, неспроможних адекватно регулювати нові види трудових відносин, забезпечувати ефективний захист трудових прав і запобігати таким негативним явищам, як незареєстрована зайнятість або фіктивна самозайнятість.

Кодифікація є складним видом систематизації законодавства, оскільки передбачає перероблення та зведення правових норм, що містяться в різних нормативно-правових актах і регулюють суспільні відносини певної сфери, у логічно узгоджений кодифікований закон. Необхідність прийняття в Україні нового кодифікованого акта з питань найманої праці є очевидною. Сучасні економічні, технологічні, організаційні та соціальні умови не можуть бути порівняні з тими, що існували більше п'ятдесяти років тому.

З урахуванням зазначеного, метою парламентського дослідження є встановлення відповідності проекту Трудового кодексу України завданням реформування трудового законодавства України щодо гідної праці. Положення проекту Кодексу підлягатимуть аналізу на предмет здатності майбутнього кодифікованого акта забезпечити повноту та якість правового регулювання трудових відносин. Буде проаналізовано ступінь врахування законопроектом процесів глобалізації та цифровізації, а також інтеграції України у європейський соціальний простір.

Основна частина

Концептуальні положення.

Складний та перманентний процес реформування трудового законодавства, який розпочався з проголошенням незалежності України, наближається до досягнення певного консенсусу між сторонами соціального діалогу, науковцями й фахівцями щодо цілей та завдань оновлення законодавства у сфері праці. Зареєстрований у Верховній Раді України проект Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026)² (далі – проект Кодексу) пропонує нові принципи регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин із дотриманням міжнародних, у тому числі європейських, стандартів у сфері праці.

Справедливим буде зазначити, що Верховна Рада України робила неодноразові спроби ухвалити новий комплексний нормативно-правовий акт з питань найманої праці, але процес кодифікації не набув логічного завершення, підтверджуючи проблему відсутності консенсусу між сторонами соціального діалогу щодо змісту та мети такого кодифікованого акта.

У липні 2025 року Міністерство економіки України разом із представниками організацій роботодавців та працівників (профспілок)

¹ Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08#Text>

² Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>

підписали Тресторонній меморандум щодо реформи ринку праці в Україні за участі та підтримки Ради Європи (СоЕ), Європейської Комісії (ЕС), Міжнародної організації праці (ILO), Світового банку (World Bank), Європейської конфедерації профспілок (ETUC)³. Меморандум став підґрунтям домовленостей щодо мети і завдань реформування трудового законодавства, зокрема ухвалення нового Трудового кодексу України, положення якого забезпечуватимуть баланс між захистом прав працівників і гнучкістю регулювання трудових відносин для роботодавців.

Попри немалий науковий доробок, основні теоретичні питання трудового права все ще мають дискусійний характер, особливо щодо: предмета правового регулювання (виключно індивідуальні трудові відносини та тісно пов'язані з ними; або індивідуальні трудові відносини у поєднанні з колективними трудовими відносинами); сфери дії норм трудового законодавства (зокрема, їх поширення на нові нетипові форми зайнятості); врегулювання гарантій прав у сфері праці (види та способи забезпечення) тощо. Усвідомлення цих теоретичних аспектів є важливим не тільки для визначення способу впорядкування норм, тобто структури кодексу, а й для з'ясування того, які норми в рамках правонаступництва у праві необхідно включити до нового кодифікованого акта, а які норми підлягають модернізації з урахуванням доктринальних змін.

Пропонована проектом структура Кодексу (Рис. 1) побудована за видами правовідносин: індивідуальні та колективні трудові правовідносини, а також юрисдикційні й контрольно-наглядові. Інкorporація до Кодексу норм юрисдикційного та контрольно-наглядового характеру є доцільною і такою, що сприяє досягненню основної мети реформування трудового законодавства – забезпечення гідної праці.



Рис. 1.

Водночас кодекс – це закон, що комплексно регулює однорідну сферу суспільних відносин⁴. Однорідною визнається сфера суспільних відносин,

³ На URC 2025 підписали Тресторонній меморандум щодо реформи ринку праці в Україні. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail/6b7dfc5b-e4e8-4497-9381-694358d02cef?lang=uk-UA&title=TristoronniMemorandumSchodoReformiRinkuPratsiVUkraini>

⁴ Про правотворчу діяльність : Закон України від 24 серпня 2023 року № 3354-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3354-20#Text>

схожих за своєю суттю, змістом та характером взаємозв'язків між суб'єктами цих відносин. Ця ознака запобігає включенню до кодифікованого закону норм іншої галузевої належності, якими слід вважати положення законопроекту щодо правових засад діяльності та статусу Національної служби посередництва і примирення (статті 250–254 проекту Кодексу); основних засад діяльності центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства (статті 297–303 проекту Кодексу). Регулювання засад діяльності центральних органів виконавчої влади щодо формування та реалізації державної політики забезпечується нормами Закону України «Про центральні органи виконавчої влади», статусу службовців – Законом України «Про державну службу». Функції центральних органів виконавчої влади відповідно до предмета їх віддання (сфери повноважень) визначаються положеннями про центральні органи виконавчої влади, які затверджує Кабінет Міністрів України⁵.

Дискусійним є підхід щодо способу врегулювання інституту охорони праці. Наявність у Кодексі лише двох статей (183 та 184 – бланкетної за змістом) щодо безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі не відповідає завданням кодифікованого акта (Преамбула). Вважаємо, що інкорпорація норм майбутнього закону про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі⁶ у вигляді окремої книги є не тільки доречною, а й такою, що забезпечить комплексне регулювання трудових відносин (на противагу процесам рекодифікації). Правовий інститут охорони праці є базовим у трудовому праві. Крім того, відповідно до статті 2 Кодексу забезпечення права кожного, хто працює, на належні, безпечні та здорові умови праці віднесено до основоположних засад правового регулювання відносин у сфері праці. Обов'язковість дотримання цих засад поширюватиметься на всі категорії працюючих осіб.

Включення положень майбутнього закону про безпеку та здоров'я працівників на роботі у вигляді окремої книги Кодексу корелюється з процесом запровадження національної системи запобігання виробничим ризикам⁷, заснованої на принципах усунення небезпек, оцінюванні, контролі ризиків та управлінні ними, зокрема на рівні окремого господарюючого суб'єкта і робочого місця.

Привертає увагу застосування у загальних положеннях Кодексу взаємопов'язаних, але неідентичних правових категорій: «державні гарантії», «гарантії прав» (частіше «гарантії») та «державні соціальні гарантії». Державні гарантії – це конкретні механізми, через які держава забезпечує виконання своїх зобов'язань, тоді як гарантії прав у сфері праці є більш широким поняттям, під ними розуміють створення державою системи соціальних, політичних і правових умов для реалізації суб'єктами трудових відносин прав, захисту цих прав та

⁵ Про центральні органи виконавчої влади : Закон України від 17 березня 2011 року № 3166-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17#Text>

⁶ Проект Закону про безпеку та здоров'я працівників на роботі (реєстр. № 10147 від 13.10.2023). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/42995>

⁷ Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні : Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.12.2018 № 989-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-%D1%80#Text>

інтересів у судовому, адміністративному порядку або в інший альтернативний спосіб. Державні гарантії, як правило, пов'язані з фінансовими зобов'язаннями або зобов'язаннями держави забезпечити дотримання певних правил (наприклад, державні соціальні гарантії). Принциповою є відмінність щодо визначення зобов'язаного суб'єкта: для державних гарантій – це держава-гарант, для гарантій прав – визначені в законодавстві зобов'язані суб'єкти, у тому числі держава (Рис. 2).



Рис. 2.

З урахуванням зазначеного, корегуванню підлягають загальні положення проекту Кодексу, в яких застосовується термін «державні гарантії». У статтях 157–158 термін «державні гарантії» доцільно замінити на термін «державні соціальні гарантії» для забезпечення відповідності змісту. По тексту проекту Кодексу термін «гарантії» замінити на термін «гарантії права».

Дискусійними, в аспекті євроінтеграційного вектору розвитку трудового законодавства, є положення статті 22 проекту Кодексу щодо локальної нормотворчості і локальних нормативно-правових актів у частині визнання правил внутрішнього трудового розпорядку виключно локальним актом роботодавця, а не результатом узгодженого із соціальними партнерами документа, незважаючи на зміщення акцентів щодо функцій правил внутрішнього трудового розпорядку та їх значення у процесі зміни умов праці.

