

Юрій Феодосійович Іванов

Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини

Київ, Україна

<https://orcid.org/0000-0002-6947-7873>

ПРОЄКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ: МОНІТОРИНГ ДОДЕРЖАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ

Анотація. У статті наголошено, що право на працю є одним із визначальних соціально-економічних прав людини, визнане всіма державами світу. Акцентовано на необхідності прийняття нового Трудового кодексу, який відповідає сучасним суспільним відносинам і міжнародним стандартам у сфері праці. Метою статті є аналіз проєкту Трудового кодексу на відповідність конституційним принципам додержання прав людини. У роботі використано загальнонаукові та спеціальні наукові методи, зокрема: системно-структурний і формально-логічний методи використано для аналізу законодавства; діалектичний – дозволив виявити фактори, що впливають на дані процеси та визначити напрями вирішення виявлених проблем; джерелознавчий – дав змогу розкрити наукові позиції науковців щодо норм, передбачених у попередніх проєктах Трудового кодексу. Здійснено аналіз нормотворчої діяльності щодо спроб прийняття нового Трудового кодексу. Підкреслено, що встановлення у проєкті гарантій працівників не завжди може забезпечити додержання їх прав унаслідок змін у регулюванні інших суспільних відносин. Акцентовано, що додержання міжнародних та європейських стандартів повинно відбуватись із урахуванням практики регулювання трудових відносин державами з сильною економікою та високими стандартами у сфері захисту прав людини. Розкрито роль Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини в правотворчій діяльності. Зазначено, що Омбудсман України в межах своєї компетенції не має права законодавчої ініціативи, але може висловлювати свою позицію до проєктів нормативно-правових актів і надавати рекомендації щодо відповідності проєктів нормам Конституції України, міжнародно-правовим актам із питань додержання прав людини. Виявлено звуження ряду прав працівників, що не відповідає конституційним принципам. Установлено, що норми проєкту не в повній мірі враховують наслідки збройної агресії, що призведе до звуження прав працівників, які є постраждалими від такої агресії. Зроблено висновок, що проєкт Трудового кодексу потребує узгоджених дій соціальних партнерів, нести для працівників дієві гарантії, враховувати баланс інтересів як роботодавців, так і працівників. Зосереджено увагу на необхідності провести аналіз норм проєкту Трудового кодексу на відповідність принципам, закріпленим у Конституції України, міжнародному законодавстві, зокрема Європейській соціальній хартії (переглянутій), Директивах ЄС, Конвенціях і Рекомендаціях МОП.

Ключові слова: конституційні права; трудові права; трудовий кодекс; омбудсман.

Yurii F. Ivanov

Secretariat of the Ukrainians Parliament Commissioner for Human Rights

Kyiv, Ukraine

<https://orcid.org/0000-0002-6947-7873>

DRAFT LABOR CODE: MONITORING OF COMPLIANCE WITH HUMAN RIGHTS

Abstract. *The article emphasizes that the right to work is one of the defining socio-economic human rights, recognized by all states of the world. The emphasis is on the need to adopt a new Labor Code that meets modern social relations and international standards in the field of labor. The purpose of the article is to analyze the draft Labor Code for compliance with the constitutional principles of respecting human rights. The work uses general scientific and special scientific methods, in particular: the system-structural and formal-logical methods were used to analyze legislation; dialectical – allowed to identify factors that influence these processes and determine directions for solving the identified problems; source-based – made it possible to reveal the scientific positions of scientists regarding the norms provided for in previous drafts of the Labor Code. An analysis of normative activity regarding attempts to adopt a new Labor Code was carried out. It is emphasized that the establishment of guarantees for employees in the draft cannot always ensure compliance with their rights due to changes in the regulation of other social relations. It is emphasized that compliance with international and European standards should take into account the practice of regulating labor relations by states with strong economies and high standards in the field of human rights protection. The role of the Commissioner for Human Rights of the Verkhovna Rada of Ukraine in lawmaking is revealed. It is noted that the Ombudsman of Ukraine, within the limits of his competence, does not have the right of legislative initiative, but can express his position on draft regulatory legal acts and provide recommendations on the compliance of projects with the norms of the Constitution of Ukraine, international legal acts on the observance of human rights. A narrowing of a number of employee rights was revealed, which does not comply with constitutional principles. It was established that the norms of the draft do not fully take into account the consequences of armed aggression, which will lead to a narrowing of the rights of employees who are victims of such aggression. It is concluded that the draft Labor Code requires coordinated actions of social partners, to provide effective guarantees for employees, and to take into account the balance of interests of both employers and employees. Attention is focused on the need to analyze the norms of the draft Labor Code for compliance with the principles enshrined in the Constitution of Ukraine, international legislation, in particular the European Social Charter (revised), EU Directives, ILO Conventions and Recommendations.*

Keywords: *constitutional rights; labor rights; labor code; ombudsman.*

ВСТУП

Право на працю – одне з визначальних соціально-економічних прав людини, закріплене міжнародно-правовими актами і визнане всіма державами світу. Результати реалізації права на працю дозволяють створювати матеріальні та духовні

цінності для задоволення своїх потреб, і для існування суспільства загалом [1]. Більшість учених право на працю визнають як соціально-економічну категорією, яка включає економічну складову – право на винагороду за працю, на підприємницьку діяльність, створені матеріальних благ, що дозволяє в подальшому забезпечити достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (достатнє харчування, одяг, житло) та соціальну – право на належні, безпечні та здорові умови праці, на своєчасне одержання винагороди за працю, гарантування мінімальної заробітної плати, на відпочинок, на соціальне забезпечення у разі втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, у старості.

У статті 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права проголошено право на працю, що включає право кожної людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, а державам – забезпечувати дотримання цього права [2]. В Європейській соціальній хартії (переглянутій) (1996) у ст. 1 передбачається право на працю, яким визнається одним із найголовніших обов'язків досягнення та підтримання високого і стабільного рівня зайнятості, досягнення повної зайнятості; ефективний захист права працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає [3].

