Інформаційна довідка
щодо проєкту Трудового кодексу України
*(реєстр. № 16010-1 від 16.09.2026)**

Анотація. *В інформаційній довідці представлено результати аналізу концептуальних засад проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 16010-1 від 16.09.2026). Акцентовано на сутності поняття «соціальна справедливість» у трудовому праві. Наведено досвід європейських держав щодо правового регулювання понаднормової праці.*

Ключові слова: *трудове законодавство, кодекс, трудові права, працівник, роботодавець, локаут.*

Вступ

За останнє десятиріччя трудове законодавство України зазнало глибоких трансформацій. Ідеться не стільки про кількісні показники оновлення нормативно-правової бази, скільки про змістовне переосмислення окремих принципів і засад регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки. Аналіз новел підтверджує поступову спрямованість законодавчих змін на виконання євроінтеграційних зобов'язань України, а також адаптацію трудового права до умов надзвичайного та воєнного стану.

Проте, множинність і фрагментарність законодавчих ініціатив знижують якість правового регулювання та зумовлюють потребу в забезпеченні внутрішньої узгодженості норм. У цьому контексті ухвалення нового Трудового кодексу України видається безперечно прогресивним кроком.

Основна частина

На сьогодні до основних завдань реформування трудового законодавства належать остаточна дерадянізація (шляхом ухвалення нового Трудового кодексу України) та імплементація понад 30 директив Європейського Союзу. У концептуальному аспекті це означає посилення договірних засад регулювання індивідуальних трудових відносин, забезпечення соціального діалогу, гендерної рівності, балансу інтересів, гнучкості форм організації праці та соціальної справедливості.

Із метою врахування рекомендацій Міжнародної організації праці (далі – МОП) розроблено проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010-1 від 16.09.2026) (далі – законопроєкт). Законопроєкт є альтернативним до поданого Кабінетом Міністрів України проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 16010 від 02.09.2026) (далі – урядовий законопроєкт).

Законопроєкт складається із п'яти книг. Крім загальних положень, окремі книги присвячені індивідуальним і колективним трудовим відносинам, індивідуальним трудовим спорам, а також державному нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. На відміну від урядового законопроєкту, положення Книги першої законопроєкту суттєво розширені, а Книга друга містить окремий Розділ V (Професійна (службова) кар'єра). Окрім того, положення Книги другої відображають інший підхід до встановлення ознак трудових відносин, видів відпусток, граничних нормативів понаднормової роботи, а також передбачають право працівника на відключення при

дистанційній роботі та додаткові гарантії прав для соціально вразливих груп працівників і працівників, які працюють у нестандартних умовах праці. Положення Книги третьої не містять концептуальних відмінностей від урядового законопроєкту. Положення Книги четвертої містять відмінності щодо строків розгляду індивідуальних трудових спорів у справах про оплату. Також автори законопроєкту застосовують концептуально інший підхід до порядку вирішення колективних трудових спорів, а саме – через бланкетну норму до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». У законопроєкті відсутні, на відміну від урядового законопроєкту, положення про Національну службу посередництва і примирення, а відшкодування передбачається здійснювати тільки за збитки, заподіяні в результаті страйку. Положення П'ятої книги не містять відмінностей від положень урядового законопроєкту.

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

Сучасну доктринальну основу реформування трудового законодавства становить спосіб забезпечення балансу між гнучкістю регулювання та захистом прав працівника. Спроба зафіксувати низку гарантій, передбачених Кодексом законів про працю України (КЗпП), у новому кодифікованому акті, так само, як і надмірна лібералізація окремих положень в урядовому законопроєкті, несуть у собі різні правові та економічні ризики.

Консервація застарілих норм-гарантій не дозволить охопити правовим регулюванням фриланс і платформну зайнятість, які наразі становлять значну частку ринку праці. Якщо умови найму та звільнення залишаться надмірно врегульованими та фінансово обтяжливими для роботодавця, то й надалі поширюватимуться такі негативні явища, як тіньова зайнятість або прихована самозайнятість.

Своєю чергою, дисбаланс прав на користь роботодавця також є неприпустимим і таким, що порушує міжнародні зобов'язання України. Таким чином, положення законопроєкту щодо засад регулювання індивідуальних трудових відносин залишаються дискусійними та потребують корегування з урахуванням концепції посилення договірної свободи у відносинах «роботодавець-працівник».

Передбачена статтею 2 законопроєкту «соціальна справедливість» як засада правового регулювання сфери праці є за своєю суттю компенсаторною функцією трудового права щодо економічно слабкої сторони – працівника. Міжнародна організація праці розуміє соціальну справедливість через тріаду: гідна праця, соціальний захист та соціальний діалог. У КЗпП принцип соціальної справедливості реалізується через систему правових гарантій, які можна розділити на кілька ключових напрямів: заборона безпідставного звільнення, облік робочого часу та гарантування права працівника на щорічну відпустку, забезпечення гідної винагороди за працю, безпека життя та охорона здоров'я працівника, обов'язкове соціальне страхування.

Обов'язки роботодавця щодо забезпечення безпечних умов праці, оплати лікарняних, створення інклюзивних робочих місць є не «тягарем», а

нормативним інструментом визнаних міжнародних стандартів людського розвитку. Водночас соціальну справедливість у трудовому праві категорично не можна розглядати як джерело безмежних обов'язків роботодавця. Сучасна доктрина трудового права трактує соціальну справедливість як паритет інтересів працівника і роботодавця.

