

УДК 349.2(477)»2024»

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.77>

ЗАКОНОДАВЧІ ТА ІНСТИТУЦІЙНІ ЗМІНИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ У 2024 Р.

Колб С.О.,*кандидат юридичних наук,**доцент кафедри права,**Волинський інститут імені В'ячеслава Липинського,**Міжрегіональна академія управління персоналом,**адвокат АО «БОНА ФІДЕ»**ORCID: 0009-0009-8834-6826*

Колб С.О. Законодавчі та інституційні зміни у трудовому праві України у 2024 р.

У статті здійснено системний аналіз ключових законодавчих та інституційних новацій у сфері трудового права України, що були реалізовані упродовж 2024 року. Актуальність теми зумовлена масштабністю правових змін, які є відповіддю на трансформаційні виклики, пов'язані з воєнним станом, цифровізацією ринку праці, модернізацією кадрових процедур і необхідністю гармонізації з європейським трудовим правом. Проаналізовано нормативне закріплення інституту правонаступництва у трудових відносинах у разі передачі суб'єкта господарювання, запровадження правового статусу домашніх працівників, розширення підстав для звільнення працівників з ініціативи роботодавця, а також спеціальні гарантії для працівників окремих державних органів, зокрема Бюро економічної безпеки України.

Автор приділяє увагу проблематиці юридичних колізій, що виникають у зв'язку з множинністю нових норм, а також оцінює ефективність нормативних рішень з точки зору доктрини трудового права. Висвітлено нормативні ініціативи щодо спрощення процедур кадрового діловодства, зокрема можливість пересилання трудової книжки за кордон та оновлення Класифікатора професій з урахуванням нових форм зайнятості. Окремо розглядається концепція проєкту нового Трудового кодексу, спрямованого на системну кодифікацію трудового законодавства, підвищення гнучкості трудових відносин та розширення сфери договірного регулювання.

Зроблено висновок, що оновлення трудового законодавства у 2024 р. має не стільки кількісний, скільки якісно-змістовий характер, спрямований на переосмислення базових принципів правового регулювання праці в умовах війни, цифровізації та євроінтеграції. Зміни охоплюють як розширення предметного поля трудового права (зокрема, у сфері регулювання праці домашніх працівників, правонаступництва, припинення трудових відносин), так і посилення імперативної складової для державної служби. Окремо акцентовано на розробці проєкту нового Трудового кодексу, що закладає фундамент для майбутньої кодифікації трудового законодавства з урахуванням європейських стандартів. Зазначено, що реформування поєднує точкові законодавчі ініціативи із системною трансформацією правового поля, водночас вимагаючи узгодження норм, усунення колізій та методичного супроводу правозастосування.

Ключові слова: трудове право, трудові відносини, законодавчі новації, правонаступництво, домашні працівники, цифровізація, трудовий кодекс.

Kolb S.O. Legislative and institutional changes in Ukrainian labour law in 2024.

The article presents a systematic analysis of the key legislative and institutional innovations in the field of Ukrainian labour law implemented throughout 2024. The relevance of the topic is driven by the scale of legal changes introduced in response to transformational challenges related to martial law, labour market digitalization, modernization of HR procedures, and the need to align national regulations with European labour standards. The paper examines the legal consolidation of the institution of succession in labour relations in cases of business transfers, the introduction of the legal status of domestic workers, the expansion of grounds for dismissal at the employer's initiative, and the provision of special guarantees for employees of certain state bodies, in particular the Bureau of Economic Security of Ukraine.

The author highlights the issue of legal inconsistencies arising from the multiplicity of new norms and assesses the effectiveness of legislative decisions from the standpoint of labour law doctrine. The article reviews regulatory initiatives aimed at simplifying HR documentation procedures, including the possibility of sending employment record books abroad and updating the national Classification of Occupations in line with emerging forms of employment. Special attention is given to the concept of the

draft Labour Code, which aims to systematize labour legislation, increase the flexibility of employment relations, and expand the scope of contractual regulation.