Конституцією України визначено низку прав людини у сфері реалізації права на працю: право на працю (ст. 43), право на підприємницьку діяльність (ст. 42), право на страйк (ст. 44), право на відпочинок (ст. 45), право на соціальний захист (ст. 46) [4]. Права людини, проголошені Конституцією України, потребують подальшої конкретизації в галузевому законодавстві з метою встановлення гарантій для найманого працівника, обмежень для роботодавця, передбачення обов'язків під час здійснення права на працю, покладених на роботодавця, на державні органи, органи місцевого самоврядування, а також безпосередньо – на працівника.

Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) [5], прийнятий в радянську епоху, не в повній мірі відповідає вимогам сьогодення: ряд норм мають декларативний характер, деякі норми втратили своє значення та не регулюють належним чином трудові відносини. З часу прийняття КЗпП пройшло 55 років. М. Шумило проводячи історичний аналіз цього Закону, зауважує, що за 55 років КЗпП зазнав 184 зміни, вісім розглядів у Конституційному Суді України, з них: чотири офіційні тлумачення, три рішення про визнання норм конституційними та одне рішення у 2025 році про неконституційність окремих норм [6].

На обов'язок держави створювати ефективні організаційно-правові механізми для реалізації трудових правовідносин на рівні закону вказує Конституційний Суд України та зазначає, що відсутність таких механізмів нівелює сутність конституційних прав і свобод працівника (абз. 5 пп. 2.2 п. 2 мотивувальної частини) [7].

Сьогодні в українському суспільстві існує необхідність розробки та прийняття нового Трудового кодексу. При цьому першочергове значення в розумінні ролі й значення сучасного трудового права є усвідомлення, що відповідно до ст. 1

Конституції, – Україна є соціальна та правова держава. Тому політика держави повинна бути спрямована на створення умов, що забезпечують гідне життя та вільний розвиток особи в нашій державі.

1. ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ

Питання прийняття нового Трудового кодексу (далі – ТК) уже тривалий час залишаються предметом наукових дискусій і досліджень. Не залишився поза увагою науковців і проєкт Кодексу законів про працю, розроблений Мінекономіки у кінці 2023 року [8], з яким можна ознайомитись на сайті профспілок [9]. Метою законопроекту зі слів авторів проєкту визначалася дерадянiзація законодавства про працю, створення рівних правил на ринку праці й балансування інтересів працівників і роботодавців, ефективного механізму захисту від втрати роботи, полегшення пошуку нової роботи та зниження рівня безробіття. Представлений законопроект мав суттєві недоліки, про що зазначали соціальні партнери, експерти з трудових відносин, інші зацікавлені сторони, наслідком яких було неодноразове його доопрацювання з боку Міністерства економіки України (далі – Мінекономіки).

Отже, законодавчі ініціативи щодо реформування трудового законодавства є й залишаються полем наукових досліджень і дискусій.

О. Тищенко, проводячи аналіз проєкту ТК в аспекті його відповідності Конституції України, звертає увагу на дискусійність віднесення гіг-контрактів до виду цивільно-правових угод, доводить позицію щодо поєднання в таких контрактах трудових і цивільно-правових ознак, обґрунтовує неправомірність звуження в положеннях проєкту гарантій працівникам при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця, зменшення представницьких і захисних функцій профспілкових органів, підкреслює неприпустимість відмови від регулювання питань дисципліни праці, погіршення становища працівників у питаннях регулювання надурочних робіт та ін. Науковиця робить висновок, що представлений проєкт у багатьох питаннях не узгоджується з положеннями Конституції України, міжнародно-правових актів, і потребує суттєвого доопрацювання [10].

Г. Лопушняк, О. Поплавська й І. Библик акцентують, що трудове законодавство є невід’ємною складовою національної безпеки, тому, на їх переконання, проєкт ТК потребує доопрацювання, особливо в частині дотримання конституційного положення щодо недопущення звуження існуючих прав працівників [11].

О. Середа і К. Ткачук, аналізуючи питання імплементації директив ЄС, пишуть, що проблемою законопроекту є декларативний характер більшості новел, зокрема у сфері недискримінації, забезпечення рівності та протидії мобінгу. Наголошують на необхідності глибокого переосмислення філософії трудових відносин і комплексному підході до реформування трудового законодавства, а не фрагментарного оновлення його окремих частин [12].

П. Пилипенко висловлює зауваження до структури проєкту ТК, зокрема вважає, що він повинен регулювати лише індивідуальні трудові відносини, а колективні відносини та відносини, що залежать від трудових повинні регулюватися спеціальним законодавством. Учений пропонує такі концептуальні поняття як «трудо-ві відносини», «трудовий договір», «форма трудового договору», тощо [13].

До аналізу проєкту ТК також долучалися громадські організації, які опікуються питаннями дотримання трудових прав. Так, юристи ГО «Трудові ініціативи», проводячи аналіз основних нововведень, звертають увагу на пропозиції, які звужують права працівників і профспілок, а у разі прийняття проєкту ТК – можуть погіршити становище найманих працівників в Україні [14].

У січні 2025 року в медійному просторі Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (далі – Омбудсман України) висловив свою позицію до проєкту ТК вказавши на ключові недоліки, зазначив що в такій редакції законопроект не може бути підтриманий [15]. Про позицію Омбудсмана України зазначали інші користувачі Інтернету, зокрема організації, які спеціалізуються на трудових правах: компанія «Kadroland» [16], портал «Кадровик-01» [17], портал «Головбух» [18], науковці.

С. Черноус у своєму дослідженні аналізує зауваження Омбудсмана України до проєкту ТК, пов'язані з використанням у ньому оціночних понять, робить власні висновки щодо таких понять як «добросовісно», «аморальний проступок», «втрата довіри» та ін. Вчена вважає, що використання в законодавстві оцінних понять, зумовлене юридичною необхідністю та доцільністю, не перешкоджає правовій визначеності норм, тож не порушує принципу верховенства права [19].

Аналіз наукових публікацій щодо концепцій ТК, увага громадськості до законопроектів, важливість побудови соціально орієнтованого трудового законодавства підтверджують актуальність обраної теми.