Прогресивним кроком є поява в проекті Кодексу положень про заборону зловживання правом (стаття 34). Принцип добросовісності та неприпустимості зловживання правом є одним із базових у трудовому праві, він повинен стосуватися всіх суб'єктів трудових відносин. Зловживання правом відрізняється від правопорушення відсутністю протиправності у діях (бездіяльності) суб'єкта. У сфері трудових відносин зловживання правом, як правило, призводить до порушення балансу інтересів учасників цих відносин. З урахуванням мети, зазначеної у Преамбулі проекту Кодексу, положення цієї статті потребують доопрацювання в частині визначення ознак такої правової поведінки та її правових наслідків.

На нашу думку, зловживання правом – це особливий вид правової поведінки, який полягає у здійсненні суб'єктом трудових відносин свого права у спосіб, що суперечить призначенню цього права, внаслідок чого завдається

шкода або створюється можливість для одержання необґрунтованих переваг чи зневажливого ставлення до прав і законних інтересів інших осіб.

Пропозиції та зауваження до Книги першої проекту Кодексу.

Кодифіковані закони є базовими по відношенню до інших нормативно-правових актів, тому включають значну кількість норм із найвищим рівнем абстракції (норми-принципи, норми-цілі, основні терміни, предмет регулювання, сфера дії, суб'єкти відносин тощо) і закріплюють основні нормативні положення, що є підґрунтям для визначення змісту норм наступних структурних частин Кодексу. Переважна більшість таких положень закріплюється у Книзі першій.

До основних завдань нового Кодексу слід віднести модернізацію нормативних приписів на підставі оновленої правової доктрини трудового права. Незрозумілою є відсутність у положеннях проекту Кодексу серед основних засад правового регулювання відносин у сфері праці (стаття 2), а також принципів правового регулювання трудових відносин (стаття 9), зокрема *принципу справедливості* – основи правової регламентації трудових відносин і права працівника на справедливі умови праці.

Право на справедливі умови праці є міжнародним і, зокрема, європейським стандартом трудових прав; за своєю природою – комплексним, що складається з права на безпечні та здорові умови праці, права на справедливую оплату праці, права на відпочинок, права на рівноправність і заборону дискримінації⁸. Більше того, передбачений п. 4 частини першої статті 9 проекту Кодексу принцип «гарантування працівникам своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати на рівні не нижче встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати» без зазначення принципу справедливості лише частково відповідає міжнародним і європейським стандартам.

Сфера дії трудового законодавства є ширшим поняттям, ніж предмет правового регулювання. По суті, вона включає власне предмет правового регулювання та спільний предмет правового регулювання (суспільні відносини, предметом яких є суспільно-корисна діяльність, у правовому регулюванні яких беруть участь норми трудового та інших галузей законодавства) (статті 10–14 проекту Кодексу), а також сферу субсидіарної дії норм трудового права відносно суспільних відносин, предметом яких є суспільно-корисна діяльність, яка не врегульована спеціальними законами. Визначення сфери правового регулювання Кодексу не означає, що автоматично всі інші акти трудового законодавства поширюватимуться на працю окремих категорій осіб. Тому в положеннях статей 10 та 13 проекту Кодексу у словосполучах «дія цього Кодексу та інших актів трудового законодавства поширюється на відносини ...» слова «та інших актів трудового законодавства» підлягають виключенню.

Водночас положення частини третьої статті 10 щодо відносин гіг-спеціалістів і резидентів Дія Сіті не корелюються з положеннями Директиви (ЄС) 2024/2831 Європейського Парламенту та Ради від 23 жовтня 2024 року щодо поліпшення умов праці в роботі платформи⁹. Договірні відносини між цифровою

⁸ Трюхан О.А. Право на справедливі умови праці: міжнародно-правовий аспект. *Альманах міжнародного права*. 2016. № 14. С. 60-70.

⁹ Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng>

платформою та особою, яка виконує роботу через цю платформу, визнаються трудовими відносинами, якщо виявлено факти, що вказують на керівництво та контроль під час виконання роботи, відповідно до національного законодавства, колективних договорів або практики, що діють у державі. Якщо цифрова платформа праці намагається спростувати правову презумпцію трудових відносин, саме цифрова платформа повинна довести, що відповідні договірні відносини не є трудовими.

В Україні, як і в усьому світі, зростає кількість працівників, які отримують дохід (основний або додатковий) через платформи, що обумовлює необхідність врегулювання таких відносин. Вирішення зазначеної проблеми шляхом визначення у Кодексі ознак класифікації трудових відносин (стаття 38 проекту Кодексу) є неефективним. Уряди низки європейських держав із метою забезпечення гідної праці для всіх працюючих, незалежно від статусу, поширили гарантії соціальних прав на осіб, зайнятих через платформи. Основними є два способи: дотримання базових норм трудового права щодо праці таких осіб (субсидіарне застосування трудових норм) або врегулювання спеціального статусу «самозайняті працівники». Так, у Кодексі праці Франції (Code du travail) є окремий Розділ IV «Працівники, які використовують платформу для електронного зв'язку», норми якого визначають особливості регулювання праці самозайнятих (незалежних) працівників, базові поняття та мінімальні гарантії. Кодекс установлює сферу застосування трудових норм (L.7341-1¹⁰), визначає умови, за яких на платформу покладається соціальна відповідальність (L.7342-1¹¹), фінансування страхування від нещасних випадків / добровільного соціального страхування у межах ліміту (L.7342-2¹²), доступ до безперервного професійного навчання та пов'язані фінансові зобов'язання платформи (L.7342-3¹³), порогове правило незастосування частини обов'язків нижче встановленого оборту (L.7342-4¹⁴), захист від санкцій у разі колективної відмови надавати послуги з метою захисту професійних вимог (L.7342-5¹⁵) та право на профспілкове об'єднання / захист колективних інтересів (L.7342-6¹⁶) тощо.

З урахуванням зазначеного, доцільно передбачити положення щодо врегулювання праці осіб, які для здійснення своєї професійної діяльності використовують одну або кілька платформ для електронного зв'язку із замовниками послуг (виконання робіт).

До трудових відносин, ускладнених іноземним елементом, використовуються різні колізійні норми-принципи. Якщо вибір сторонами застосовуваного права не визначений, то для регулювання трудових відносин міжнародного характеру використовуються: принцип місця роботи – «*lex loci laboris*» (у більшості держав), принцип місця перебування роботодавця, принцип «найтіснішого зв'язку» (*Proper Law*). За відсутності згоди вибору права

¹⁰ Code du travail. Article 7341-1. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033013018

¹¹ Code du travail. Article D7342-1. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039784462

¹² Code du travail. Article L.7342-2. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039784485

¹³ Code du travail. L7342-3. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039784462

¹⁴ Code du travail. L7342-4. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039784456

¹⁵ Code du travail. Article L.7342-5. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039784480

¹⁶ Code du travail. Article L.7342-6. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039784475

застосовується право держави, на території якої здійснюється трудова діяльність, тобто – закон місця виконання роботи. Проте, якщо робота виконується на території кількох держав – трудові правовідносини з іноземним елементом регулюватимуться законом місця перебування роботодавця. У цьому випадку доцільно встановити принцип «найкращі інтереси працівника» та відповідно до цього редагувати положення частини четвертої статті 12 проекту Кодексу.

Принципово новими є положення статті 19 проекту Кодексу щодо аналогії закону та права. Для забезпечення повноти порядку усунення правових прогалин, їх подолання, вважаємо за доцільне доповнити цю статтю новою частиною, в якій передбачити підстави, до яких не застосовується аналогія закону та права, відповідно до частини четвертої статті 65 Закону України «Про правотворчу діяльність»¹⁷.

Визначення поняття «працівник» має першорядне і зростаюче значення, зокрема через поширення нетипових форм зайнятості. В Європейському Союзі критерії визначення статусу «працівник» сформовані судовою практикою Суду ЄС. На їх підставі Європейська Комісія, для забезпечення однакового розуміння законодавства ЄС та запобігання уникнення державами-членами вимог прозорості й передбачуваності умов праці за допомогою винятків¹⁸, рекомендувала у визначенні цього поняття застосувати такі критерії: «працівник означає фізичну особу, яка протягом певного періоду часу виконує послуги для іншої особи та під її керівництвом за винагороду».