The author concludes that labour law reforms introduced in 2024 are primarily qualitative rather than quantitative, reflecting a substantial rethinking of the fundamental principles of labour regulation in the context of war, digital transformation, and European integration. The changes affect both the expansion of the material scope of labour law (particularly in regulating domestic labour, succession, and termination of employment) and the strengthening of imperative provisions in the public service sector. Emphasis is placed on the development of the draft Labour Code, which lays the foundation for future codification of labour legislation in accordance with European legal standards. It is emphasized that current reforms combine targeted legislative initiatives with systemic legal transformation, while also requiring normative harmonization, resolution of legal conflicts, and methodological support for law enforcement.

Key words: labour law, labour relations, legislative innovations, succession, domestic workers, digitalization, Labour Code.

Постановка проблеми. Сучасний розвиток трудового законодавства України зумовлює потребу у його системному оновленні. Таке оновлення є відповіддю на виклики, що виникли внаслідок запровадження воєнного стану, цифрової трансформації ринку праці та зобов'язань, пов'язаних з євроінтеграційним курсом держави. У цьому контексті важливого значення набуває аналіз законодавчих та інституційних змін, що відбулися у 2024 р. Актуальність дослідження зумовлена як масштабністю та інтенсивністю нормативних змін, так і потребою в доктринальному осмисленні їх змісту, логіки та наслідків для правової системи в цілому. Законодавчі ініціативи 2024 р. засвідчують прагнення законодавця адаптувати трудове право до нових соціально-економічних умов, однак одночасно породжують низку складних питань, пов'язаних із юридичною технікою, колізіями та правозастосуванням. Особливого значення набувають нові інститути правового регулювання, як-от праця домашніх працівників, правонаступництво при передачі суб'єкта господарювання, спеціальні гарантії для окремих категорій працівників, а також посилення конфіденційного режиму трудових відносин.

Метою статті є системний аналіз законодавчих і нормативно-інституційних змін у трудовому праві України, здійснених впродовж 2024 р., з урахуванням особливостей правового регулювання в умовах воєнного стану, цифрової трансформації та розробки нової кодифікації трудового законодавства.

Стан опрацювання проблематики. Питання правового регулювання трудових відносин в умовах викликів воєнного часу та цифровізації набули відображення в сучасній науковій літературі. Зокрема, О. Максимов і О. Бондар дослідили правові аспекти припинення трудового договору за ініціативою роботодавця, акцентуючи на потребі забезпечення балансу інтересів сторін трудових відносин [4]. У роботі Л. Менів [5] проаналізовано нові підстави для звільнення в контексті воєнного стану та обґрунтовано необхідність доктринального переосмислення підходів до правової природи трудової дисципліни. У публікації Г. Сандула, І. Кудінської [10] окреслено концептуальні новації проєкту Трудового кодексу України з урахуванням європейських трудових стандартів. Водночас, у праці С. Венедіктова [11] висвітлено вплив збройного конфлікту на трансформацію трудового законодавства, включаючи зміни щодо соціального захисту, гнучкості зайнятості та захисту прав працівників.

Виклад основного матеріалу. У 2024 р. до КЗпП України були внесені важливі зміни, спрямовані на уточнення та розширення правового регулювання трудових відносин. Зокрема, набув чинності Закон України № 3677-IX від 25.04.2024 р., яким Кодекс доповнено новою статтею 36-1 щодо правонаступництва у трудових відносинах при передачі суб'єкта господарювання [1]. Введено саме поняття «передача суб'єкта господарювання», під яким розуміється зміна власника підприємства, установи, організації або інша реорганізація (злиття, приєднання, поділ, перетворення тощо) із збереженням виду діяльності. Відтепер у разі зміни власника або реорганізації трудові відносини працівників автоматично продовжуються з новим роботодавцем (правонаступником), а всі права та обов'язки за трудовими договорами переходять до нього. Закон зобов'язує колишнього і нового роботодавця не пізніше ніж за 10 робочих днів до передачі підприємства проінформувати працівників або їх представників (профспілку) про дату та причини передачі, а також про правові, економічні та соціальні наслідки для працівників [1]. Таким чином, українське законодавство наблизилося до європейських стандартів захисту трудових прав у разі зміни власника, закріпивши гарантії від автоматичного звільнення персоналу при передачі бізнесу.