2. МАТЕРІАЛИ ТА МЕТОДИ

Джерельну базу дослідження становлять положення Конституції України, міжнародне та національне законодавство з трудового права та права соціального забезпечення. Дослідження базується на результатах порівняльного аналізу чинного законодавства з проєктом ТК. Основою методології дослідження стали загальнонаукові та спеціальні методи пізнання. *Системно-структурний* і *формально-логічний* методи використано для аналізу міжнародного та національного законодавства у сфері права на працю. *Діалектичний* підхід дав змогу обґрунтувати причинно-наслідкові зв'язки, сучасні процеси, які відбуваються в державі в ході розробки проєкту ТК. Метод *індукції* та *дедукції* дозволив визначити у проєкті спірні питання, що можуть призвести до порушення трудових прав. *Логічний* метод використовувався як універсальний засіб аргументації наукових висновків і надання науково-обґрунтованих пропозицій щодо внесення змін до проєкту ТК. Використання *історичного* методу дозволило простежити еволюцію розробки

проектів трудових кодексів, а також дослідити генезу наукових поглядів із цього питання. Джерелознавчий аналіз надав змогу вивчити наукові погляди до окремих положень проектів ТК.

3. РЕЗУЛЬТАТИ ТА ОБГОВОРЕННЯ

Прийняття нового ТК не є першою спробою оновлення фундаментального нормативно-правового акту, який регулює трудові відносини. У двохтисячних у Верховній Раді України (далі – ВРУ) був зареєстрований проект ТК № 1038 від 14.05.2003, який неодноразово доопрацьовувався, але не був прийнятий [20]. Як альтернативний подавався урядовий проект ТК № 1038–1 від 28.08.2003, який 11 грудня 2003 року було прийнято в першому читанні; 19 травня 2005 року – передано на повторне друге читання; 21 лютого 2006 року – підготовлено порівняльну таблицю (друге читання), і на цьому хід зупинився [21]. П. Пилипенко, досліджуючи процес розгляду законопроектів, зауважує, що починаючи з 2001 року в Україні за підтримки проекту «Україна: сприяння реалізації основних принципів і прав у світі праці» Міжнародної організації праці було розпочато реформування трудового законодавства, до якого було залучено широке коло фахівців, представників профспілок, роботодавців, учених, міжнародних експертів із трудового права. Міжвідомчою тристоронньою робочою групою, створеною при Міністерстві праці та соціальної політики, було розроблено Концепцію реформування законодавства про працю, схваленої на національній тристоронній конференції в червні 2002 року й визначено концептуальні засади нового ТК. Законопроект був погоджений на засіданні Національної ради соціального партнерства 17 липня 2003 року й за рішенням Уряду скерований на розгляд Парламенту 28 серпня 2003 року [22].

Проект ТК № 1108 від 04.12.2007 був прийнятий у першому читанні та неодноразово підготовлювався до другого читання. 10 квітня 2012 року – вручено доопрацьовану таблицю 2, але до порядку денного його так і не було включено [23]. Порівнюючи законопроекти № 1038–1 і № 1108 П. Пилипенко зазначає про майже повну їх ідентичність щодо змістовного наповнення, понятійного апарату та ін. (єдине, згідно аналізу автора – № 1108 містить 444 статті, а № 1038–1–445) [22].

Серед попередніх проектів найбільш близьким до прийняття був проект ТК (реєстр. № 1658 від 27.12.2014), який відкликався на доопрацювання, а 20 травня 2015 року повторно був внесений народними депутатами України Гройсманом В. Б., Денісовою Л. Л., Папієвим М. М. і Кубівим С. І.; 5 листопада 2015 року – прийнятий у першому читанні; 7 вересня 2017 року – підготовлено порівняльну таблицю (друге читання); 7 лютого 2019 року – включений до порядку денного 10 сесії ВРУ VIII скликання [24]. 3 підписанням 21 травня 2019 року Указу Президентом України про дострокове припинення повноважень ВРУ, після офіційного закриття останнього пленарного засідання 12 липня 2019 року ВРУ VIII скликання припинила свою діяльність, і не встигла прийняти Трудовий кодекс.

Статтею 106 Регламенту ВРУ передбачено, що Голова ВРУ попереднього скликання подає новообраній ВРУ перелік законопроектів, розгляд яких не було завершено прийняттям остаточного рішення щодо них ВРУ попереднього скликання, при цьому прийняті в першому чи наступних читаннях законопроекти, але не прийняті в цілому, готуються й розглядаються ВРУ нового скликання за процедурою підготовки до другого читання. Вважається відхиленням законопроект і знімається з розгляду згідно ст. 107, якщо запропоновані рішення на його підтримку не отримали необхідної кількості голосів народних депутатів [25].

На заміну законопроекту № 1658 у ВРУ 29 серпня 2019 року був зареєстрований законопроект № 0955 [26], у супровідній записці до якого повідомлялось, що проект ТК, прийнятий 5 листопада 2015 року парламентом у першому читанні за основу, подається для розгляду за процедурою підготовки до другого читання. 10 вересня 2019 року законопроект № 0955 було знято з розгляду.

8 листопада 2019 р. у ВРУ був зареєстрований проект ТК (реєстр. № 2410) [27] і проект Кодексу України про працю (реєстр. № 2410–1) [28]. Була спроба замість кодифікованого документу застосувати Закон про працю (реєстр. № 2708), який складався з 98 статей, зареєстрований у парламенті 28 грудня 2019 року та відкликаний 4 березня 2020 року [29].

Про заміну Кодексу Законом висловлювалися негативно науковці, профспілки, громадяни. Так, Конфедерація вільних профспілок України заявляла, що законопроект № 2708, який безпосередньо регулює трудові й соціальні права працівників розроблявся без участі сторін соціального діалогу. Профспілки звернули увагу, що на заміну КЗпП, законів України «Про оплату праці», «Про відпустки» кількість статей зменшилася більше ніж в три рази, що свідчить про неповне охоплення запропонованим законопроектом трудових і соціальних прав працівників. Представниками працівників також було вказано на пропозиції, якими зменшуються або скасовуються трудові права [30].

Вчені-трудовики висловили свою незгоду з низкою засадничих принципів, положень, які покладено в основу проекту Закону «Про працю», за їх словами у законопроекті: «людина розглядається не як основна цінність і носій найбільш потужного, продуктивного капіталу, а ресурс праці, джерело отримання прибутків» [31].

