

*ПРОЕКТ*

## **ВИСНОВОК**

### **щодо доцільності включення до порядку денного сесії проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386)**

Відповідно до статті 16 Закону України «Про комітети Верховної Ради України» та доручення Голови Верховної Ради України Стефанчука Р.О. Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів на своєму засіданні 04 лютого 2026 року (Протокол № ...) розглянув проект Трудового кодексу України (реєстр. № 14386), поданий Кабінетом Міністрів України.

Проектом Закону за реєстр. № 14386 пропонується комплексно осучаснити трудове законодавство України шляхом прийняття нового кодифікованого акта на заміну Кодексу законів про працю України.

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), прийнятий у 1971 році, є найстарішим кодексом у вітчизняній законодавчій системі. Необхідність його оновлення уже давно стала предметом консенсусу між державою, профспілками та роботодавцями, а так само і в науковій спільноті. У першу чергу це зумовлено тим, що КЗпП було прийнято у різке відміння від сучасних соціально-економічних умов, що характеризувалися орієнтацією на індустріальну економіку та підтримку великих державних підприємств. Попри численні зміни за роки Незалежності, його базові принципи потребують системної модернізації – передусім для адаптації до сучасних тенденцій на ринку праці та імплементації законодавства Європейського Союзу. Крім того, притаманні КЗпП фрагментарність регулювання та часткове дублювання норм спеціальних законів створюють суттєві перешкоди у правозастосуванні.

Відповідно до підпункту 4 пункту 3 розділу II Закону України «Про деєрадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 року № 2215-IX Кабінету Міністрів України було доручено розробити та внести на розгляд Верховної Ради проект Трудового кодексу України протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом.

Також розробка і внесення проекту Трудового кодексу України були передбачені пунктом 321 Плану законопроектної роботи Верховної Ради України на 2024 рік, схваленим Постановою Верховної Ради України від 6 лютого 2024 року № 3561-IX, та пунктом 362 Плану законопроектної роботи Верховної Ради України на 2025 рік, схваленим Постановою Верховної Ради України від 11 лютого 2025 року № 4228-IX.

Законопроект за реєстр. № 14386 складається з п'яти книг:

**1) книга перша «Загальні положення»** врегульовує:

- основні положення (завдання, засади правового регулювання сфери праці, принципи правового регулювання трудових відносин, відносини, що регулюються Кодексом);
- акти, що регулюють трудові відносини (система актів, їх дія у просторі та часі, вирішення колізій, тлумачення);
- суб'єкти трудових відносин (працівник, роботодавець, їхні права та обов'язки, представництво, питання відеоспостереження за працівником на робочому місці та моніторингу робочої кореспонденції працівника);

**2) книга друга «Індивідуальні трудові відносини»** містить положення про:

- трудові відносини (їх ознаки, підстави виникнення, трудовий договір, порядок його укладення та зміст, види трудових договорів та їх особливості, особливості трудових договорів про домашню роботу та про тимчасову (агентську) роботу, зміна, призупинення та припинення трудового договору);
- умови праці: *робочий час* (поняття робочого часу, нормальна та скорочена тривалість робочого часу, робочий час неповної тривалості, робота в нічний час, режим робочого часу та його облік); *час відпочинку* (поняття та його види, вихідні і святкові дні, відпустки, їх види та особливості надання); *нормування праці* (норми праці, їх встановлення, заміна і перегляд); *оплата праці* (заробітна плата, мінімальна заробітна плата, мінімальні державні гарантії щодо оплати праці, системи та форми оплати праці, порядок обчислення середньої заробітної плати, сфери державного та колективно-договірного регулювання оплати праці, гарантії щодо оплати роботи у нічний час, вихідні, святкові дні, за понаднормову роботу, оплата часу простою, за сумісництвом, при скороченій тривалості робочого часу та за робочий час неповної тривалості, форма та місце виплати заробітної плати, обмеження відрахувань із заробітної плати, строки розрахунку у разі припинення трудового договору); *загальні засади регулювання безпеки та охорони здоров'я працівників*;
- гарантії та компенсації, зокрема для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків, для працівників, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, працівникам, направленим у робочі відрядження, у разі репатріації працівника, під час підвищення кваліфікації, на період проходження медичних обстежень;
- матеріальну відповідальність працівника та роботодавця (загальні засади, випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності у повному розмірі заподіяної шкоди, умови трудового договору щодо повної матеріальної відповідальності, визначення розміру прямої дійсної майнової шкоди, порядок відшкодування, матеріальна відповідальність групи працівників, матеріальна відповідальність роботодавця);