Пропозиції та зауваження до Книги другої проекту Кодексу.

Суспільні відносини, предметом яких є трудова діяльність, набули комплексного характеру за змістом прав і обов'язків їх суб'єктів, обумовлюючи необхідність оновлення способів правового регулювання, зокрема шляхом посилення договірних засад. У цьому аспекті, на відміну від чинного КЗпП, положеннями Книги другої проекту Кодексу пропонується порядок «зміни умов трудового договору», що може відбуватися, у тому числі, через зміну умов праці. Частина четверта статті 76 проекту Кодексу встановлює, що «зміна умов трудового договору оформлюється шляхом викладення трудового договору в письмовій формі в новій редакції або внесенням змін до діючого шляхом укладення додаткової угоди, яка є невід'ємною частиною трудового договору, ...» у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін) або більше (у кількості примірників трудових договорів).

Варто зазначити, що новели КЗпП, які були ухвалені в межах імплементації *acquis communautaire* ЄС* та міжнародних стандартів (у тому числі щодо праці домашніх працівників, дистанційної роботи, професійних кваліфікацій) знайшли відображення у положеннях проекту Кодексу: заборона

¹⁷ Про правотворчу діяльність : Закон України від 24 серпня 2023 року № 3354-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3354-20#Text>

¹⁸ DIRECTIVE (EU) 2019/1152 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1152&from=en#ntr5-L_2019186EN.01010501-E0005

* До *acquis communautaire* належать: установчі договори ЄС, Хартія про основні права ЄС (первинне законодавство); вторинне законодавство (регламенти, директиви тощо); рішення та ухвали Суду Європейського Союзу; акти ЄС про цілі, політику та принципи функціонування; декларації, резолюції, заяви та офіційні рішення інституцій ЄС; міжнародні договори та угоди, укладені ЄС (*sui generis*).

дискримінації, у тому числі мобінгу, право працівників на інформування, гарантії працівникам, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, соціальні гарантії для працівників, які поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками, трудові відносини у разі передачі суб'єкта господарювання тощо.

Беззаперечно, прогресивним є наявність у проекті Кодексу статей, положення яких визначають ознаки трудових відносин (стаття 38) та підстави їх виникнення (стаття 39). Врегулювання ознак трудових відносин необхідне для розмежування трудових відносин від інших видів відносин, предметом яких є суспільно-корисна діяльність. У такий спосіб забезпечуються соціальні гарантії працівникам, збільшуються можливості для запобігання виникнення «прихованих» трудових відносин (фіктивна самозайнятість) та створюються підстави для захисту прав осіб, які фактично виконують роботу, але не оформлені офіційно (нелегалізована зайнятість).

Однак, пропозиції проекту Кодексу щодо ознак трудових відносин потребують суттєвого доопрацювання з урахуванням положень Рекомендації МОП № 198 про трудові правовідносини (2006)¹⁹, а також Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі²⁰, відповідно до якої фіктивна самозайнятість має місце, коли особа заявила, що є самозайнятою, хоча характер відносин відповідає умовам, характерним для трудових відносин.

Необхідним є закріплення у Кодексі норми щодо презумпції трудових відносин. Доцільним є визначення індивідуальних трудових відносин як відносин, що виникають на підставі угоди між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником трудової функції (роботи за визначеною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою) в інтересах і під контролем роботодавця за своєчасну і в повному обсязі заробітну плату та за умови забезпечення ним належних, безпечних і здорових умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

Книга друга проекту Кодексу містить низку положень, які потребують редагування через їх невідповідність вимогам нормопроектної техніки, що призводить до порушення внутрішньої логіки майбутніх правових інститутів та окремих норм, а також – недотримання вимог щодо правової визначеності норм. Так, у частині першій статті 39 проекту Кодексу підставою виникнення трудових відносин справедливо зазначається трудовий договір. Усі інші частини статті визначають не підстави виникнення трудових відносин, а підстави укладення трудового договору. У статті 59 проекту Кодексу трудовий договір про сезонну роботу визначається як різновид строкового трудового договору, тоді як відповідно до положень частини першої статті 54 проекту Кодексу такий договір визначено самостійним видом. Аналогічні зауваження про види трудових

¹⁹ R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

²⁰ Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

договорів стосуються трудового договору з нефіксованим робочим часом (стаття 60), учнівського договору (стаття 61), трудового договору про домашню роботу (стаття 64) як особливих видів трудового договору тощо.

Положеннями статей 67–75 проекту Кодексу передбачено умови, порядок укладення та зміст трудового договору про тимчасову (агентську) роботу. Варто зазначити, що загальні рамки правового регулювання тимчасової агентської роботи для держав-членів ЄС визначені в Директиві 2008/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 19 листопада 2008 року про тимчасове агентське працевлаштування²¹. Положеннями цієї Директиви встановлено мінімальні вимоги щодо застосування тимчасової агентської праці, а також обов'язковість захисту таких працівників і підвищення якості тимчасової агентської роботи. Заборони чи обмеження на використання тимчасової агентської праці допускаються лише з підстав загального інтересу. Сформульовані в проекті Кодексу положення щодо гарантії прав працівників загалом імплементують положення цієї Директиви. Однак, визначення понять, що застосовні в цих статтях: «користувач тимчасової роботи», «агентство з тимчасового працевлаштування», «тимчасовий працівник» – не надаються ані у відповідному розділі Книги другої, ані у загальних положеннях проекту Кодексу. Так, у законодавстві Польщі роботодавець-користувач визначений як роботодавець або суб'єкт, який не є для тимчасового працівника роботодавцем у розумінні Кодексу праці²², та який призначає працівникові, направленому агентством тимчасової роботи, завдання та контролює їх виконання. Тимчасовий працівник – це працівник, найнятий агентством тимчасової роботи виключно з метою виконання тимчасової роботи на користь та під керівництвом роботодавця-користувача. Тимчасовою агентською є робота, що виконується на користь роботодавця-користувача протягом періоду, необхідного для виконання завдань, але не довшого за встановлений законом строк для інших видів договорів (про сезонну, тимчасову роботу тощо)²³.

Стаття 51 проекту Кодексу містить положення стосовно різних правових інститутів – «трудоного договору» та «угоди про нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації», що значно ускладнить їх практичну реалізацію.

У статті 40 проекту Кодексу для визначення поняття «сумісництва» застосовується термін «основна робота» без зазначення того, що вважається основною роботою, або посилання на норму, в якій це визначено (п. 12 частини першої статті 1 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»²⁴). Зазначене зауваження є релевантним і до положень статті 171 проекту Кодексу (щодо оплати за роботу за сумісництвом).

²¹ Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj/eng>

²² Kodeks Pracy. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>

²³ USTAWA z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20031661608/U/D20031608Lj.pdf>

²⁴ Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 8 липня 2010 року № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

Окремі положення проекту Кодексу не містять правового навантаження, знижуючи у такий спосіб ефективність кодифікованого акта. Наприклад: частина четверта статті 40 (про типові форми трудового договору), абзац другий частини третьої статті 39 (про можливість укладання трудових договорів на підставах, визначених іншими законами) тощо.

Запропоноване врегулювання інституту призупинення трудового договору (статті 84–87 проекту Кодексу) містить дискусійні положення в частині можливості тимчасового увільнення працівника від роботи (трудовах обов'язків) у випадках, передбачених колективним договором (стаття 84). На наш погляд, такі положення потребують уточнення словосполученням «не мають ознак дискримінації». Ці зауваження є релевантними і для випадків відсторонення від роботи (стаття 85).

Не відображено у проекті Кодексу фундаментальне положення про те, що заробітна плата повинна бути справедливою. Все трудове законодавство повинно бути пронизане ідеєю принципу справедливості, і право на справедливу заробітну плату не має бути винятком.

Пропозиції та зауваження до Книги третьої проекту Кодексу.

Зміни, які відбуваються у національній системі права загалом, свідчать про певну скорегованість функцій і ролі класичних галузей законодавства, до яких належить трудове. Збільшення договірних засад вимагає окреслення їх меж, зокрема в напрямі посилення соціального діалогу, який здатний забезпечити рівновагу приватних, колективних і загальнодержавних інтересів.