Наступною значною новацією стало офіційне визнання та правове регулювання праці домашніх працівників. Закон України № 3680-IX від 25.04.2024 р. запровадив у КЗпП нову главу XI-A «Пра-

ця домашніх працівників» (статті 173²–173⁷) [2]. Визначено правовий статус домашнього працівника як фізичної особи, яка виконує роботу по домогосподарству у рамках трудового договору з роботодавцем (фізичною особою).

Домашня праця відмежована від разових послуг: робота для домогосподарства, що здійснюється нерегулярно і менше 40 годин на місяць, не вважається домашньою працею. Закон забороняє прийняття на роботу домашнім працівником осіб молодше 16 років. Нові норми глави XI-A деталізують особливості такої праці, зокрема: права та обов'язки домашніх працівників, умови праці (робочий час і відпочинок у домогосподарстві), додаткові гарантії для тих, хто проживає в сім'ї роботодавця, особливий порядок припинення трудового договору з домашнім працівником, а також специфіку державного нагляду за дотриманням трудового законодавства у цій сфері. Врегулювання праці домашніх працівників мало на меті вивести з тіні цей сектор та забезпечити соціальний захист домробітників. Закон № 3680-IX було опубліковано у квітні 2024 року і він набув чинності через три місяці після опублікування, тобто в серпні 2024 р., що дало час роботодавцям та працівникам пристосуватися до нових вимог [2].

У відповідь на сучасні виклики національної безпеки та потребу захисту конфіденційної інформації законодавець розширив перелік підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, визначених у ст. 40 КЗпП. Закон України № 3768-IX від 04.06.2024 доповнив ст. 40 двома новими пунктами 13 і 14 [3]. Пункт 13 встановлює, що трудовий договір може бути розірвано у разі набрання законної сили обвинувальним вироком суду, яким працівника засуджено за вчинення злочину проти основ національної безпеки України (за винятком випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням). Таким чином, якщо працівник визнаний судом винним у державній зраді, шпигунстві, колабораційній діяльності чи іншому злочині проти основ безпеки, роботодавець отримує право звільнити такого працівника. Пункт 14 передбачає звільнення у разі невиконання працівником правил поведінки на підприємстві щодо нерозголошення інформації з обмеженим доступом (державної таємниці, комерційної таємниці тощо) або невиконання умов роботи з конфіденційною інформацією [3]. Для реалізації цього положення роботодавцям надано право запроваджувати внутрішні правила поведінки на підприємстві, що зобов'язують працівників не розголошувати секретну чи конфіденційну інформацію. Закон № 3768-IX зробив обов'язковим встановлення таких правил для підприємств, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави та для критичної інфраструктури. Зазначені зміни набули чинності 27 вересня 2024 р. (через три місяці з дня офіційного опублікування закону). У сучасних наукових дослідженнях наголошується, що запровадження нових законодавчих положень спрямоване на посилення інституційного механізму запобігання витоку інформації з обмеженим доступом, а також на забезпечення оперативного реагування на прояви колабораціонізму в умовах воєнного стану. Одночасно обґрунтовується необхідність чіткого регламентування на рівні внутрішніх нормативних актів підприємств переліку дій працівників, які можуть бути кваліфіковані як порушення режиму конфіденційності. Такий підхід покликаний мінімізувати ризики зловживань та суб'єктивного тлумачення з боку роботодавця в умовах посиленої юридичної відповідальності працівників [4].

