

ВИСНОВОК

**щодо проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 16010) та
проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 16010-1)**

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 (далі – Комітет) на своєму засіданні 25 вересня 2026 року (Протокол № ...) розглянув проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010 від 02.09.2026), поданий Кабінетом Міністрів України, та проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010-1 від 16.09.2026), поданий народним депутатом України Тимошенко Ю.В. та іншими народними депутатами України.

Проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010) в основному повторює положення проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026, Кабінет Міністрів України), який відповідно до частини третьої статті 105 Регламенту Верховної Ради України вважається відкликаним у зв'язку з припиненням повноважень попереднього складу Кабінету Міністрів України.

У зв'язку з цим майже усі зауваження та коментарі, висловлені у висновку Комітету від 04 лютого 2026 року (Протокол № 235) щодо законопроєкту за реєстр. № 14386, залишаються актуальними і щодо законопроєкту за реєстр. № 16010.

Проєктом Трудового кодексу України (реєстр. № 16010) 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 правовій системі. Необхідність його оновлення давно стала предметом консенсусу між державою, профспілками та роботодавцями, а так само і в науковій спільноті. У першу чергу це зумовлено тим, що КЗпП розроблявся в зовсім інших соціально-економічних умовах, орієнтованих 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 дерадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 року № 2215-IX Кабінету Міністрів України було доручено розробити та внести на розгляд Верховної Ради проєкт Трудового кодексу України протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом.

Розробка і внесення проєкту 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.

Також Пунктом 124 Плану законопроектної роботи Верховної Ради України на 2026 рік, схваленим Постановою Верховної Ради України від 10 лютого 2026 року № 4774-IX, передбачено розгляд Верховною Радою України проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386) у четвертому кварталі 2026 року.

Законопроект за реєстр. № 16010 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 шкоди, 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 у сфері державного 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 проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010) 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. № 16010, 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 розділи 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 проєкту 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 «трудоий договір», слів «законодавство України про працю» на «трудоє 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. № 16010 пропонується визначити особливості регулювання 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. № 16010 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 *acquis* ЄС, Європейської соціальної хартії (переглянутої) та конвенцій Міжнародної організації праці.

Слід зазначити, що у законопроекті за реєстр. № 16010 є окремі відмінності, порівняно з попередньою редакцією внесеного Урядом проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386), зокрема:

- уточнено окремі положення щодо заборони примусової та дитячої праці (стаття 4¹) та заборони дискримінації (стаття 5);
- розширено визначення мобінгу (цькування) та харасменту (домагання) (стаття 5), полегшено тягар доказування для працівника, який вимагає тимчасового переведення на дистанційну роботу через мобінг чи харасмент (стаття 63);
- деталізовано межі поширення положень трудового законодавства на працю членів фермерських господарств, колективних сільськогосподарських підприємств та кооперативів, священнослужителів, церковнослужителів, а також на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті (стаття 10);
- пом'якшено заборону на залучення до нічних, понаднормових робіт, а також до робіт у вихідні дні вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно

¹ Тут і далі зазначаються статті проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 16010)

народили, та працівниць, які вигодовують дитину, і передбачено можливість їх залучення до таких робіт за наявності письмової згоди та за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (статті 119, 120, 130);

- додано норму, що гарантує працівникам захист від кримінального та адміністративного переслідування за участь в законному страйку (стаття 282).

Загалом до **основних новел** проєкту Трудового кодексу України, порівняно з чинним законодавством, можна віднести таке:

1) **визначення ознак трудових відносин** (у статті 38 законопроекту 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);

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 додержанням 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. № 16010, його прийняття сприятиме дерадянізації 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. Надмірна кількість ознак, яким повинні відповідати відносини для того, щоб вважатися трудовими (не менше п'яти ознак із восьми) (стаття 38).

3. Необмеженість випадків, за яких можливе укладення строкового трудового договору (стаття 56).

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 особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи та опікунів дітей з інвалідністю як підстав для запровадження дистанційної форми роботи (стаття 63);

- підвищення нормативу максимальної тривалості понаднормових годин на календарний рік – з 120 год до 180 год (до 250 год, якщо це передбачено у колективній угоді, договорі) (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 томі 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 законопроект 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);

- положення про громадський контроль не визначають повноважень профспілок щодо контролю і не надають права звертатися до роботодавця щодо усунення порушень, а тільки передбачають право на звернення до відповідних державних органів, тим самим зводячи громадський контроль до інформування (стаття 322).

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 досить суперечливими.

8. Відсутність у законопроекті положень, що регулюють питання безпеки та охорони здоров'я працівників.

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 енергетики України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство культури України, Державний центр зайнятості повідомляють про відсутність зауважень і пропозицій до законопроекту.

Міністерство у справах ветеранів України інформує про підтримку законопроекту, Міністерство з відновлення, інфраструктури та транспорту України – про підтримку із зауваженнями.

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

Національне агентство з питань запобігання корупції висловлює застереження техніко-юридичного характеру.

Міністерство освіти і науки України, Міністерство закордонних справ України, Міністерство молоді та спорту України, Державна служба України з питань праці, Державна служба України з етнополітики та свободи совісті, Державна служба статистики України, Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах електронних комунікацій, радіочастотного спектра та надання послуг поштового зв'язку, громадська спілка «Спілка українських підприємців» надають пропозиції до законопроекту.

Національна служба посередництва і примирення у цілому підтримує концепцію законопроекту та зазначає про необхідність його доопрацювання.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини підтримує законопроект за умови врахування наданих ним зауважень.

Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні зазначає, що законопроект потребує системного доопрацювання.

Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні надає пропозиції до законопроекту.

Пропозиції до законопроекту надали фахівці Дослідницької служби Верховної Ради України, Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Інституту правотворчості та науково-правових експертиз НАН України, Інституту економіки та прогнозування НАН України, Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України.

Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 16010-1), поданий народним депутатом України Тимошенко Ю.В. та іншими народними

депутатами України, є альтернативним до проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 16010).

У цілому законопроект за реєстр. № 16010-1 має ту ж структуру, що й основний законопроект за реєстр. № 16010, і повторює більшість його положень.

До основних відмінностей альтернативного законопроекту слід віднести такі:

1) у книзі першій «Загальні положення»:

- передбачено статтю з визначеннями термінів, а також загальні положення щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування і пенсійного забезпечення;

- серед актів, що регулюють трудові відносини, додано статтю про правила внутрішнього трудового розпорядку;

- у розділі III «Суб'єкти трудових відносин» додано положення про професійні спілки, їх об'єднання, права та гарантії діяльності, повноваження виборного органу первинної профспілкової організації, профспілкового представника, обов'язки роботодавців щодо створення умов для діяльності профспілок, надання інформації на запити профспілок, гарантії для працівників, обраних для профспілкових органів, особливості розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації;

2) у книзі другій «Індивідуальні трудові відносини»:

- передбачається, що для визначення відносин трудовими достатньо, щоб вони відповідали хоча б трьом визначеним у законі ознакам з восьми (в основному законопроекті – п'яти ознакам з восьми);

- виключено положення про трудовий договір про тимчасову (агентську) роботу та вводиться заборона на використання тимчасової (агентської) роботи в Україні;

- передбачено окрему підставу зміни трудового договору – за ініціативою працівника; скорочено строки тимчасового переведення на іншу роботу (посаду); виключено положення про відсторонення від роботи працівника з метою захисту інших осіб від інфекційних хвороб, уникнення загрози їх життю та/або здоров'ю чи життю та/або здоров'ю працівника;

- підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця визначено систематичне невиконання працівником обов'язків (в основному законопроекті – повторне порушення); виключено такі підстави звільнення з ініціативи роботодавця як «порушення працівником вимог локальних нормативних актів роботодавця з безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, якщо це призвело до нещасного випадку чи аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку» та «вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні та навчальні функції, в тому числі у разі, якщо такі дії не пов'язані безпосередньо з роботою»;

- зберігаються заборони залучення до роботи в нічний час, до понаднормових робіт для вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили та працівниць, які вигодовують дитину, а також чинні обмеження понаднормового робочого часу (не більше 120 годин на рік);

- розширено перелік щорічних додаткових оплачуваних відпусток (за роботу за особливий характер праці, у зв'язку з навчанням, для підготовки та участі у спортивних змаганнях, окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності), визначаються підстави їх надання та тривалість;

- встановлюється тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці – від 15 до 35 календарних днів; тривалість оплачуваної відпустки працівникам, які мають дітей, сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, визначено у 10 календарних днів, а за наявності кількох підстав – у 17 (в основному законопроекті – 7 і 10 календарних днів відповідно);

- визначено, що розмір мінімальної заробітної плати становить не нижче 50 відсотків розміру середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності в середньому по економіці за січень-червень попереднього року (в основному законопроекті – 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 визначається КМУ);

- додатково врегульовуються питання щодо наслідків порушення строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівнику, а також права працівника тимчасово припинити виконання роботи у разі затримки виплат заробітної плати на строк більше 7 календарних днів;

- деталізовано окремі питання безпеки та охорони здоров'я працівників (визначено загальні обов'язки роботодавця та працівника, які відсутні в основному законопроекті);

- врегульовуються питання дисциплінарної відповідальності працівника (в основному законопроекті такі положення відсутні);

- додано розділ «Професійна (службова) кар'єра», у якому визначаються поняття «професійної (службової) кар'єри», засоби її здійснення, професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, атестація працівників, стажування працівників, кадровий резерв;

3) у книзі третій «Колективні трудові відносини» додано положення щодо загальних критеріїв репрезентативності сторони профспілок і сторони роботодавців, а також їх визначення;

4) у розділі II «Колективні трудові спори» книги четвертої «Трудові спори» передбачено тільки загальні положення і відповідальність за порушення законодавства та інших актів, що регулюють відносини з вирішення колективних трудових спорів. При цьому пропонується визначити, що види, способи і порядок вирішення колективних трудових спорів регулюються окремим Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У пояснювальній записці до законопроекту зазначається, що він був розроблений з метою недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (стаття 22 Конституції України), а також максимального врахування рекомендацій Міжнародної організації праці, висловлених у технічних коментарях до проектів Трудового кодексу України у 2025 та 2026 роках.

Міністерство фінансів України висловлює зауваження до законопроекту та зазначає, що він потребує доопрацювання.

Міністерство культури України, Міністерство енергетики України, Державний центр зайнятості повідомляють про відсутність зауважень і пропозицій до законопроекту.

Міністерство закордонних справ України, Державна служба України з питань праці, Державна служба України з етнополітики та свободи совісті надають пропозиції до законопроекту.

Національне агентство з питань запобігання корупції висловлює застереження техніко-юридичного характеру.

Національна служба посередництва і примирення не підтримує окремі положення законопроекту та надає свої пропозиції.

Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні зазначає, що законопроект потребує доопрацювання.

Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні надає пропозиції до законопроекту.

Пропозиції до законопроекту надали фахівці Дослідницької служби Верховної Ради України, Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Інституту правотворчості та науково-правових експертиз НАН України, Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України.

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:

- проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010 від 02.09.2026), поданий Кабінетом Міністрів України,

- проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010-1 від 16.09.2026), поданий народним депутатом України Тимошенко Ю.В. та іншими народними депутатами України,

Співдоповідачем на пленарному засіданні Верховної Ради України визначено

Голова Комітету

Г.М. Третякова