Положення Книги третьої проекту Кодексу імплементують ухвалений, але не введений у дію Закон України «Про колективні угоди та договори»²⁵ (далі – Закон), який визначає правові та організаційні засади колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин, узгодження інтересів сторін соціального діалогу. Ухвалений Закон вважається євроінтеграційним. Основним завданням його прийняття є приведення законодавства України про колективні договори у відповідність до права ЄС (*acquis communautaire*) та виконання Угоди про асоціацію.

Варто зазначити, що включення до трудових кодексів положень щодо соціального діалогу, порядку ведення колективних переговорів та укладення колективних угод не є поширеним явищем у законодавстві європейських держав. У Польщі такі відносини врегульовано окремим законом щодо засад діяльності Ради соціального діалогу²⁶, а у Швеції, де положенням колективних угод та договорів надається пріоритет у врегулюванні найманої праці, базовою є Сальтшебаденська угода²⁷.

²⁵ Про колективні угоди та договори : Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>

²⁶ Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20150001240>

²⁷ Saltsjöbaden agreement 1938 URL: <https://nordics.info/show/artikel/swedens-saltsjoebaden-agreement>

Загалом Положення Книги третьої проекту Кодексу відповідають стандартам МОП, зокрема Конвенціям № 87²⁸, № 98²⁹, № 154³⁰, а зауваження, що були висловлені фахівцями до прийнятого Закону, є релевантними для положень цієї Книги, зокрема щодо: критеріїв репрезентативності як бар'єра для участі в колективних переговорах; поширення галузевих угод без достатньої добровільності; недостатнього захисту представників працівників; наявного ризику втручання органів влади в колективні переговори та відсутності дієвих механізмів відповідальності за недобросовісну поведінку або бездіяльність під час колективних переговорів³¹.

Передбачені у статтях 212 та 213 проекту Кодексу обмеження репрезентативності для участі в колективних переговорах на національному, галузевому та територіальному рівнях відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» можуть створювати бар'єри для професійних спілок із незначною чисельністю членів. Згідно з Конвенцією МОП № 87 (статті 2–3) принцип плюралізму передбачає право на створення та діяльність множинних організацій профспілок господарюючого суб'єкта без їх дискримінації за чисельністю членів.

Передбачене частиною 7 статті 214 проекту Кодексу право нерепрезентативних організацій працівників подавати пропозиції до колективних угод і договорів не корелюється з принципом плюралізму (рішення СФА* (Case № 3390) щодо України, 403-й звіт СФА, червень 2023 року). Це обмеження визнане системним порушенням і, на думку міжнародних експертів, потребує врегулювання. Тобто у Кодексі має бути передбачено право нерепрезентативних профспілок вести окремі переговори на локальному рівні.

Недостатнім, на думку міжнародних експертів, є захист представників працівників як учасників колективних переговорів (стаття 215 проекту Кодексу). Гарантії збереження їх заробітної плати під час переговорів відповідають положенням Конвенції МОП № 98 (стаття 1), але відсутні норми-гарантії щодо захисту від звільнення чи мобінгу за профспілкову діяльність поза переговорами.

Передбачені проектом Кодексу заходи не забезпечують повного захисту від дискримінації, як це визначено Конвенцією МОП № 135³². СФА наголошує на необхідності імунітету від звільнення за профспілкову діяльність, особливо в умовах воєнного стану в Україні (Case № 3390). Відсутність таких норм може призводити до тиску на лідерів профспілок. У зв'язку з цим, вважаємо за необхідне у статті проекту Кодексу про захист представників працівників від

²⁸ Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text

²⁹ Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text

³⁰ Конвенція МОП N 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text

³¹ Direct Request (CEACR) - adopted 2023, published 112nd ILC session (2024). URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:4379278%2C102867

* Комітет з питань свободи об'єднань (СФА) при Адміністративній раді МОП, створений у 1951 році, є ключовим наглядовим органом, який розглядає скарги про порушення прав профспілок та організацій роботодавців.

³² Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються N 135. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text

тиску та мобінгу передбачити положення про заборону від звільнення. Окрім того, підлягає врегулюванню процедура «швидкого оскарження».

Положення статей 219 та 233 проекту Кодексу підвищують ризик втручання органів влади в колективні переговори. Повідомна реєстрація угод (без права відмови) є позитивною нормою, але механізм поширення угод через державні органи може становити ризик втручання у соціальний діалог. Конвенція МОП № 98 (стаття 2) забороняє будь-яке подібне втручання. Якщо поширення змінює зміст угоди без згоди сторін соціального діалогу, то це порушує автономію їх волі (Case № 3091 Compilation of decisions, 2018). Ця норма також визнана ризиком для незалежності профспілок (Case № 3390).

У зв'язку з цим, вважаємо за доцільне передбачити у Кодексі заборону змінювати (модифікувати) умови угоди під час її поширення органами влади. Врегулюванню також підлягає нагляд за процесом реалізації угод без адміністративного втручання.

Стаття 210 проекту Кодексу містить заборону будь-якого втручання у законну діяльність сторін соціального діалогу під час колективних переговорів, укладення угод/договорів та контролю за їх виконанням. Високу оцінку з боку експертів отримали положення, які увійшли до проекту Кодексу, щодо порядку ведення переговорів, їх підготовки, обміну інформацією та строків. Схвальною є оцінка принципів соціального діалогу під час укладення колективних угод (договорів): рівноправності, довіри, добросовісності, пріоритету колективних переговорів, обов'язковості розгляду пропозицій та відповідальності за виконання зобов'язань. Усі зазначені новації увійшли до проекту Кодексу.

Водночас не передбачається відповідальність за недобросовісну поведінку соціальних партнерів, а саме, затягування переговорів, відмову від зустрічей без поважних причин, ненадання необхідної інформації, поверхневі або фіктивні переговори без наміру досягти угоди. Аналогічним є зауваження щодо відсутності відповідальності за бездіяльність, тобто ігнорування ініціативи про початок переговорів, неявка на зустрічі, відмова формувати спільний представницький орган без обґрунтування.

Гарантіями захисту прав сторін соціального діалогу є загальна заборона втручання (стаття 210 проекту Кодексу), яка не поширюється на бездіяльність, та відповідальність за моральну шкоду (стаття 204 проекту Кодексу), що застосовується за тиск або мобінг. З урахуванням зазначеного, доцільним вважається врегулювання відповідальності за недобросовісну поведінку під час колективних переговорів, зокрема через затягування, відмови від зустрічей, ненадання інформації тощо.

Пропозиції та зауваження до Книги четвертої проекту Кодексу.

Ефективність правового регулювання трудових відносин визначається не тільки якістю норм матеріального права, а й ефективним урегулюванням способів і порядку захисту прав сторін цих відносин.

Книга четверта проекту Кодексу присвячена трудовим спорам, її положення мають системоутворююче значення, оскільки забезпечують реалізацію задекларованих у проекті Кодексу гарантій прав у сфері праці. Відповідно до цього, її положення підлягають оцінці з позицій забезпечення

ефективного доступу до правосуддя, пропорційності процедурних вимог і балансу інтересів сторін трудових правовідносин.

Проект Кодексу передбачає поєднання переговорних механізмів і судового захисту. Такий підхід загалом відповідає сучасним тенденціям розвитку трудового права, однак окремі положення потребують доопрацювання. Так, встановлення семиденного строку для звернення працівника до роботодавця зі скаргою (стаття 238 проекту Кодексу) є дискусійним положенням з огляду на його надмірну стислість. Враховуючи психологічний стан працівника у випадках звільнення або істотного порушення його прав, такий строк може мати обмежувальний характер щодо права на захист. Тому доцільним є збільшення строку звернення.

Дискусійною є обов'язковість первинного (досудового) звернення працівника до роботодавця. Це може створювати процесуальні ризики та формувати додаткові бар'єри для реалізації права на захист. У зв'язку з цим, врегулюванню підлягає те, що пропуск такого строку не впливає на можливість подальшого звернення до суду.

Встановлення місячного строку звернення до суду у спорах про звільнення (стаття 241 проекту Кодексу) також потребує додаткового обґрунтування з погляду забезпечення ефективного захисту.