**3) книга третя «Колективні трудові відносини»** містить положення про:

- основні засади соціального діалогу, його рівні та сторони;
- колективні угоди та договори (поняття, сфера дії, сторони, порядок та особливості ведення колективних переговорів, зміст, порядок підписання та приєднання до колективної угоди, дія колективної угоди, призупинення та зупинення дії її окремих положень, зміст, порядок підписання та приєднання до колективного договору, його дія, призупинення та припинення дії його окремих положень, повідомна реєстрація колективних угод та договорів);

**4) книга четверта «Трудові спори»** врегульовує:

- індивідуальні трудові спори (поняття та предмет індивідуального трудового спору, способи вирішення шляхом переговорів, медіації та судом, строки звернення до суду, особливості судових рішень у справах про незаконне звільнення, виконання рішення суду про поновлення на роботі);
- колективні трудові спори (поняття, принципи, рівні та сторони колективного трудового спору, правовий статус Національної служби посередництва і примирення, види, способи та порядок вирішення колективних трудових спорів, у тому числі шляхом переговорів, трудової медіації та трудовим арбітражем, порядок реалізації права працівників на страйк, а також права роботодавця на локаут);

**5) книга п'ята «Нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства»** містить:

- основні засади діяльності, завдання та повноваження центрального органу з питань нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, особливості правового статусу інспекторів праці;
- порядок здійснення державного контролю за додержанням трудового законодавства;
- основні положення щодо відповідальності за порушення трудового законодавства (види відповідальності, підстави притягнення роботодавців до відповідальності у вигляді штрафу та розміри штрафних санкцій);
- окремі питання забезпечення додержання трудового законодавства (підстави та порядок проведення інформаційно-роз'яснювальних заходів, громадський контроль).

Також проект Трудового кодексу України містить **прикінцеві та перехідні положення**, якими передбачено:

- особливості набрання чинності його положень;
- визначення правовідносин, до яких будуть застосовуватися його положення;
- особливості врегулювання правовідносин щодо функціонування національної системи кваліфікацій на період до прийняття та набрання чинності відповідним новим Законом України.

Зважаючи на зазначений вище предмет правового регулювання законопроекту за реєстр. № 14386, його положення також передбачають визнати такими, що втратили чинність, такі закони України (окрім самого КЗпП):

1) «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII та «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року № 2937-IX, оскільки відповідні норми інкорпоровано в розділі II-VI книги третьої законопроекту;

2) «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР – відповідні норми передбачені главою 5 «Оплата праці» розділу II книги другої;

3) «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР – питання щодо регулювання відпусток передбачаються главою 2 «Час відпочинку» розділу II книги другої;

4) «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 6 червня 1995 року № 217/95-ВР, зважаючи на те, що розділ IV книги другої комплексно регулює питання матеріальної відповідальності працівників та роботодавців;

5) «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів))» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР – відповідні норми передбачені розділом II книги четвертої законопроекту.

Прикінцевими та перехідними положеннями проекту Трудового кодексу України також пропонується внести низку змін до законодавчих актів України, що переважно зумовлено оновленням термінології, зокрема йдеться про таке: заміна слова «контракт» на «строковий трудовий договір», слів «договір про працю» на «трудова угода», слів «законодавство України про працю» на «трудова законодавство», виключення чи заміна слів «неробочий день», зміна назв відпусток, виключення норм щодо заборони участі у страйках для окремих категорій осіб, а також зміна бланкетних норм.

Окрім цього, у зв'язку з врегулюванням процедур вирішення колективних трудових спорів шляхом трудової медіації та трудовим арбітражем передбачається внести відповідні зміни до Цивільного процесуального кодексу України, у тому числі щодо оскарження рішень трудових арбітражів, видачу виконавчих документів на їх примусове виконання, визначення підстав для скасування таких рішень.

Також у законопроекті за реєстр. № 14386 пропонується визначити особливості врегулювання трудових відносин з іноземним елементом і, відповідно, виключити колізійні норми щодо трудових відносин із Закону України «Про міжнародне приватне право».

Слід зазначити, що законопроект за реєстр. № 14386 передбачає лише окремі зміни до законів України «Про соціальний діалог в Україні» та «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Одночасно прикінцевими і перехідними положеннями законопроекту дається доручення Кабінету Міністрів України протягом одного року з дня опублікування Трудового кодексу України подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законів

України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» і «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у відповідність із цим Кодексом.

Також законопроектом, крім загальних засад, не регулюються питання охорони праці і передбачена бланкетна норма, яка відсилає до Закону України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі» (відповідний законопроект на сьогодні Верховною Радою України не прийнято).