Я. Сімутіна, розглядаючи питання декодифікації трудового законодавства та аналізуючи проект Закону «Про працю», зауважує, що наявність саме кодифікованого акта є правовою традицією; систематизація законодавства у сфері праці проводилася з метою створення умов для забезпечення його доступності та зручності користування суб'єктами правозастосування; завданням кодифікації є доступність для громадян до більшості питань, які виникають у трудових взаємовідносинах із роботодавцем; скасування кодифікованого акта може призвести до розбалансування трудового законодавства [32].

Отже, під впливом вищезазначеної критики законотворці відмовилися від проекту саме Закону й після численних доопрацювань Уряд 15 січня 2026 року подав до ВРУ проєкт ТК № 14386 (далі – проєкт) [33]. До проєкту Омбудсманом України також були висловлені зауваження, деякі з них були розкриті на форумі «Ринок праці для економіки майбутнього. Оновлення трудового законодавства України», який проходив 7 травня 2026 року [34].

Омбудсман України відповідно до ст. 93 Основного Закону України не наділений правом законодавчої ініціативи [4], водночас згідно п. 31 ст. 13 Закону № 776/97-ВР має право вносити пропозиції до законодавства у сфері захисту прав і свобод [35]. Відповідні пропозиції, зокрема надаються в межах опрацювання законопроєктів, які надходять на погодження від центральних органів державної влади, розглядаються у профільних комітетах ВРУ тощо.

Зареєстрований проєкт, як і попередні, незважаючи на ряд позитивних моментів також має недоліки. Зокрема, він не в повній мірі відповідає вимогам нормопроектувальної техніки. Він складається з книг, розділів, деякі розділи поділяються на глави, а деякі глави поділяються на підрозділи. Розділи та глави в кожній книзі починаються з «1», що в подальшому може призвести до ускладнення правозастосовної практики. У проєкті в розділі II книги другої відсутня глава 3. Відповідно до положень статей 32 і 33 Закону України «Про правотворчу діяльність» норми права, як правило включають загальні положення (визначення термінів, предмет регулювання тощо), складаються з розділів, підрозділів, глав, параграфів, які об'єднують статті Закону; при цьому нумерація книг, частин, розділів, глав і статей є наскрізною [36]. Ряд глав проєкту складається з 2–3 статей, що порушує його структурну логічність. Наприклад, глава 6 розділу II «Безпека та охорона здоров'я працівників» складається з двох статей. Не витриманий також принцип від загальних норм регулювання до спеціальних. Так, у розділі I книги 2 статтею 65 встановлені особливості припинення трудового договору про домашню роботу, статтею 66 – особливості робочого часу домашніх працівників. Разом з тим загальні підстави припинення трудового договору зазначаються в статті 89, водночас не розкривається поняття «припинення», а поняття «робочий час» розкривається в статті 114.

Поняття «працівник» розкривається в ст. 25 проєкту, як «фізична особа, яка в межах трудових відносин безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу за завданням і під контролем іншої особи (роботодавця)». Але працівники «згадуються» раніше – у статті 5, тому розкривати цей термін у статті 25 є нелогічним. У проєкті стороною трудового договору більш правильним буде визначити «найманого працівника», адже поняття «працівник» є більш ширшим, і може включати також фізичних осіб-підприємців, самозайнятих осіб.

Важливою є категорія «трудові правовідносини», яка не розкривається у проєкті, а вказується, що підставою виникнення трудових відносин є трудовий до-

говір. Згідно ст. 38 проєкту відносини можуть визнаватися трудовими за наявності не менше п'яти ознак із восьми запропонованих. Указана пропозиція не відповідає положенням Рекомендації МОП № 198 щодо трудових відносин, у пункті 11(b) яких передбачено, що з метою сприяння визначенню факту існування трудових відносин достатня наявність однієї чи декількох відповідних ознак. Вона не розкриває механізм визнання трудових правовідносин і не спонукає до зменшення рівня незадекларованої праці, який на грудень 2021 року становив 3 млн осіб або 20% до загальної кількості зайнятого населення. Незадекларована праця призводить до зменшення соціального захисту працівників, недобросовісної конкуренції серед роботодавців, створення фінансових ризиків для державного бюджету [37].

П. Пилипенко у своїй науковій статті надає рекомендації законотворцям розкрити найбільш важливі поняття як «трудові відносини», «трудовий договір», «форма трудового договору» тощо. Вчений наводить приклад, що визначення «трудового договору» розкривається через «угоду», разом з тим «договір» і «угода» в українській мові є словами-синонімами, а у новому тлумачному словнику подаються – «договір як угода», а «угода як договір» [13].

Конституцією України у статті 22 проголошується, що при прийнятті нових законів не допускається звуження обсягу існуючих прав. Водночас проєктом передбачається таке звуження в порівнянні з чинним законодавством, зокрема:

- відповідно до ст. 119 проєкту забороняється залучення до нічних робіт лише вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину. При цьому чинна редакція ст. 55 КЗпП поширює відповідну заборону також на жінок, які мають дітей віком до трьох років;

- звуження захисту жінок – до надурочних робіт забороняється залучати вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину (чинним законодавством поширюється відповідна заборона також на жінок, які мають дітей віком до трьох років, а також забороняється направляти їх у відрядження, а жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей із інвалідністю не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їх згоди);

- не передбачено гарантій щодо проходження первинних і позачергових медичних оглядів, які є у чинному законодавстві;

- скасовуються положення про перенесення святкових днів за умови їх співпадання з вихідним днем на наступний робочий день після святкового;

- скасовується ряд відпусток або змінюються умови їх надання;

- розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з повторним порушенням працівником трудових обов'язків (чинним законодавством передбачено у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення);

– зменшення тривалості соціальної відпустки по догляду за дитиною з 10 до 7 днів, а за наявності декількох підстав із 17 до 10 днів та ін.

Однією із постійних проблем у сфері трудових правовідносин є один із найнижчих рівнів заробітної плати, до якої «додається» заборгованість із її виплати, про що неодноразово наголошував Омбудсман України в Щорічних доповідях. Так, згідно даних Держпраці станом на 1 квітня 2026 року заборгованість складала 4,3 млрд грн., значна частина якої серед звільнених працівників. Тому норма передбачена ст. 182 проекту, згідно якої настає «відповідальність роботодавця»: у разі невиплати з вини роботодавця належних працівникові сум у день звільнення роботодавець повинен виплатити працівникові його середню заробітну плату за весь час затримки до дня фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців, призведе до більших порушень трудових прав працівників.