У статті 8 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин³³ зазначено, що працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право оскаржити це рішення протягом розумного періоду. Короткий строк може бути виправданим за умови існування компенсаторних механізмів (доступна правова допомога, швидкі судові процедури, гнучкий підхід до поновлення строків). За відсутності таких гарантій існує ризик формального припинення значної кількості спорів без їх розгляду по суті. З огляду на соціальну природу трудового права, доцільно передбачити розширені підстави для поновлення строку або переглянути його тривалість.

Проект Кодексу передбачає, що колективні трудові спори про права вирішуються переважно позасудовими способами, а судовий розгляд допускається у випадках, передбачених законом (стаття 255) (Рис. 3).

Така модель може бути виправданою для спорів інтересів, однак у спорах про права (тобто щодо виконання чинних норм чи колективних договорів) судовий захист повинен залишатися базовою гарантією.

³³ Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text



Рис. 3.

Положення окремих статей проекту Кодексу містять правову конструкцію «у випадках, передбачених законом», що створює ризик обмеження можливості звернення до суду. Окрім того, позасудові процедури повинні мати добровільний або альтернативний характер і не підміняти собою юрисдикційний механізм захисту.

Уваги потребує зміст статті 262 проекту Кодексу щодо обов'язкового трудового арбітражу у випадках, коли організація та участь у страйку заборонені. Такий підхід має компенсаторний характер, однак його застосування не обмежене виключно життєво необхідними службами чи специфічними категоріями публічної служби.

З огляду на перелік підстав для заборони страйку (статті 286–288 проекту Кодексу), існує ризик фактичного розширення сфери обов'язкового арбітражу як заміни права на страйк. У добірці висновків Комітету МОП з питань свободи об'єднань³⁴ зазначено, що арбітраж, нав'язаний владою без згоди сторін, несумісний із правом на страйк. Відсутність чіткого критерію пропорційності може призвести до дисбалансу між інтересами держави, роботодавця та працівників. Вважаємо за доцільне уточнити умови застосування обов'язкового арбітражу та закріпити додаткові гарантії незалежності арбітражної процедури.

Статті 286–288 проекту Кодексу містять значний перелік підстав для заборони страйку, зокрема у період воєнного стану та для широкого кола категорій працівників. Крім того, передбачено механізм визначення мінімально необхідного обсягу робіт та послуг на об'єктах критичної інфраструктури. З одного боку, забезпечення національної безпеки та захисту життя і здоров'я людей є легітимною метою обмежень. З іншого боку, категорія «критична інфраструктура» є широкою та динамічною, що створює ризик надмірного розширення сфери фактичної заборони страйку через підзаконне регулювання.

Із метою дотримання балансу інтересів доцільно конкретизувати критерії віднесення об'єктів до таких, де під час страйку забезпечується мінімально необхідний обсяг робіт та послуг, а також закріпити принцип пропорційності при визначенні обсягу відповідних обмежень.

³⁴ Добірка висновків Комітетів МОП з питань свободи об'єднань. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_632659.pdf

Книга четверта проекту Кодексу формує цілісну модель урегулювання трудових спорів, поєднуючи переговори, арбітражні та судові механізми захисту. Її конструкція демонструє прагнення забезпечити багаторівневу систему гарантій, у межах якої працівники та роботодавці мають можливість використовувати як досудові, так і юрисдикційні способи захисту своїх прав. Такий підхід відповідає сучасним тенденціям розвитку трудового права та орієнтований на забезпечення стабільності трудових відносин.

Пропозиції та зауваження до Книги п'ятої проекту Кодексу.

Будь-яка норма трудового права без механізму контролю неефективна. Нормативні приписи щодо нагляду та контролю є органічною частиною трудового законодавства, зокрема щодо забезпечення реалізації прав у сфері праці, запобігання порушенням (неоформлена праця, невиплата зарплати) та створення єдиного правового механізму захисту трудових прав. Фактично положення цієї Книги є запорукою того, що норми трудового законодавства не залишаться декларативними, а держава через уповноважені органи може оперативно реагувати, вносити приписи та притягати порушників до відповідальності.

Водночас низка положень щодо здійснення нагляду і контролю за додержанням законодавства з питань безпеки праці та охорони здоров'я працівників на роботі не увійшли до положень проекту Кодексу, оскільки будуть передбачені в іншому законі. Такий підхід, як було зазначено вище, не відповідає комплексному регулюванню суспільних відносин у сфері праці, характерному для кодифікованого акта.

Положення, що увійшли до проекту Кодексу, відповідають міжнародним та, зокрема, європейським стандартам щодо нагляду і контролю, а саме: Конвенції МОП № 81³⁵, Директиві Ради 89/391/ЄЕС³⁶, Директиві ЄС 2019/1152³⁷, Директиві 2014/67/EU³⁸ тощо.

Водночас потребують урегулювання процедурні гарантії для працівників/представників працівників щодо строків реагування на заяви, повідомлення про результат їх розгляду, дотримання конфіденційності джерела, захисту працівників від переслідувань через звернення; право представників на коментарі під час інспекції, що не знайшло деталізації у положеннях проекту Кодексу.

Книга п'ята проекту Кодексу не містить чіткого механізму complaint (скарги) як окремого процедурного права працівника, а також права працівника на відшкодування шкоди через інспекцію праці (компенсації, поновлення прав);

³⁵ Конвенція Міжнародної організації праці N 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі. URL: https://www.bing.com/search?pglt=931&q=Конвенцією+МОП+№81&cvid=0e1a1b33e0cf4e6e9f7333fa1fe4ca1c&gs_lcrp=EgRIZGdlKgYIABBBFGDkyBggAEEUYOdIBBzI5MWowajGoAgCwAgA&FORM=ANNTA1&PC=U531

³⁶ Директива Ради від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text

³⁷ Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj/eng>

³⁸ Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ('the IMI Regulation') Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj/eng>

не містить гарантій «protection against retaliation» (захист від помсти). Врегулюванню підлягає заборона від звільнення працівника або інших негативних наслідків за звернення до інспекції праці або співпрацю з нею.

Висновки

Трудове право є основним інструментом реалізації соціальної політики держави і самостійною галуззю права, що принципово відрізняється від інших галузей (цивільного, адміністративного) за своїм предметом, методом, функціями та принципами правового регулювання. У загальних положеннях основного акта трудового законодавства мають бути виписані основні термінологічні поняття, сфера та принципи правового регулювання, система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові і пов'язані з ними відносини, мають бути визначені суб'єкти трудових правовідносин, їх основні права та обов'язки тощо. Загальні положення проекту Кодексу не повною мірою відповідають зазначеним вимогам. У його тексті зустрічаються випадки неоднакового застосування термінів або ж застосування понять, визначення яких не міститься у жодній статті проекту Кодексу. Доопрацюванню підлягає перелік принципів правового регулювання трудових відносин, адже в умовах лібералізації законодавчого регулювання трудових відносин їх визначення є важливим, у тому числі для судової практики.

Оскільки кодифікація є найбільш досконалою формою впорядкування нормативно-правових актів, то положення Кодексу мають містити усталені норми трудового права в межах правонаступництва та нові норми, які відповідають реальним потребам сучасного суспільства. У цьому аспекті положення проекту Кодексу дійсно регулюють низку прав і правових інститутів, що передбачені чинним КЗпП, і забезпечують плавний перехід до нових принципів регулювання. Однак, певні положення недостатньо адаптовані для врегулювання трудових відносин в умовах цифрової економіки.

До проекту Кодексу увійшли новели трудового законодавства України, переважна більшість з яких була прийнята в межах імплементації європейських стандартів (наближення трудового законодавства України до права ЄС). Водночас положення про нові види трудових договорів підлягають доопрацюванню, у тому числі для забезпечення їх відповідності принципу правової визначеності норм (*Додаток 1*).