У пояснювальній записці до законопроекту зазначено, що він відповідає зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції і був розроблений з урахуванням вимог низки директив Ради ЄС, Європейської соціальної хартії (переглянутої) та конвенцій Міжнародної організації праці.

До **основних новел** проекту Трудового кодексу України, порівняно з чинним законодавством, можна віднести таке:

1) **визначення ознак трудових відносин** (у статті 38 законопроекту<sup>1</sup> наведено вісім ознак, за наявності не менше п'яти з яких відносини вважатимуться трудовими);

2) чіткий перелік **дев'яти видів трудових договорів** і визначення можливості укладення трудового договору, який поєднує умови трудових договорів різних видів (стаття 54);

3) впровадження трудового договору про **тимчасову (агентську) роботу**, який укладається між тимчасовим працівником і роботодавцем (агентством з тимчасового працевлаштування) з метою направлення працівника на певний час для виконання роботи за завданням та під контролем зазначеної агентством особи (статті 67-75);

4) впровадження **учнівського трудового договору** – особливого виду трудового договору, який дає можливість поєднувати роботу з одночасним навчанням на робочому місці та може бути укладений з особою від 14 років строком до шести місяців. При цьому такому працівнику призначається наставник з числа досвідчених та кваліфікованих працівників (стаття 61);

5) **цифровізація трудових відносин**: визначення можливості ознайомлення працівника з актами роботодавця, повідомленнями, іншими документами за допомогою технічних засобів електронних комунікацій (стаття 23), можливість укладення трудового договору в електронній формі (стаття 46), ведення обліку трудової діяльності працівника в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб (стаття 53);

6) **новий механізм визначення мінімальної заробітної плати**, яка встановлюватиметься у відсотках від розміру середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності в середньому по економіці станом на 1 січня попереднього року, при цьому розмір відсотка визначатиметься Урядом (стаття 157);

<sup>1</sup> Тут і далі по тексту зазначаються статті проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386)

7) збільшення тривалості щорічної основної оплачуваної відпустки з 24-х до 28-ми днів (стаття 135);

8) зміна порядку і умов надання відпусток, пов'язаних з народженням та вихованням дитини, з урахуванням принципу гендерної недискримінації, зокрема впровадження **оплачуваної відпустки для догляду за дитиною тривалістю чотири місяці**, яка може надаватися батькам дитини у будь-який час до досягнення дитиною 8-річного віку з урахуванням того, що кожен з батьків має право на два місяці такої відпустки (стаття 150);

9) впровадження таких категорій працівниць як вагітна працівниця, працівниця, яка нещодавно народила, та працівниця, які вигодовує дитину, визначення їх прав, у тому числі на скорочену тривалість робочого часу, встановлення робочого часу неповної тривалості, на спеціальні перерви для годування дитини (статті 80, 116, 117, 128);

10) визначення трьох способів вирішення індивідуальних трудових спорів: шляхом переговорів, за допомогою медіації та судом (стаття 237);

11) поділ колективних трудових спорів на спори про права та спори про інтереси, запровадження у практику вирішення таких спорів процедур медіації (стаття 255, 261);

12) **спрощення процесів вирішення колективних трудових спорів** та скорочення термінів і процедур оголошення страйку, запровадження інститутів попереджувального страйку та локауту (статті 278, 290);

13) визначення на законодавчому рівні основних засад та порядку здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, врегулювання правового статусу **інспекторів праці**;

14) впровадження нової системи запобігання виробничим ризикам, заснованої на принципах оцінювання, контролю ризиків та управління ними.

На думку авторів законопроекту за реєстр. № 14386, його прийняття сприятиме дерадянзації законодавства про працю, дотриманню балансу інтересів працівників та роботодавців, а також зменшенню рівня неформальної зайнятості.

Серед зауважень, які висловлюються до законопроекту, слід зазначити такі.

1. Законопроектом пропонується надати роботодавцю право на **здійснення відеоспостереження на робочому місці працівника**, що знаходиться у приміщенні чи на території роботодавця (стаття 35), та право на **здійснення моніторингу робочої кореспонденції працівника** та/або документів (файлів), створених та розміщених на технічних засобах електронної комунікації, що належать роботодавцеві та використовуються працівником для виконання трудових обов'язків (стаття 36). Це новела українського трудового законодавства і її впровадження потребує належної збалансованості для забезпечення права працівника на особисте життя та його таємницю.

2. Необмеженість випадків, за яких можливе укладення строкового трудового договору (стаття 57).