Проектом робиться спроба перенести частину гарантій на договірний характер між соціальними партнерами, що відповідає міжнародним практикам. Водночас зменшення і так не широких можливостей профспілок у проекті, недодержання прав працівників можуть призвести ще до більш скрутного становища працівника в порівнянні з європейськими країнами. Наприклад, у проекті гарантується надання щорічних додаткових оплачуваних відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, при цьому не встановлені умови надання та тривалість таких відпусток. Причому конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором. Хоча держава повинна створювати однакові умови для всіх роботодавців. Тому мінімальна-максимальна тривалість повинна бути передбачена у проекті, що забезпечить захист прав працівників.

Позитивною є спроба передбачити у Кодексі всі ознаки тієї чи іншої категорії. Наприклад, на сьогодні поняття «одинокі матері/батька» розкривається в Сімейному кодексі України, і яке відрізняється від такого розуміння в чинному трудовому законодавстві. Проектом розкривається таке поняття з метою надання соціальної відпустки по догляду за дітьми. Серед підстав визнання одинокі матері/батька в проекті виділяють, зокрема: «рішення суду щодо позбавлення батьківських прав, визнання безвісно відсутнім або оголошення померлим». Сімейним кодексом передбачено відібрання дитини від батьків без позбавлення їх батьківських прав, які здійснюються майже за таких же підстав, як і позбавлення батьківських прав, і такі батьки не беруть безпосередньої участі у вихованні дітей, що не враховано у проекті. Визнання безвісно відсутнім або оголошення померлим здійснюється судом за рішенням суду відповідно до Цивільного кодексу України. Інша ситуація, інститут зниклих безвісти за особливих обставин правовий статус яких визначається спеціальним законом. Особа набуває статусу такої, що зникла безвісти за особливих обставин, з моменту внесення про неї відомостей, що містяться

у заяві про факт зникнення, до Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин та вважається такою з моменту подання заявником заяви про факт зникнення особи. Така норма в запропонованій законотворцями редакції призведе до порушення прав працівників, у тому числі серед потерпілих у зв'язку зі збройною агресією.

Міжнародні стандарти в галузі трудового права вимагають додержання серед іншого конвенцій МОП, європейських директив. Як чинне законодавство, так і проєкт загалом інтегрували вказані норми, але формальне дотримання норм не завжди стоїть на інтересах працівника. Наприклад, відповідно до положень ст. 23 КЗпП трудовий договір може бути укладений на визначений строк, установленний за погодженням сторін, але тільки у випадках неможливості встановлення безстроково з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, а також інтересів працівника, або у випадках передбачених законодавством. У проєкті застереження щодо характеру роботи або умов її виконання не встановлені й загальна тривалість таких договорів за певним виключеннями не може перевищувати п'яти років. Формально є дотримання Директиви ЄС 1999/70/ЄС щодо рамкової угоди про роботу на визначений строк, якою не встановлюється конкретних строків, а віддається це на розсуд держав. Проте п'ять років у наш час – це багато. До прикладу, у Польщі максимально допустимо переукласти строковий трудовий договір три рази підряд протягом 33 місяців; у Греції та Італії – 4 переукладення протягом 24 місяців; у Німеччині – 3 переукладення протягом 24 місяців. У Бельгії максимально допустима тривалість переукладених трудових договорів становить два роки [38]. Урахування практики європейських держав покращить соціальну спрямованість проєкту.

Ряд норм проєкту потребує певної систематизації. Наприклад, положеннями статті 84 передбачено, що «трудова угода призупиняється на строк направлення працівника на базову військову службу ...», у статті 185 за такими працівниками «... зберігаються місце роботи, посада у роботодавців», причому «строкові трудові угоди зберігаються до закінчення строку дії таких договорів», статті 109 – «трудова угода може бути припинена у зв'язку з направленням на базову військову службу...». Вказані пропозиції можуть ускладнити правозастосовну практику, адже за одних і тих же обставин передбачено призупинення, зберігання місця роботи, припинення трудових відносин.

Проєктом установлюються гарантії, які передбачені чинним законодавством. Проте ці гарантії не враховують комплексної зміни законодавства України й тому не завжди можуть бути реалізовані, особливо це стосується бюджетних організацій. Однією із вразливих категорій у цьому питанні є педагогічні працівники. Наприклад, згідно проєкту роботодавець за власні кошти забезпечує проходження періодичних медичних оглядів працівників. Така гарантія передбачена й чинним КЗпП.

Проблема пов'язана з тим, що переважна більшість закладів охорони здоров'я як первинного, так і вторинного рівня зараз функціонує як комунальні некомерційні підприємства й отримує фінансування за договорами про медичне обслуговування населення з Національною службою здоров'я України (далі – НСЗУ), тож надавати безкоштовно медичні послуги поза програмою медгарантій такі заклади охорони здоров'я не повинні. НСЗУ зазначило, що програмою медичних гарантій проведення обов'язкового медогляду працівників бюджетних установ не передбачено, тож воно має бути оплачене коштами замовника або ж місцевого бюджету [39]. Позиція Міністерства освіти і науки України полягає в тому, що фінансування профілактичних оглядів має здійснюватися органами місцевого самоврядування. Держпраці не здійснюють заходів державного нагляду (контролю) з питань проведення таких оглядів. Спостерігається дисбаланс інтересів працівника та роботодавця: у випадку відсутності медичного огляду педагогічного працівника не допустять до роботи, а у випадку вимушеного проходження за власний кошт – не передбачено механізму компенсації педагогічним працівникам витрачених коштів.

ВИСНОВКИ

15 січня 2026 р. у Верховній Раді України було зареєстровано проєкт Трудового кодексу за № 14386, який є черговою спробою прийняти фундаментальний нормативно-правовий акт у сфері регулювання трудових прав і який би відповідав сучасним критеріям і міжнародним стандартам. Незважаючи на позитивні моменти, передбачені в проєкті, він має ряд недоліків. Зокрема, проєкт не в повній мірі відповідає вимогам нормопроєктувальної техніки: не витримано структуру відповідно до вимог законодавства, принцип від загальних норм регулювання до спеціальних. Також не в повній мірі розкрито понятійний апарат, який повинен бути основою для всього трудового законодавства, а ряд дефініцій потребує додаткового уточнення.