До новацій проекту Кодексу слід віднести положення, які передбачають врегулювання на рівні кодифікованого закону таких прав і обов'язків сторін трудових відносин (Рис. 4):

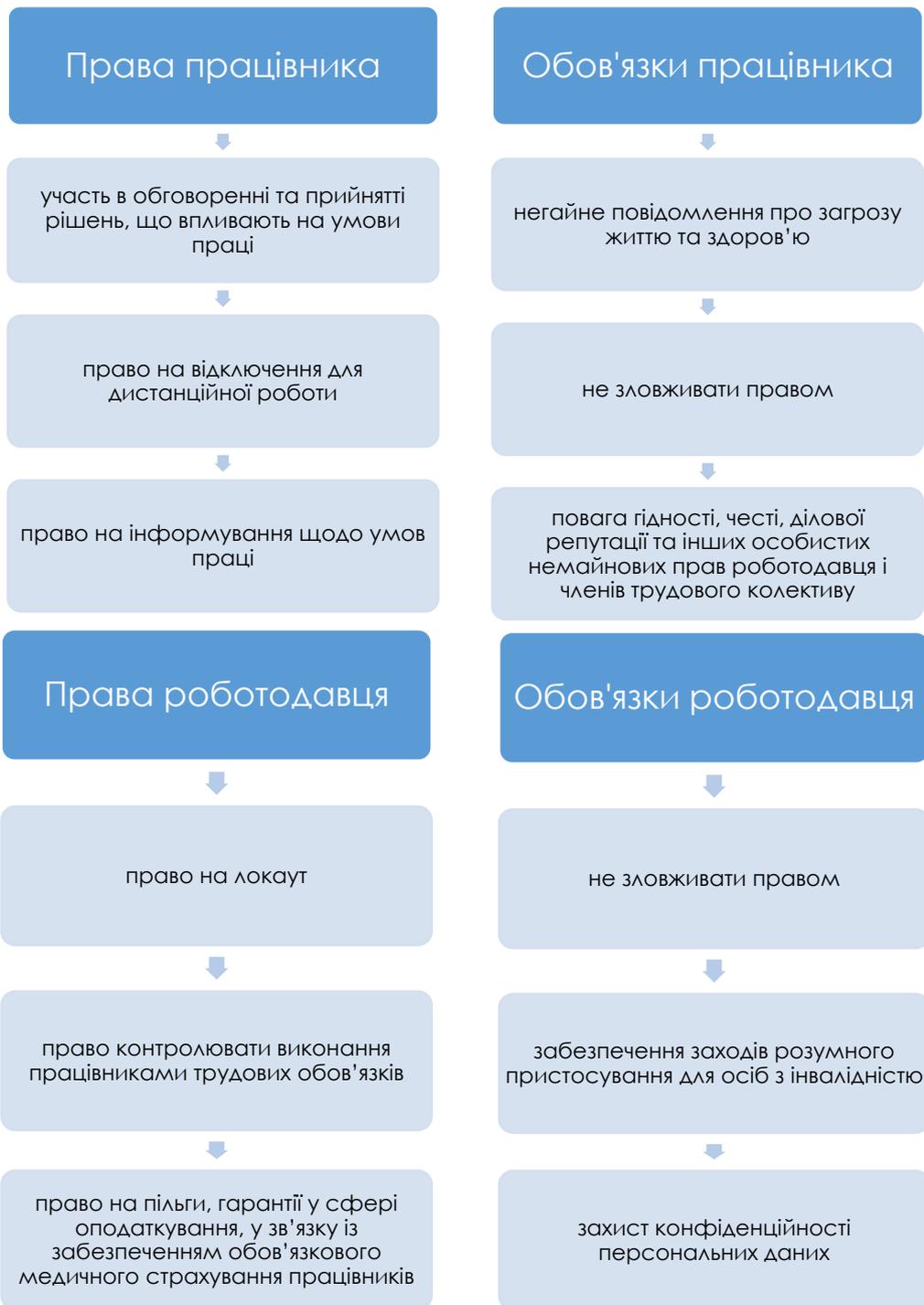


Рис. 4.

Метою кодифікації трудового законодавства є створення фундаментального цілісного нормативного акта, за допомогою якого систематизуються відносини у сфері найманої праці. Основна цінність кодексу як результату кодифікації полягає в тому, що відбувається ліквідація множинності норм із того ж самого предмета регулювання; здійснюється уніфікація норм, і в такий спосіб підвищується їх якість та зрозумілість для всіх учасників відповідних суспільних відносин. У зв'язку з цим, вважаємо за доцільне імплементувати положення майбутнього закону про безпеку та охорону здоров'я працівника на роботі в окрему книгу Кодексу.

Поряд із високою оцінкою з боку міжнародних експертів положень, які увійшли до Книги третьої, проект Кодексу не передбачає відповідальність за недобросовісну поведінку соціальних партнерів, а саме: затягування переговорів, відмову від зустрічей без поважних причин, ненадання необхідної інформації, поверхневі або фіктивні переговори без наміру досягти угоди (Додаток 2).

Технологічні та організаційні зміни у світі праці демонструють зростаючу потребу в розширенні захисної функції трудового права. Новації Книги четвертої проекту Кодексу передбачають строки, процедури, механізми судового контролю та альтернативні форми вирішення спорів. Запровадження обов'язкового арбітражу в окремих випадках має на меті компенсувати обмеження страйкових механізмів і забезпечити баланс між правом на захист трудових інтересів і потребами національної безпеки й суспільної стабільності.

Водночас окремі положення Книги четвертої проекту Кодексу можуть бути додатково уточнені з метою підвищення рівня правової визначеності та забезпечення максимально ефективного доступу до правосуддя. Удосконалення процесуальних гарантій, деталізація критеріїв пропорційності при застосуванні обмежень та посилення гарантій незалежності арбітражних процедур сприятимуть зміцненню довіри до механізмів врегулювання трудових спорів (Додаток 3).

Загалом проект Кодексу створює нормативну основу для реалізації принципів гідної праці та має потенціал стати ефективним інструментом забезпечення балансу інтересів працівників, роботодавців і держави в умовах реформування трудового законодавства та інтеграції України до європейського соціального простору.

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*

№ з/п	Редакція, подана суб'єктом права законодавчої ініціативи	Пропонована редакція	Обґрунтування
1.	Цей Кодекс розвиває визначені Конституцією України загальні засади, які проголошують Україну демократичною, соціальною та правовою державою, визначає правові механізми реалізації права на працю, його захисту та забезпечує встановлення балансу інтересів працівників і роботодавців. Продовжуючи сторічну традицію кодифікації трудового законодавства, цей Кодекс є новочасним етапом унормування індивідуальних та колективних трудових відносин, а також відносин нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства для забезпечення гідної праці на основі міжнародних стандартів.	Цей Кодекс розвиває визначені Конституцією України загальні засади реалізації права на працю та механізми його захисту; забезпечує баланс інтересів працівників і роботодавців; регулює індивідуальні та колективні трудові відносини, а також відносини нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства для забезпечення гідної праці відповідно до міжнародних стандартів.	Для забезпечення лаконічності положень Преамбули
2.	<p>Стаття 1. Завдання Трудового кодексу України</p> <p>1. Трудовий кодекс України має своїм завданням правове регулювання трудових відносин, відносин нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, а також встановлення державних гарантій у сфері праці, забезпечення можливостей правового захисту і відновлення порушених прав та інтересів суб'єктів трудових відносин.</p>	<p>Стаття 1. Завдання Трудового кодексу України</p> <p>1. Трудовий кодекс України регулює трудові відносини, відносини нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, а також встановлює гарантії прав у сфері праці, у тому числі захисту і відновлення порушених прав та інтересів суб'єктів трудових відносин.</p>	Державні гарантії – це конкретні механізми, через які держава забезпечує виконання <i>своїх зобов'язань</i> , тоді як гарантії прав є більш широким поняттям, під яким розуміють <i>створення державою системи соціальних, політичних і правових умов</i> для реалізації суб'єктами трудових відносин своїх прав, захисту цих прав та інтересів у судовому, адміністративному порядку або в інший альтернативний спосіб.