3. Нечіткість окремих підстав припинення трудового договору, зокрема щодо:

- наявності *«причин економічного, технологічного чи організаційного характеру»*, за яких роботодавець має право розірвати трудовий договір (стаття 94), з огляду на можливість широкого тлумачення таких причин;
- можливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у *разі втрати працівником права на керування транспортними засобами або інших дозволів*, необхідних для виконання обумовленої трудовим договором роботи (стаття 101), оскільки така втрата може мати тимчасовий характер;
- припинення трудового договору у зв'язку з *направленням на базову військову службу*, альтернативну (невійськову) службу, призовом або вступом на військову службу працівника (стаття 109), зважаючи у тому числі на те, що одночасно законопроектом передбачена можливість призупинення трудового договору на строк виконання працівником державних та громадських обов'язків, у тому числі направлення на базову військову службу (стаття 84).

4. Законопроект передбачає окремі звуження прав працівників, порівняно з чинними нормами, зокрема йдеться про таке:

- зменшення віку дитини, за якою здійснюється догляд працівником, до півтора року (з трьох, а в окремих випадках – з шести років), що створює підстави для запровадження на робочому місці дистанційної роботи (стаття 63);
- скасування гарантії для батьків двох і більше неповнолітніх дітей, батьків і опікунів дітей з інвалідністю як підстав для запровадження дистанційної форми роботи;
- підвищення нормативу максимальної тривалості понаднормових годин на календарний рік – з 120 год до 180 год (стаття 120);
- тривалість соціальних відпусток, які надаються працівникам з дітьми, зменшується з 10 робочих днів без урахування святкових та неробочих днів до 7 днів без урахування святкових днів;
- окремі види відпусток (у тому числі відпустка для підготовки та участі у спортивних змаганнях, додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності) не знайшли свого відображення у нормах проекту Трудового кодексу України, водночас статтею 133 пропонується визначити, що законодавством, колективними угодами та договорами, трудовим договором можуть встановлюватися інші види оплачуваних відпусток.

5. Відмова від передбаченого Директивою 2022/2041 Європейського Парламенту та Ради про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі *способу визначення мінімальної заробітної плати у розмірі не нижчому від 50% розміру середньомісячної заробітної плати* за видами економічної діяльності. Взамін цього законопроектом пропонується, щоб розмір відсотка від середньомісячної заробітної плати, який становитиме мінімальна заробітна плата, визначався Кабінетом Міністрів України, тобто він може бути значно нижчим, ніж встановлений цією Директивою.

6. Профспілки наголошують, що окремі норми законопроекту негативно вплинуть на їх можливості у повній мірі реалізовувати функцію представництва інтересів працівників, зокрема це:

- вилучення статті 33 Закону України «Про професійні спілки, їх прав та гарантії діяльності», яка передбачає право профспілкових органів вимагати розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, про колективні договори та угоди;

- заміна процедури надання профспілками погодження на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця консультаціями (стаття 104).

7. Одним з найбільш дискусійних положень законопроекту є введення в українське законодавство *локауту*, який є крайнім засобом вирішення колективного трудового спору під час проведення страйку для захисту прав та інтересів роботодавця. Професійні спілки неодноразово наголошували на тому, що це може бути негативно сприйнято в українському суспільстві, а зарубіжні практики його застосування є вкрай суперечливими. Крім того, право на страйк визначено статтею 44 Конституції України, але кореспондуючого йому права на локаут Основний Закон не передбачає.

Міністерство фінансів України у межах компетенції підтримує законопроект і зазначає, що реалізація його норм матиме вплив на показники бюджетів усіх рівнів.

Міністерство юстиції України, Міністерство розвитку громад та територій України, Міністерство енергетики України, Міністерство оборони України, Міністерство внутрішніх справ України повідомляють про відсутність зауважень і пропозицій до законопроекту.

Пенсійний фонд України повідомляє про відсутність пропозицій до законопроекту та надає окремі зауваження.

Державна служба України з етнополітики та свободи совісті надає пропозиції до законопроекту.

Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні зазначає, що проект Трудового кодексу України потребує системного доопрацювання.

Федерація професійних спілок транспортників України надає зауваження та пропозиції до законопроекту.

Враховуючи вищезазначене та беручи до уваги результати обговорення, Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів ухвалив цей висновок і рекомендує Верховній Раді України проект Трудового кодексу України (реєстр. № 14386), поданий Кабінетом Міністрів України ...

Співдоповідачем на пленарному засіданні Верховної Ради України визначено Голову Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Третякову Г.М.

**Голова Комітету**

**Г.М. Третякова**