

Інформаційна довідка
щодо проєкту Трудового кодексу України
(реєстр. № 16010 від 02.09.2026)*

***Анотація.** В інформаційній довідці представлено результати аналізу проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 16010 від 02.09.2026). Акцентовано на меті та основних завданнях оновлення трудового законодавства. Визначено вразливості пропонованих проєктом засад регулювання заходів забезпечення безпечних і здорових умов праці. Наведено досвід іноземних держав щодо гарантій права працівника на безпечні та здорові умови праці.*

***Ключові слова:** трудове законодавство, кодекс, трудові права, працівник, роботодавець, безпечні та здорові умови праці.*

Вступ

Залучення інвестицій, створення нових робочих місць для повернення в Україну людського капіталу потребуватимуть сучасного та ефективного правового регулювання трудових відносин.

Незважаючи на суттєві зміни, внесені до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), модернізація трудового законодавства є незавершеною. Періодичне внесення змін до КЗпП не здатне задовольнити потреби сучасної цифрової економіки та забезпечити концептуальну відповідність базовим європейським стандартам свободи та рівності у сфері праці, а головне – створити ефективні механізми подолання таких деструктивних явищ, як незадекларована зайнятість та приховані трудові відносини (фіктивна самозайнятість).

Із цих міркувань ухвалення нового Трудового кодексу України є критично необхідним кроком, оскільки точкові зміни до законодавства вичерпали свій потенціал ефективності.

Основна частина

Новий кодифікований акт має стати фундаментом для побудови цивілізованого європейського ринку праці шляхом докорінної зміни філософії трудових відносин та гнучкого регулювання найманої праці (з урахуванням таких факторів, як баланс прав та інтересів сторін, справедлива конкуренція, гендерна рівність тощо).

Із цією метою розроблено проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010 від 02.09.2026) (далі – законопроєкт). Законопроєкт є оновленою та доопрацьованою версією попереднього проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026), до якого Дослідницькою службою Верховної Ради України було підготовлено низку концептуальних пропозицій¹.

Водночас у законопроєкті частково враховано технічні рекомендації Міжнародної організації праці (далі – МОП) з метою забезпечення відповідності його положень міжнародним актам. Ідеться про гарантування повної рівності прав батька та матері на соціальні відпустки, пов’язані з доглядом за дитиною

¹ Парламентське дослідження щодо проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026). Дослідницька служба Верховної Ради України. URL: <https://research.rada.gov.ua/print/77406.html>

(Конвенція МОП № 156); заборона психологічного тиску (мобінгу), насильства та будь-яких видів домагань на робочому місці та посилення відповідного захисту (Конвенції МОП №190); визначення ознак трудових відносин (Рекомендації № 198) тощо.

Законопроектом збережено попередньо пропоновану нову структуру кодифікованого акта (п'ять книг), яка, крім загальних положень, побудована за видами правовідносин: індивідуальні та колективні трудові відносини, а також юрисдикційні й контрольно-наглядові відносини. Основними новаціями є: встановлення порядку укладення обов'язкового письмового трудового договору та різних видів строкових трудових договорів; визначення ознак трудових відносин; врегулювання роботи з підсумованим обліком робочого часу, додаткові гарантії праці домашніх працівників та правового статусу працівників, які направляються на роботу через агентства тимчасового працевлаштування; вдосконалення умов реалізації права на відпустку; впровадження нових підходів до врегулювання індивідуальних трудових спорів, зокрема на основі процедур медіації, та удосконалення процедур розгляду колективних трудових спорів; врегулювання нагляду за дотриманням законодавства у сфері трудових відносин та визначення порядку проведення інспекційних відвідувань тощо.

Розглянувши законопроект, вважаємо за доцільне висловити міркування *концептуального характеру*.

Законопроект пропонує сучаснішу модель регулювання трудових відносин, ніж чинний КЗпП. У ньому систематизовано питання дистанційної роботи, електронного кадрового документування, гнучкого графіка, медіації, сучасних процедур звільнення, збільшення тривалості щорічної основної відпустки та максимального обсягу фактичних надурочних робіт тощо.

Новий Трудовий кодекс має стати базовим актом, що гарантує право працівника на безпечні та здорові умови праці. У цьому аспекті наявність у кодифікованому акті, метою якого є запровадження сучасної європейської моделі трудового права, лише норм бланкетного характеру, присвячених безпеці праці, є, на нашу думку, недостатньою.

Звичайно, кількість відповідних статей у кодексі (наразі це статті 183 та 184) не є критерієм якості. Теоретично двох статей могло би бути достатньо (за умови врегулювання безпечних і здорових умов праці іншими актами), якби вони містили повну систему прав, обов'язків, гарантій, відповідальності та механізмів, мінімально необхідних для гарантованого захисту, а саме встановлювали: право на безпечні та здорові умови праці, право отримувати інформацію про професійні ризики, право на навчання та інструктаж, право на засоби індивідуального й колективного захисту, право відмовитися від явно небезпечної роботи без негативних наслідків, право вимагати усунення небезпечної ситуації, гарантії збереження заробітку у випадку вимушеного припинення роботи через небезпеку, право на участь працівників / представників працівників у питаннях охорони праці, обов'язок роботодавця проводити оцінку професійних ризиків, обов'язок роботодавця запобігати ризикам, відповідальність роботодавця та працівника за дотримання умов безпеки праці, механізм захисту працівника від помсти за повідомлення про небезпечні умови тощо.