3.	<p>Стаття 2. Засади правового регулювання сфери праці</p>	<p>Стаття 2. Засади правового регулювання відносин у сфері праці б) забезпечення права працівника на справедливі умови праці, включаючи право на справедливую оплату праці</p>	<p>Правовому регулюванню підлягають безпосередньо відносини, а не сфера.</p> <p>Із метою приведення у відповідність до міжнародних та, зокрема, європейських стандартів (ст. 23 Загальної декларації прав людини, ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, Конвенції МОП (№ 95, 100, 131), ст. 4 Європейської соціальної Хартії, п. 5 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників тощо)</p>
4.	<p>Стаття 6. Свобода об'єднання і право на ведення колективних переговорів 4. Держава вживає необхідних заходів для заохочення та сприяння розвитку та використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах...</p>	<p>Стаття 6. Свобода об'єднання і право на ведення колективних переговорів 4. Держава вживає необхідних заходів для заохочення, сприяння розвитку та застосування процедур ведення колективних переговорів на добровільних засадах...</p>	<p>Із метою дотримання вимог техніки нормопроєктування</p>
5.	<p>Стаття 9. Принципи регулювання трудових відносин 4) гарантування працівникам своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати на рівні не нижче встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;</p>	<p>Стаття 9. Принципи регулювання трудових відносин 4) гарантування працівникам справедливої, своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати на рівні не нижче встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;</p>	<p>Приведення положень статті у відповідність до міжнародних стандартів</p>
6.	<p>Стаття 10. Праця окремих категорій осіб 2. Праця (служба) осіб, пов'язана з діяльністю у державних колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військова служба, державна</p>	<p>Стаття 10. Праця окремих категорій осіб 2. Праця (служба) осіб, пов'язана із забезпеченням діяльності державних колегіальних органів, військова служба, державна служба, патронатна служба в</p>	<p>Визначення сфери правового регулювання Кодексу не означає, що автоматично всі інші акти трудового законодавства поширюватимуться на працю окремих категорій осіб. Тому у словосполучці «дія цього Кодексу та інших актів трудового</p>

<p>служба, патронатна служба в державних органах та судах, служба в розвідувальних органах, правоохоронних органах (органах правопорядку), органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування регулюються спеціальними законами у відповідній сфері.</p> <p>Цей Кодекс та інші акти трудового законодавства поширюються на таких осіб в частині основоположних засад правового регулювання сфери праці та відносин, не врегульованих спеціальними законами, якщо цими законами не передбачено інше.</p> <p>3. Дія цього Кодексу та інших актів трудового законодавства поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті в частині основоположних засад правового регулювання сфери праці та відносин, не врегульованих Законом України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні”.</p>	<p>державних органах та судах, служба в розвідувальних органах, правоохоронних органах (органах правопорядку), органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування, а також професійна діяльність суддів і прокурорів регулюється спеціальними законами та нормативно-правовими актами.</p> <p>Цей Кодекс поширюється на таких осіб у частині основоположних засад правового регулювання відносин у сфері праці та відносин, неврегульованих спеціальними або іншими законами.</p> <p>3. Відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, що не відповідають ознакам трудових, регулюються цим Кодексом у частині основоположних засад правового регулювання відносин у сфері праці.</p>	<p>законодавства поширюється на відносини...» слова «та інших актів трудового законодавства» підлягають виключенню.</p>
<p>7. Стаття 12. Право, що застосовується до трудових відносин з іноземним елементом</p> <p>4. Положення частин першої та другої цієї статті можуть застосовуватися лише на користь працівника.</p>	<p>Стаття 12. Право, що застосовується до трудових відносин з іноземним елементом</p> <p>4. Положення частини третьої цієї статті можуть застосовуватися лише на користь працівника.</p>	<p>Із метою приведення у відповідність до міжнародних стандартів</p>
<p>8. Стаття 16. Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини</p> <p>1. Правове регулювання трудових відносин здійснюється системою</p>	<p>Стаття 16. Акти, що регулюють трудові відносини</p> <p>1. Правове регулювання трудових відносин здійснюється нормативно-правовими та іншими актами,</p>	<p>Із метою дотримання вимог техніки нормопроєктування</p>

	нормативно-правових та інших актів, що ґрунтуються на таких основних засадах:	ухваленими відповідно до таких засад і принципів:	
9.	Стаття 25. Працівник 1. Працівник – фізична особа, яка в межах трудових відносин безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу за завданням і під контролем іншої особи (роботодавця).	Стаття 25. Працівник 1. Працівник – фізична особа, яка в межах трудових відносин протягом певного періоду часу виконує роботу (надає послуги) для іншої особи (роботодавця) під її керівництвом за винагороду	Враховуються основні критерії для визначення статусу «працівник», визначені Судом ЄС. За наявності цих критеріїв норми трудового законодавства поширюються на домашніх працівників, працівників з нефіксованим робочим часом, працівників з періодичною зайнятістю, працівників платформ тощо.
10.	Стаття 26. Основні права працівників б) право на повну, своєчасну оплату праці, не нижче визначеної законом мінімальної заробітної плати;	Стаття 26. Основні права працівників б) право на справедливу , повну, своєчасну оплату праці, не нижче визначеної законом мінімальної заробітної плати;	Із метою приведення у відповідність до міжнародних та європейських стандартів (стаття 23 Загальної декларації прав людини, стаття 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, Конвенції МОП (№ 95, 100, 131), стаття 4 Європейської соціальної Хартії, п. 5 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників тощо.)
11.	Стаття 34. Заборона зловживання правом 1. При здійсненні своїх прав та виконанні обов'язків суб'єкти трудових відносин зобов'язані діяти добросовісно й розумно, дотримуватися моральних засад суспільства.	Стаття 34. Заборона зловживання правом 1. При здійсненні своїх прав та виконанні обов'язків суб'єкти трудових відносин зобов'язані діяти добросовісно й розумно, дотримуватися моральних засад суспільства. Зловживання правом – це особливий вид правової поведінки, який полягає у здійсненні суб'єктом трудових відносин свого права у спосіб, що суперечить призначенню цього права, внаслідок чого завдається шкода або створюється можливість для одержання необґрунтованих переваг чи зневажливого ставлення до прав і законних інтересів інших осіб.	Для забезпечення принципу правової визначеності.

12.	<p>Стаття 38. Ознаки трудових відносин</p> <p>1. Трудовими вважаються відносини, які відповідають п'яти і більше з перелічених нижче ознак:</p> <p>1) особисте виконання особою роботи за конкретною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою;</p> <p>2) виконання особою роботи за завданням та під контролем іншої особи;</p> <p>3) здійснення регулювання процесу праці особою, за завданням і під контролем якої виконується робота;</p> <p>4) виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, за завданням і під контролем якої виконується робота, робочому місці з додержанням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку, правил поведінки тощо;</p> <p>5) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, за завданням і під контролем якої виконується робота;</p> <p>6) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій формі;</p> <p>7) встановлення особою, за завданням і під контролем якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку;</p> <p>8) відшкодування вартості поїздок, фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, за завданням і під</p>	<p>Стаття 38. Поняття та ознаки трудових відносин</p> <p>1. Трудовими вважаються відносини, що виникають на підставі угоди між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником трудової функції (роботи за визначеною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою) в інтересах і під контролем роботодавця за свосчасну і в повному обсязі заробітну плату та за умови забезпечення ним належних, безпечних і здорових умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.</p> <p>Особа набуває статусу «працівник» або «роботодавець», а відносини визнаються трудовими, якщо відповідають трьом або більше з перелічених нижче ознак:</p> <p>1) особисте виконання особою роботи за конкретною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою за завданням та під контролем іншої особи;</p> <p>2) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій формі;</p> <p>3) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, за завданням і під контролем якої виконується робота;</p>	<p>Приведення положень проекту Кодексу у відповідність до Рекомендації МОП № 198 про трудові правовідносини (2006 року), Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі.</p>
-----	--	--	--