Разом із тим, практика реалізації положень щодо розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця свідчить про наявність окремих проблемних аспектів. Зокрема, складнощі викликає питання правового тлумачення поважності причин відсутності працівника на робочому місці при застосуванні положень пункту 4 ст. 40 Кодексу законів про працю України, що потребує додаткового доктринального та практичного опрацювання [5].

Окрім загальних норм КЗпП, у 2024 р. були ухвалені закони, що стосуються окремих категорій працівників. Зокрема, Закон України № 3840-IX від 20.06.2024 (набрав чинності 30.06.2024) запровадив додаткову підставу для звільнення працівників Бюро економічної безпеки України (БЕБ) [6]. Ст. 40 КЗпП було доповнено новим пунктом 13 (ще одним), згідно з яким співробітника БЕБ можна звільнити у разі відмови від проходження атестації або непроходження атестації за спеціальним законом. Важливо, що звільнення за цією підставою дозволено навіть під час тимчасової непрацездатності працівника чи його перебування у відпустці, що є винятком із загальних гарантій статті 40 КЗпП (яка зазвичай забороняє звільняти під час лікарняного чи відпустки). Ця норма продиктована необхідністю швидкого оновлення кадрового складу новоствореного органу (БЕБ) та очищення його від працівників, які не відповідають професійним вимогам. Водночас така швидка процедура звільнення викликала певні дискусії щодо дотримання прав працівників БЕБ на захист від необґрунтованого звільнення. Через неузгодженість у нумерації пунктів статті 40 після різних законів, що набули чинності майже одночасно, виникла колізія двох пунктів 13 – загального (щодо засудження за злочин) та спеціального (щодо атестації в БЕБ) [7].

На практиці цю колізію вирішують шляхом роз'яснення, що спеціальна норма для БЕБ має застосовуватися тільки до цієї категорії держслужбовців, а для інших працівників діє загальна підстава, пов'язана з обвинувальним вироком суду.

В 2024 р. Уряд та Мінекономіки також ухвалили низку підзаконних актів, що спрощують трудові процеси. Так, Постанова КМУ № 1045 від 10.09.2024 дозволила пересилати трудову книжку за кордон на прохання працівника [8]. Раніше паперова трудова книжка належала до предметів, заборонених для пересилання поштою, що створювало проблеми для працівників, які виїхали за кордон та не могли отримати свою трудову книжку. Тепер роботодавець має право надіслати працівникові трудову книжку міжнародним поштовим відправленням за письмовою згодою самого працівника. Ця зміна особливо актуальна в умовах масового переміщення громадян за межі України під час війни, оскільки спрощує оформлення працевлаштування українців за кордоном і убезпечує їхній трудовий стаж. Крім того, триває реформа системи класифікації професій з урахуванням нових реалій ринку праці. Наказом Мінекономіки № 2751 від 13.12.2024 було оновлено національний Класифікатор професій (ДК 003:2010) – додано 50 нових сучасних професій (наприклад, факх «оператор з пошуку вибухонебезпечних предметів (демінер)», «копірайтер», «аналітик з захисту критичної інфраструктури» тощо) та скасовано 42 застарілі назви. Зокрема, посада «юрисконсульт» відтепер офіційно має уточнену назву «юрисконсульт (радник юридичний)» у переліку професій [9]. Внесені зміни спрямовані на гармонізацію кадрової документації з актуальними нормативно-правовими умовами та термінологічними стандартами, а також сприяють реалізації процесів цифрової трансформації в системі регулювання праці, з огляду на використання класифікатора у структурі електронних реєстрів зайнятості.