Наявність у Трудовому кодексі тільки бланкетної норми означає, що працівник отримує більш складну конструкцію захисту цих прав і гарантій. Пряма фіксація зазначених прав забезпечуватиме їх юридичну визначеність.

Окрім того, кодекс має передбачити не тільки право на безпечні та здорові умови праці, а й розподіл відповідальності між сторонами трудового договору щодо організації виробництва / надання послуг. У трудових відносинах сторони економічно нерівні. Працівник не обирає конструкцію засобів і знарядь праці, технологічний процес, хімічні речовини або інші технічні аспекти. Це переважно визначає роботодавець. Із переходом до ризик-орієнтованої моделі охорони праці оцінка професійного ризику фактично визначає рівень прав працівника у сфері безпеки праці. Фіксація обов'язковості оцінки ризиків у Кодексі гарантуватиме, що така оцінка є інструментом безпеки працівника, а не юридичною лазівкою для мінімізації його прав.

Варто зазначити, що в європейських державах застосовуються різні підходи до способу врегулювання безпечних і здорових умов праці. Існують декілька моделей: норми щодо безпеки праці передбачаються трудовим кодексом (*Франція*), спеціальним законом (*Німеччина, Велика Британія, Угорщина*) або у «дуалістичний» спосіб (*Польща, Швейцарія*).

У Франції Трудовий кодекс (Code du travail) містить окрему Частину IV «Здоров'я і безпека на роботі» (статті L4111-1 – L4831-1)², тобто сотні нормативних положень щодо безпеки праці містяться виключно у кодифікованому акті. У Німеччині основним актом з питань охорони праці є Закон про впровадження заходів з охорони праці та гігієни праці для покращення безпеки та здоров'я працівників на роботі (ArbSchG)³. У Великій Британії фундаментальним є Закон про охорону здоров'я та безпеку на робочому місці (1974 року)⁴. Положеннями зазначених законів визначаються засади організації та забезпечення безпеки й охорони здоров'я працівників на роботі, оцінки професійних ризиків, обов'язки роботодавця, порядок організації охорони праці, інформування та навчання працівників. Щоправда, у системах законодавства цих держав, на відміну від Угорщини, немає трудового кодексу. В Угорщині діє Трудовий кодекс (Munka törvénykönyve) і Закон про безпеку та гігієну праці (Munkavédelmi törvény). Проте, у Трудовому кодексі передбачені основні права працівника щодо безпеки праці, які є основою для захисту в суді⁵.

Дуалістичний підхід полягає у тому, що регулювання заходів із безпеки праці та охорони здоров'я працівників здійснюється різними актами, у тому числі трудовим кодексом, законами про працю. Так, у Польщі Трудовий кодекс (Kodeks pracy) містить розділ про безпеку (Глава X), а також діє Закон про державну інспекцію праці (Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy), який визначає

² Code du travail. Quatrième partie : Santé et sécurité au travail (Articles L4111-1 à L4831-1). URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006132338/2026-03-31?utm_source=chatgpt.com

³ Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>

⁴ Health and Safety at Work etc Act 1974. URL: <https://www.hse.gov.uk/legislation/hswa.htm>

⁵ Home HUN-2012-L-89886. Title_of_text. Act 1/2012 on the Labour Code. URL: https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=89886

засади нагляду за безпечними умовами праці. У Швейцарії охорона праці є предметом регулювання декількох законів. До основних належать: Федеральний закон про працю в промисловості, торгівлі та комерції (ArG)⁶, який визначає загальні засади забезпечення та захисту права на здорові умови праці, та Федеральний закон про страхування від нещасних випадків (UVG)⁷, положення якого визначають порядок організації заходів із безпеки праці, запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням.

Висновки

Прийняття нового Трудового кодексу України є важливим складником модернізації ринку праці та євроінтеграційних реформ України, спрямованих на забезпечення ефективного захисту трудових прав, детінізацію зайнятості, підвищення конкурентоспроможності ринку праці та створення належних правових умов для економічного відновлення і сталого розвитку держави.

На нашу думку, фундаментальні принципи та права у сфері безпеки праці доцільно безпосередньо визначити у новому Трудовому кодексі України, про що свідчить досвід іноземних держав.

Урахування наведених вище міркувань дозволить уникнути ризику правової невизначеності щодо гарантій права на безпечні та здорові умови праці. Висловлені у Парламентському дослідженні щодо проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026) концептуальні пропозиції та зауваження є релевантними до цього законопроєкту.

*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.*

⁶ Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel. URL: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de

⁷ Bundesgesetz über die Unfallversicherung. URL: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1982/1676_1676_1676/de