	контролем якої виконується така робота під час організації, регулювання процесу праці.	<p>4) встановлення особою, за завданням і під контролем якої виконується робота, тривалості робочого часу;</p> <p>5) відшкодування вартості витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, за завданням і під контролем якої така робота виконувалася.</p>	
13.	<p>Стаття 39. Підстави виникнення трудових відносин</p> <p>.....</p>	<p>Стаття 39. Виникнення трудових відносин. Підстави укладення трудового договору.</p> <p>.....</p>	Із метою дотримання вимог техніки нормопроєктування
14.	<p>Стаття 84. Поняття та порядок призупинення трудового договору</p> <p>.....</p> <p>2. Трудовий договір призупиняється на строк:</p> <p>.....</p> <p>9) в інших випадках тимчасового увільнення працівника від роботи (трудових обов'язків), передбачених законом, колективним договором;</p>	<p>Стаття 84. Поняття та порядок призупинення трудового договору</p> <p>.....</p> <p>2. Трудовий договір призупиняється на строк:</p> <p>.....</p> <p>9) в інших випадках тимчасового увільнення працівника від роботи (трудових обов'язків), передбачених законом, а також колективним договором за умови відсутності ознак дискримінації.</p>	Із метою наближення до європейських стандартів
15.	<p>Стаття 85. Відсторонення працівника від роботи</p> <p>.....</p> <p>4. Відсторонення працівника від роботи допускається:</p> <p>.....</p> <p>4) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним договором.</p>	<p>Стаття 85. Відсторонення працівника від роботи</p> <p>.....</p> <p>4. Відсторонення працівника від роботи допускається:</p> <p>.....</p> <p>4) в інших випадках, передбачених законодавством, а також колективним договором за умови відсутності ознак дискримінації.</p>	Із метою наближення до європейських стандартів

№ з/п	Редакція, подана суб'єктом права законодавчої ініціативи	Пропонована редакція	Обґрунтування
1.	<p>Стаття 210. Заборона втручання в законну діяльність, пов'язану із веденням колективних переговорів, укладенням колективних угод та договорів і контролем за їх виконанням</p> <p>1. Забороняється будь-яке втручання, що може обмежити законні права працівників, профспілок, їх організацій та об'єднань, вільно обраних представників працівників, а також роботодавців, їх організацій та об'єднань організацій роботодавців, які беруть участь у колективних переговорах з укладення колективних угод та договорів, здійсненні контролю за їх виконанням, з боку іншої сторони колективних переговорів, державних органів, органів місцевого самоврядування, інших юридичних та фізичних осіб.</p>	<p>Стаття 210. Заборона втручання в законну діяльність, пов'язану із веденням колективних переговорів, укладенням колективних угод та договорів і контролем за їх виконанням</p> <p>.....</p> <p>За недобросовісну поведінку чи бездіяльність передбачено штрафи (10–50 мінімальних заробітних плат), прискорені процедури оскарження (до 30 днів).</p>	<p>Із метою приведення до міжнародних стандартів</p>
2.	<p>Стаття 214. Початок та ведення колективних переговорів</p> <p>.....</p> <p>7. Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що на відповідному рівні соціального діалогу не відповідають критеріям репрезентативності, можуть надавати репрезентативним організаціям та об'єднанням під час ведення</p>	<p>Стаття 214. Початок та ведення колективних переговорів</p> <p>.....</p> <p>7. Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що на відповідному рівні соціального діалогу не відповідають критеріям репрезентативності, можуть надавати репрезентативним організаціям та об'єднанням під час ведення</p>	<p>Із метою приведення до міжнародних стандартів</p>

	<p>колективних переговорів щодо укладення колективних угод відповідного рівня свої пропозиції, які є обов'язковими для розгляду сторонами. Під час ведення колективних переговорів центральними органами виконавчої влади з репрезентативними суб'єктами інших сторін щодо укладення галузевих (міжгалузевих) угод пропозиції також можуть надавати роботодавці відповідної галузі (галузей).</p> <p>.....</p>	<p>колективних переговорів щодо укладення колективних угод відповідного рівня свої пропозиції, які є обов'язковими для розгляду сторонами, та вести окремі переговори на локальному рівні з метою забезпечення рівноправності сторін соціального діалогу. Під час ведення колективних переговорів центральними органами виконавчої влади з репрезентативними суб'єктами інших сторін щодо укладення галузевих (міжгалузевих) угод пропозиції також можуть надавати роботодавці відповідної галузі (галузей).</p>	
3.	<p>Стаття 215. Гарантії та компенсації учасникам колективних переговорів</p> <p>1. Працівники, які беруть участь у колективних переговорах як представники сторін, на час їх участі в засіданнях спільної робочої комісії та час, визначений сторонами для підготовки проекту колективної угоди, договору, внесення змін і доповнень до них, здійснення контролю за виконанням колективної угоди, договору увільняються від виконання обов'язків за основним місцем роботи із збереженням заробітної плати. Таким працівникам можуть надаватися додаткові гарантії та компенсації, передбачені трудовим законодавством, колективною угодою, договором.</p>	<p>Стаття 215. Гарантії та компенсації учасникам колективних переговорів</p> <p>1. Працівники, які беруть участь у колективних переговорах як представники сторін, на час їх участі в засіданнях спільної робочої комісії та час, визначений сторонами для підготовки проекту колективної угоди, договору, внесення змін і доповнень до них, здійснення контролю за виконанням колективної угоди, договору увільняються від виконання обов'язків за основним місцем роботи із збереженням заробітної плати. Таким працівникам можуть надаватися додаткові гарантії у виді захисту від звільнення чи мобінгу за профспілкову діяльність, швидкого оскарження репресій та компенсації, передбачені трудовим законодавством, колективною угодою, договором.</p>	<p>Запровадження гарантії для захисту від звільнення чи мобінгу</p>

№ з/п	Редакція, подана суб'єктом права законодавчої ініціативи	Пропонована редакція	Обґрунтування
1.	<p>Стаття 238. Вирішення індивідуального трудового спору шляхом переговорів</p> <p>1. З метою захисту своїх прав та інтересів працівник звертається до роботодавця із скаргою протягом семи днів з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права чи інтересу.</p>	<p>Стаття 238. Вирішення індивідуального трудового спору шляхом переговорів</p> <p>1. З метою захисту своїх прав та інтересів працівник звертається до роботодавця із скаргою протягом чотирнадцяти днів з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права чи інтересу.</p> <p>Пропуск цього строку не позбавляє працівника права на подальше звернення до суду за захистом своїх прав.</p>	<p>Із метою наближення до європейських стандартів</p>
2.	<p>Стаття 241. Строки звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів</p> <p>.....</p> <p>3. Для вирішення індивідуального трудового спору про припинення трудового договору (звільнення) працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня отримання копії наказу (розпорядження) роботодавця про звільнення.</p>	<p>Стаття 241. Строки звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів</p> <p>.....</p> <p>3. Для вирішення індивідуального трудового спору про припинення трудового договору (звільнення) працівник має право звернутися до суду в двомісячний строк з дня отримання копії наказу (розпорядження) роботодавця про звільнення.</p> <p>Суд може поновити пропущений строк, якщо визнає причини його пропуску поважними, зокрема у разі хвороби,</p>	<p>Із метою наближення до європейських стандартів</p>

		перебування у стані стресу, відсутності доступу до правової допомоги або інших об'єктивних обставин.	
3.	<p>Стаття 255. Види колективних трудових спорів, способи та послідовність їх вирішення</p> <p>.....</p> <p>3. Для вирішення колективних трудових спорів застосовуються позасудові способи їх вирішення. У випадках, передбачених законом, колективні трудові спори про права можуть розглядатися в судовому порядку.</p>	<p>Стаття 255. Види колективних трудових спорів, способи та послідовність їх вирішення</p> <p>.....</p> <p>3. Колективні трудові спори про права можуть бути розглянуті в судовому порядку незалежно від процедур примирення чи трудового арбітражу. Застосування позасудових процедур не є обов'язковим і не позбавляє сторони права на судовий захист у будь-який момент.</p>	<p>Право на судовий захист є фундаментальною гарантією реалізації трудових прав.</p>
4.	<p>Стаття 262. Засади вирішення колективних трудових спорів про права трудовим арбітражем</p> <p>.....</p> <p>2. У випадках, передбачених частиною п'ятою статті 286 цього Кодексу, коли організація та участь у страйку заборонені, вирішення колективного трудового спору про права здійснюється трудовим арбітражем в обов'язковому порядку.</p>	<p>Стаття 262. Засади вирішення колективних трудових спорів про права трудовим арбітражем</p> <p>.....</p> <p>2. У випадках, передбачених частиною п'ятою статті 286 цього Кодексу, коли організація та участь у страйку заборонені, вирішення колективного трудового спору про права здійснюється трудовим арбітражем в обов'язковому порядку.</p> <p>При цьому має бути забезпечена незалежність, неупередженість та рівність сторін під час арбітражної процедури.</p>	<p>Із метою наближення до європейських стандартів</p>