Положеннями проєкту порушуються принципи проголошені в ст. 22 Конституції України, згідно яких не допускається звуження існуючих прав при прийнятті нових законів. Зокрема, це стосується залучення до нічних робіт жінок, які мають дітей віком до трьох років, залучення жінок, які мають дітей до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю до надурочних робіт або направлення їх у відрядження; відсутності гарантій щодо проходження первинних і позачергових медичних оглядів; зменшення тривалості соціальної відпустки по догляду за дитиною та ін.

Перенесення частини гарантій на договірний характер між соціальними партнерами, можуть призвести до порушення прав працівників. Незважаючи на поширену практику таких договірних відносин у європейських країнах, зменшення і так не широких можливостей профспілок у проєкті, може призвести до зловживань із боку роботодавців. Гарантії, передбачені проєктом, які також містяться

в чинному законодавстві, у зв'язку з комплексною зміною регулювання суспільних відносин, не завжди підкріплені сучасними механізмами виконання. Такі гарантії можуть залишитися нереалізованими і призведуть до порушення трудових прав працівників. Імплементация міжнародних і європейських стандартів без урахування практик держав із розвинутою економікою також призведе до порушення прав працівників.

З огляду на викладене, проєкт потребує подальшого доопрацювання шляхом узгоджених дій сторін соціального партнерства, забезпечувати працівникам дієві гарантії, враховувати належний баланс інтересів працівників і роботодавців. Проєкт потребує проведення аналізу норм на відповідність принципам, закріпленим у Конституції України, міжнародному законодавстві, зокрема Європейській соціальній хартії (переглянутій), Директивах ЄС, Конвенціях і Рекомендаціях МОП.

ПОДЯКИ

Немає

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

Немає

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- [1] Іванов Ю. Ф. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України. Київ : Алерта, 2020. 788 с.
- [2] Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#top. (дата звернення: 08.05.2026).
- [3] Європейська соціальна хартія (переглянута) : міжнар. документ Ради Європи від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text. (дата звернення: 08.05.2026).
- [4] Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 08.05.2026).
- [5] Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (дата звернення: 08.05.2026).
- [6] Шумило М. Новий Трудовий кодекс: реальна спроба перезавантаження. *Українська правда*. 2026. URL: <https://epravda.com.ua/power/shcho-zminitsya-z-novim-trudovim-kodeksom-ukrajini-vazhlive-pro-reformu-kzpp-817852/> (дата звернення: 08.05.2026).
- [7] Рішення Конституційного Суду України (Другий сенат) у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 04.09.2019 № 6-п(II)/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19#Text>. (дата звернення: 08.05.2026).
- [8] Новий Трудовий кодекс та зміна підходів до держзамовлення: Юлія Свириденко про розвиток людського капіталу в 2024 році. *Мінекономіки*. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=38694410-223d-4be2-a5d1-de6ac3294218&title=NoviiTrudoviKodeksTaZmina>. (дата звернення: 08.05.2026).
- [9] Проєкт Трудового кодексу України. *Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні*. URL: <https://>

- spo.fpsu.org.ua/laws/proekt-trudovogo-kodeksu-ukrayiny-78/ (дата звернення: 08.05.2026).
- [10] Тищенко О. В. Проект трудового кодексу України: концептуальні проблеми змісту. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 7. С. 228–233. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-7/54>.
- [11] Лопушняк Г. С., Поплавська О. М., Библик І. Т. Законодавчі ініціативи у сфері праці в Україні: оцінка відповідності сучасним викликам. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. № 2(272). С. 111–122. URL: <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-272-111-122>.
- [12] Середа О. Г., Ткачук К. М. Імплементация директив ЄС у національне законодавство України: компаративний аналіз проекту трудового кодексу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2025. Вип. 92. Ч. 2. С. 232–238. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.31>.
- [13] Пилипенко П. Трудові відносини і трудовий договір у проекті трудового кодексу України. *Право України*. 2024. № 5. С. 91–102. URL: <https://doi.org/10.33498/louu-2024-05-091>.
- [14] Сандул Г., Кундінська І., Музиченко А., Швець К., Йолкіна Н. Проект Трудового кодексу 2024: ключові моменти. 2025. URL: <https://trudovi.org.ua/analytics/proekt-trudovoho-kodeksu-2024-kliuchovi-momenty/> (дата звернення: 08.05.2026).
- [15] «Може послабити права працівників»: Офіс омбудсмена не підтримує новий проект Трудового кодексу. *Радіо Свобода*. 2025. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/ombudsmen-ne-pidtrymuie-proyekt-trudovoho-kodeksu/33287774.html>. (дата звернення: 08.05.2026).
- [16] Омбудсман розкритикував новий Трудовий кодекс. *Kadroland*. 2025. URL: <https://kadroland.com/news/3703-ombudsmen-rozkritikuvav-novii-trudovii-kodeks-yaki-zagrozi-dlya-pracivnikiv>. (дата звернення: 08.05.2026).
- [17] Омбудсмен не підтримує проект Трудового кодексу. *Кадровик-01*. 2025. URL: <https://prokadry.com.ua/news/89824-ombudsmen-ne-pidtrymuie-proekt-trudovogo-kodeksu>. (дата звернення: 08.05.2026).
- [18] Омбудсмен назвав недоліки нового проекту Трудового кодексу від Мінекономіки. *Головбух*. 2025. URL: <https://buhplatforma.com.ua/news/89748-ombudsmen-nazvav-nedoliky-novogo-proiektu-trudovogo-kodeksu-vid-minekonomiky>. (дата звернення: 08.05.2026).
- [19] Черноус С. М. Про оціночні поняття у Проекті Трудового кодексу України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2025. Вип. 87. Ч. 2. С. 151–158. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.2.22>.
- [20] Проект Трудового кодексу України № 1038 від 14.05.2003. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=12265. (дата звернення: 08.05.2026).
- [21] Проект Трудового кодексу України № 1038–1 від 28.08.2003. URL: https://w2.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=1038-1&skl=5. (дата звернення: 08.05.2026).
- [22] Пилипенко П. Кодифікація вітчизняного трудового законодавства: проблеми та перспективи. *Право України*. 2009. № 3. С. 7–13.
- [23] Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947. (дата звернення: 08.05.2026).
- [24] Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. (дата звернення: 08.05.2026).