У європейській науковій думці принцип соціальної справедливості розглядається через компроміс між гнучкістю для ринку (*flexibility*) та безпекою для працівника (*security*)[1]. Межа обов'язків роботодавця проходить там, де починається потреба підприємства адаптуватися до криз, технологічних змін чи зміни кон'юнктури ринку. Важливим також є розмежовування соціальних обов'язків роботодавця та соціальних обов'язків держави.

Основне зауваження, зроблене Дослідницькою службою Верховної Ради України до урядового законопроєкту про недостатність у новому кодифікованому акті бланкетної норми для забезпечення гарантій конституційного права працівника на безпечні та здорові умови праці, є релевантним і до цього законопроєкту (лист Дослідницької служби Верховної Ради України від 10.09.2026 №22/17-2026/213622). Із зазначеним у пояснювальній записці аргументом, що норми Закону України «Про охорону праці» не можуть бути інкорпоровані у новий Трудовий кодекс України, важко погодитися як із погляду спадковості права і реалізації принципу соціальної справедливості, так і з огляду на світові тенденції розширення сфери дії трудового законодавства. Включення до проєкту нового Трудового кодексу окремих книг про нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства або про порядок розгляду індивідуальних трудових спорів є тому підтвердженням.

Наявність бланкетної норми у проєкті новго Трудового кодексу про право на безпечні та здорові умови праці означає, що працівник отримає більш складну конструкцію його захисту. Навіть проста фіксація у кодифікованому акті основних прав у сфері безпеки праці забезпечуватиме їх юридичну визначеність.

Концептуально відмінним від застосованого в урядовому законопроєкті є підхід до питання про граничну кількість понаднормових годин. Варто зазначити, що в європейських державах застосовуються різні підходи до способу регулювання здійснення понаднормових робіт. У Європейському Союзі (далі – ЄС) базові стандарти організації робочого часу, зокрема надурочних робіт, визначені Директивою 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради щодо деяких аспектів організації робочого часу[2] (далі – Директива) та є обов'язковими для впровадження у національне законодавство держав-членів ЄС.

Згідно зі статтею 6 Директиви максимальна тривалість робочого тижня в ЄС не може перевищувати 48 годин. Цей ліміт обов'язково включає надурочні години. Проте показник є середнім і розраховується за обліковий період, який

[1] Ruud Muffels, Ton Wilthagen. Flexicurity: A New Paradigm for the Analysis of Labor Markets and Policies Challenging the Trade-Off Between Flexibility and Security. URL: https://repository.tilburguniversity.edu/server/api/core/bitstreams/fb35d433-30a3-4239-8844-182bce682a27/content

[2] Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj/eng

зазвичай становить до 4 місяців. Це означає, що в окремі тижні працівник може працювати більше, ніж 48 годин, якщо в інші тижні він працював менше, аби загальне середнє значення за 4 місяці залишалося в межах норми. В окремих секторах (автомобільний транспорт, морський транспорт, авіація) обліковий період може бути збільшений до 6 або 12 місяців. Навіть за умови високої інтенсивності понаднормових робіт роботодавець зобов'язаний дотримуватися правил відпочинку працівника (дотримання стандартів тривалості щоденного й щотижневого відпочинку, а також перерви у роботі, яка триває понад 6 годин).

Стаття 22 Директиви передбачає можливість для держав-членів дозволити окремим працівникам відмовитися від зазначеного вище 48-годинного ліміту (механізм «opt-out») за умови виконання таких вимог: згода працівника має бути явною, добровільною та письмовою; працівник не повинен зазнавати жодних утисків за відмову від участі у наднормових роботах; роботодавець повинен вести облік роботи усіх працівників, які відмовилися від ліміту; записи про облік мають бути доступні компетентним органам за запитом.

Загалом в ЄС розрізняють такі моделі правового регулювання понаднормових робіт: *дозвільна* (відмова від ліміту максимальної тривалості понаднормових робіт, що дозволена в усіх секторах економіки (Болгарія, Кіпр, Естонія, Мальта) або лише в окремих секторах, зазвичай у сфері охорони здоров'я (Бельгія, Німеччина, Іспанія, Франція, Хорватія, Угорщина, Нідерланди, Австрія, Польща, Словенія, Словаччина)) та *заборонна* (відмова від ліміту не дозволяється (Чехія, Данія, Ірландія, Греція, Італія, Латвія, Литва, Люксембург, Португалія, Румунія, Фінляндія, Швеція)[3].

Висновки

Соціальна справедливість у трудовому праві не повинна зводитися до одностороннього обтяження роботодавця. Сучасна європейська доктрина пропонує модель flexicurity[4]. Це комплексна стратегія, що одночасно посилює гнучкість та безпеку на ринку праці. Вона спрямована на узгодження потреби роботодавців у робочій силі з потребою працівників у безпеці – впевненості в тому, що вони не зіткнуться з тривалими періодами безробіття.

Ухвалення нового Трудового кодексу України виступає ключовим елементом реформування ринку праці відповідно до європейських стандартів.

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)[5] та Інформаційній довідці щодо проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 16010 від 02.09.2026) концептуальні пропозиції та зауваження є релевантними до цього законопроєкту.

---

[3] EU Working Time Directive: 2026 Guide for Employers. URL: https://employsome.com/blog/eu-working-time-directive/

[4] Flexicurity. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/flexicurity_en

[5] 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

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.*