Паралельно з точковими змінами до чинного законодавства в Україні активізувалася робота над новою редакцією Трудового кодексу. 15 січня 2024 р. Міністерство економіки України передало соціальним партнерам для обговорення проєкт нового Трудового кодексу, покликаного замінити нинішній КЗпП 1971 р. [10]. Проєкт налічує 264 статті та охоплює весь спектр трудових відносин: від індивідуальних трудових договорів до колективних переговорів і страйків. У пояснювальній записці зазначено, що чинний КЗпП є неоднорідним за часом і умовами прийняття норм, тому потребує системного оновлення. Серед ключових ідей нового Кодексу – спрощення укладення та зміни трудового договору, розширення гнучких форм зайнятості, цифровізація кадрових документів та посилення ролі договорів у регулюванні умов праці. Наприклад, пропонується запровадити процедуру зміни істотних умов трудового договору шляхом оформлення додаткових угод, а не тільки наказами по підприємству. Водночас у проєкті вдосконалюються гарантії для працівників при звільненнях, визначаються сучасні засади охорони праці тощо [10]. Хоча цей проєкт поки що не внесено до Верховної Ради як законопроєкт, його поява свідчить про наміри влади провести глибоку реформу трудового законодавства у найближчій перспективі. У наукових публікаціях підкреслюється, що проєкт Трудового кодексу сформовано з орієнтацією на європейські підходи до регулювання трудових відносин, передусім щодо гнучкості зайнятості та паритету інтересів працівника і роботодавця, однак при цьому має бути забезпечене збереження належного рівня соціального захисту працівників [11].

Серед інших законодавчих ініціатив 2024 р. варто згадати проєкти, спрямовані на дерегуляцію та цифровізацію трудових процесів. Так, Мінекономіки у вересні 2024 р. оприлюднило проєкт наказу про скасування ще радянської процедури реєстрації трудових договорів з фізичними особами (роботодавцями) у службі зайнятості [12]. Оскільки норма КЗпП про обов'язкову реєстрацію таких договорів була скасована ще у 2015 р., нині пропонується офіційно визнати недійсним старий наказ Мінпраці № 260 від 08.06.2001, що затверджував форму трудового договору між працівником і фізособою та порядок його реєстрації. Реалізація цієї ініціативи прибере застарілу бюрократичну вимогу, спростивши найм домашніх працівників і інших осіб фізичними особами. У контексті політики дерегуляції Міністерство економіки послідовно наголошує, що цифровізація трудових відносин є запорукою зменшення бюрократії та прискорення процедур [12].

Ще з 2021 р. в Україні запроваджено електронний облік трудової діяльності – так звана електронна трудова книжка, що замінила паперову книжку після внесення змін до КЗпП (закон № 1217-IX) [12]. Наразі роботодавці зобов'язані подавати відомості про прийняття та звільнення працівників до Реєстру застрахованих осіб Пенсійного фонду, а працівники можуть переглядати свій стаж онлайн. У 2024 р. електронний документообіг міцно ввійшов у трудову сферу, дозволяючи укладати трудові договори і контракти з кваліфікованим електронним підписом. На цьому тлі скасування паперових процедур на кшталт реєстрації договорів та пересилання трудових книжок поштою є логічним кроком. Отже, трудове законодавство України у 2024 р. значно оновилося: прийнято точкові закони, що закривають прогалини (праця в домогосподарствах, правонаступництво при зміні власника, захист конфіденційної інформації), а також розроблено фундаментальні реформи на майбутнє.

Висновки. У 2024 р. трудове законодавство України зазнало глибоких трансформацій, що характеризуються не стільки кількісним оновленням нормативно-правової бази, скільки змістовним

переосмисленням принципів і механізмів правового регулювання трудових відносин. Аналіз законодавчих змін засвідчує системну спрямованість реформ на адаптацію трудового права до умов воєнного стану, євроінтеграційних зобов'язань, викликів цифрової трансформації та новітніх соціально-економічних реалій. Законодавчі новели 2024 р. відзначаються розширенням предметного поля трудового права, зокрема через нормативне закріплення правового статусу домашніх працівників, імплементацію інституту правонаступництва при зміні суб'єкта господарювання, а також уточнення підстав припинення трудового договору в умовах загроз національній безпеці. Окремого значення набули спеціальні положення, що регламентують припинення трудових відносин у сфері державної служби, зокрема в органах спеціального призначення, таких як Бюро економічної безпеки України. Такі положення засвідчують посилення імперативного впливу публічного інтересу на сферу праці.