- [25] Про Регламент Верховної Ради України : Закон України від 10.02.2010 № 1861-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1861-17#Text>. (дата звернення: 08.05.2026).
- [26] Проект Трудового кодексу України № 0955 від 29.08.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66555. (дата звернення: 08.05.2026).
- [27] Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/441>. (дата звернення: 08.05.2026).
- [28] Проект Кодексу України про працю № 2410-1 від 08.11.2019. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/455>. (дата звернення: 08.05.2026).
- [29] Проект Закону про працю № 2708 від 28.12.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833. (дата звернення: 08.05.2026).
- [30] Незаконнонароджений законопроект № 2708 (оновлено). *Конфедерація вільних профспілок України*. 2020. URL: <https://kvpu.org.ua/news/6/nezakonnonarodzhenyizakoproyekt2708/> (дата звернення: 08.05.2026).
- [31] Науковці висловили незгоду щодо проекту Закону України «Про працю». *Профспілка працівників освіти і науки України*. 2020. URL: <https://pon.org.ua/novyny/7584-naukovc-visloveli-nezgodu-schodo-proektu-zakonu-ukrayini-pro-pracyu.html>. (дата звернення: 08.05.2026).
- [32] Сімутіна Я. Чи варто Україні ставати на шлях декодифікації трудового законодавства. *Судово-юридична газета*. 2020. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/159888-chi-varto-ukrayini-stavati-na-shlyakh-dekodifikatsiyi-trudovogo-zakonodavstva> (дата звернення: 08.05.2026).
- [33] Проект Трудового кодексу України № 14386 від 15.01.2026. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>. (дата звернення: 08.05.2026).
- [34] Проект Трудового кодексу не повинен погіршувати трудові гарантії та суперечити Конституції України. *Омбудсман України*. 2026. URL: https://www.ombudsman.gov.ua/news_details/proyekt-trudovogo-kodeksu-ne-povinen-pogirshuvati-trudovi-garantiyi-ta-superechiti-konstituciyi-ukrayini. (дата звернення: 08.05.2026).
- [35] Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України від 23.12.1997 № 776/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 08.05.2026).
- [36] Про правотворчу діяльність : Закону України від 24.08.2023 № 3354-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3354-20#Text> (дата звернення: 08.05.2026).
- [37] Іванов Ю. Ф., Іванова М. В. Моніторинг Омбудсмана України за дотриманням трудових прав працівників в умовах воєнного стану. *Право і безпека*. 2025. № 3(98). С. 50–66. URL: <https://doi.org/10.32631/pb.2025.3.05>.
- [38] Сандул Г., Кундінська І., Музиченко А., Швець К., Йолкіна Н. Проект Трудового кодексу 2024: ключові моменти. 2024. URL: <https://trudovi.org.ua/analytics/proekt-trudovoho-kodeksu-2024-kliuchovi-momenty/> (дата звернення: 08.05.2026).
- [39] Медогляди бюджетників, призовників і школярів: хто повинен оплатити? 2020. *Buhgalter.net*. URL: <https://ibuhgalter.net/articles/553>. (дата звернення: 08.05.2026).

REFERENCES

- [1] Ivanov, Yu.F. (2020). *Scientific and practical commentary on the Code of Labor Laws of Ukraine*. Kyiv: Alerta.
- [2] International Covenant United Nations on Economic, Social and Cultural Rights. (1966). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#top.
- [3] European Social Charter (Revised). (1996). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.

- [4] Constitution of Ukraine. (1996, June). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>.
- [5] Labor Code of Ukraine (1971, January). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
- [6] Shumylo, M. (2026). The New Labor Code: A Real Attempt at Rebooting. Retrieved from <https://epravda.com.ua/power/shcho-zminitsya-z-novim-trudovim-kodeksom-ukrajini-vazhlive-pro-reformu-kzpp-817852/>
- [7] Decision of the Constitutional Court of Ukraine (Second Senate) in the case on the constitutional complaint of Tetyana Maksymivna Zhabo regarding the compliance with the Constitution of Ukraine (constitutionality) of the provisions of Part Three of Article 40 of the Labor Code of Ukraine No. 6-p(II)/2019 (2019, September). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19#Text>
- [8] The new labor code and changing approaches to state procurement: Yulia Svyridenko on the development of human capital in 2024. *Ministry of Economy*. Retrieved from <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=38694410-223d-4be2-a5d1-defac3294218&title=NoviiTrudoviiKodeksTaZmina>.
- [9] Draft Labor Code of Ukraine. *Joint representative body of representative all-Ukrainian trade union associations at the national level*. Retrieved from <https://spo.fpsu.org.ua/laws/proekt-trudovogo-kodeksu-ukrayiny-78/>.
- [10] Tyshchenko, O. V. (2024). The Draft of the Labor Code of Ukraine: conceptual issues of the contents. *Legal Scientific Electronic Journal*, 7, 228–233. Retrieved from <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-7/54>.
- [11] Lopushnyak, H. S., Poplavska, O. M., & Byblyk, I. T. (2024). Legislative initiatives in the field of labor in Ukraine: Assessment of fitness to modern challenges. *Current Problems of Economics*, 2(272), 111–122. Retrieved from <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-272-111-122>.
- [12] Sereda, O. G., & Tkachuk, K. M. (2025). Implementation of EU directives into the national legislation of Ukraine: comparative analysis of the draft labor code. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series «Law»*, 92(2), 232–238. Retrieved from <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.31>.
- [13] Pylypenko, P. (2024). Labor relations and labor contract in the draft labor code of Ukraine. *Law of Ukraine*, 5, 91–102. Retrieved from <https://doi.org/10.33498/louu-2024-05-091>.
- [14] Sandul, G., Kundinska, I., Muzychenko, A., Shvets, K., & Yolkina, N. (2025). Draft Labor Code 2024: key moments. Retrieved from <https://trudovi.org.ua/analytics/proekt-trudovoho-kodeksu-2024-kliuchovi-momenty/>
- [15] «May weaken workers' rights»: Ombudsman's Office does not support new draft Labor Code. (2025). *Radio Liberty*. Retrieved from <https://www.radiosvoboda.org/a/ombudsmen-ne-pidtrymuje-proyekt-trudovoho-kodeksu/33287774.html>.
- [16] Ombudsman criticized the new Labor Code. (2025). *Kadroland*. Retrieved from <https://kadroland.com/news/3703-ombudsmen-rozkritikovav-novii-trudovii-kodeks-yaki-zagrozi-dlya-pracivnikov>.
- [17] Ombudsman does not support the draft Labor Code (2025). *Kadrovik-01*. Retrieved from <https://prokadry.com.ua/news/89824-ombudsmen-ne-pidtrymuie-proekt-trudovogo-kodeksu>.
- [18] Ombudsman identified shortcomings in the new draft Labor Code from the Ministry of Economy (2025). *Chief Accountant*. Retrieved from <https://buhplatforma.com.ua/news/89748-ombudsmen-nazvav-nedoliky-novogo-proiektu-trudovogo-kodeksu-vid-minekonomiky>.

- [19] Chernous, S. M. (2025). On the evaluative concepts in the Draft Labor Code of Ukraine. *Scientific Bulletin of Uzhgorod National University. Series «Law»*, 87(2), 151–158. Retrieved from <https://doi.org/10.24144/2307–3322.2025.87.2.22>.
- [20] Draft Labor Code of Ukraine No. 1038 (2003, May). Retrieved from https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=12265.
- [21] Draft Labor Code of Ukraine No. 1038–1. (2003, August). Retrieved from https://w2.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=1038–1&skl=5.
- [22] Pylypenko, P. (2009). Codification of domestic labor legislation: problems and prospects. *Law of Ukraine*, 3, 7–13.
- [23] Draft Labor Code of Ukraine No. 1108. (2007, December). Retrieved from https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947.
- [24] Draft Labor Code of Ukraine No. 1658. (2014, December). Retrieved from https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
- [25] On the Rules of Procedure of the Verkhovna Rada of Ukraine: Law of Ukraine (2010, February). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1861–17#Text>.
- [26] Draft Labor Code of Ukraine No. 0955. (2019, August). Retrieved from https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66555.
- [27] Draft Labor Code of Ukraine No. 2410. (2019, November). Retrieved from <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/441>.
- [28] Draft Labor Code of Ukraine No. 2410–1. (2019, November). Retrieved from <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/455>.
- [29] Draft Law on Labor No. 2708. (2019, December). Retrieved from https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.
- [30] Illegitimate bill No. 2708 (updated). (2020). *Confederation of Free Trade Unions of Ukraine*. Retrieved from <https://kvpu.org.ua/news/6/nezakonnonarodzhenyizakonoproiekt2708/>.
- [31] Scientists expressed disagreement with the draft Law of Ukraine «On Labor». (2020). *Trade Union of Education and Science Workers of Ukraine*. Retrieved from <https://pon.org.ua/novyny/7584-naukovc-vislovili-nezgodu-schodo-proektu-zakonu-ukrayini-pro-pracyu.html>.
- [32] Simutina, Ya. (2020) Should Ukraine embark on the path of decoding labor legislation. *Judicial and Legal Newspaper*. Retrieved from <https://sud.ua/ru/news/blog/159888-chi-varto-ukrayini-stavati-na-shlyakh-dekodifikatsiyi-trudovogo-zakonodavstva>.
- [33] Draft Labor Code of Ukraine No. 14386. (2026, January). Retrieved from <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>.
- [34] The draft Labor Code should not worsen labor guarantees and contradict the Constitution of Ukraine. (2026). *Ombudsman of Ukraine*. Retrieved from https://www.ombudsman.gov.ua/news_details/proyekt-trudovogo-kodeksu-ne-povinen-pogirshuvati-trudovi-garantiyi-ta-superechiti-konstituciyi-ukrayini.
- [35] On the Commissioner for Human Rights of the Verkhovna Rada of Ukraine: Law of Ukraine (1997, December). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text>.
- [36] On lawmaking activity: Law of Ukraine. (2023, August). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3354–20#Text>.
- [37] Ivanov, Yu. F. & Ivanova, M. V. (2025). Monitoring of Labour Rights Compliance under Martial Law by the Ukrainian Ombudsman. *Law and Safety*, 3(98), 50–66. Retrieved from <https://doi.org/10.32631/pb.2025.3.05>.

- [38] Sandul, G., Kundinska, I., Muzychenko, A., Shvets, K., & Yolkina, N. (2024). Draft Labor Code 2024: key points. Retrieved from <https://trudovi.org.ua/analytics/proekt-trudovoho-kodeksu-2024-kliuchovi-momenty/>
- [39] Medical examinations of state employees, conscripts and schoolchildren: who should pay? (2020). *Buhgalter.net*. Retrieved from <https://ibuhgalter.net/articles/553>.

Юрій Феодосійович Іванов

Кандидат юридичних наук, доцент

Начальник відділу права на працю

Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини

01008, вул. Інститутська, 21/8, Київ, Україна

email: drivanov@ukr.net

Yurii F. Ivanov

Candidate of Law, Associate Professor

Head of Labor Law Department

Secretariat of the Ukrainians Parliament Commissioner for Human Rights

01008, 21/8 Instytutska St., Kyiv, Ukraine

email: drivanov@ukr.net

Рекомендоване цитування: Іванов Ю. Ф. Проєкт Трудового кодексу: моніторинг додержання прав людини. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2026. Том 33. №3. С. 231–248. <https://doi.org/10.31359/1993-0909.2026.33.3.231>.

Suggested Citation: Ivanov, Yu.F. (2026). Draft Labor Code: Monitoring of Compliance with Human Rights. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*, 33(3), 231–248. <https://doi.org/10.31359/1993-0909.2026.33.3.231>.

Дата першого надходження статті до видання: 29.04.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 04.06.2026

Дата публікації (оприлюднення): 30.09.2026



Ця робота ліцензується відповідно до
Creative Commons Attribution 4.0 International License