Важливою віхою поточного етапу розвитку трудового законодавства слід визнати спробу комплексного оновлення Кодексу законів про працю шляхом підготовки нового проєкту Трудового кодексу. Його концептуальні положення – гнучкість зайнятості, пріоритет договірного регулювання, цифровізація трудових процедур – є векторно співзвучними із сучасними підходами європейського трудового права, хоча остаточне формування змісту майбутньої кодифікації потребує всебічного фахового обговорення. Також заслуговують на увагу заходи дерегуляційного та цифрового характеру, спрямовані на спрощення трудових процедур, скасування застарілих форм обліку та забезпечення інтеграції електронних інструментів у кадровий документообіг. У цьому контексті оновлення національного класифікатора професій розглядається як технічний інструмент, що водночас відображає процес оновлення нормативної бази відповідно до сучасних змін у структурі ринку праці.

Загалом реформування трудового законодавства у 2024 р. характеризується поєднанням точкових рішень із засадами довгострокового системного оновлення. Проте, з огляду на множинність нормотворчих ініціатив та їх фрагментарність, необхідним є забезпечення внутрішньої узгодженості нормативного масиву, зокрема шляхом усунення колізій, а також супровід змін практикою правозастосування, у тому числі у формі методичних рекомендацій та судових роз'яснень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання: Закон України від 25 квіт. 2024 р. № 3677-IX. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T243677>.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників: Закон України від 25 квіт. 2024 р. № 3680-IX. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/t243680>.
3. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань: Закон України від 4 черв. 2024 р. № 3768-IX. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/t243768>.
4. Максимов О.М., Бондар О.С. Правове регулювання припинення трудового договору з ініціативи роботодавця // *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. С. 310–312. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-5/71>.
5. Менів Л.Д. Нові підстави розірвання трудового договору в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2023. Вип. 76, ч. 1. С. 236–242. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.76.1.37>.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення роботи Бюро економічної безпеки України: Закон України від 24 трав. 2024 р. № 3840-IX // *Відомості Верховної Ради України*. 2024. № 46. Ст. 265. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3840-20#Text>.
7. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII (в ред. станом на 2 трав. 2025 р.) // *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
8. Про визначення органу, що укладає державний контракт з оператором поштового зв'язку, та внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 5 берез. 2009 р. № 270 і від 8 верес. 2023 р. № 958: Постанова Кабінету Міністрів України від 10 верес. 2024 р. № 1045. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/kp241045>.
9. Про затвердження Зміни № 14 до національного класифікатора ДК 003:2010: Наказ Міністерства економіки України від 13 груд. 2024 р. № 27751. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ME240141>.
10. Сандул Г., Кудінська І., Музиченко А., Швець К., Йолкіна Н. Проєкт Трудового кодексу 2024: ключові моменти. *Трудові ініціативи*. 2024. URL: <https://trudovi.org.ua/analytics/proekt-trudovoho-kodeksu-2024-kliuchovi-momenty>.

11. Venediktov S. The Impact of the Armed Conflict on Labour Law: The Case of Ukraine. *Access to Justice in Eastern Europe*. 2023. Vol. 4, No. 21. URL: <https://doi.org/10.33327/AJEE-18-6.4-n000478>.
12. Проект наказу Міністерства економіки України «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001 № 260». URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=08d03441-866c-4003-bc17-c7837fd04fb1>.
13. Дядюра І. Цифровізація – невід’ємна складова реформи трудових відносин (виступ на форумі «Україна 30. Трудові ресурси»). Міністерство економіки України – Новини. 21 лип. 2021 р. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=d7791049-47cb-4259-98aa-ca300ca1eee9>.
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 5 лют. 2021 р. № 1217-IX. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/t211217>.