

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.88>

ПРО НЕОБХІДНІСТЬ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Циганчук Н.А.,

*кандидат юридичних наук, доцент,**доцент кафедри цивільного, господарського та трудового права**Академії праці, соціальних відносин і туризму*

ORCID: 0000-0002-1837-361X

Циганчук Н.А. Про необхідність кодифікації трудового законодавства України.

У статті розглядається необхідність кодифікації трудового законодавства - прийняття нового Трудового кодексу, яким будуть регулюватися відносини праці з урахуванням стандартів міжнародного права та права Європейського Союзу, а також з урахуванням запровадження на території України воєнного стану та необхідності залучення іноземних працівників для відбудови України після закінчення війни. При підготовці проекту кодексу потрібно враховувати, що Україна, як кандидат на вступ до Європейського Союзу, повинна адаптувати своє трудове законодавство до норм ЄС але при цьому залишити ті норми національного законодавства, які мають гарне застосування на практиці, а закріплені ними права при реалізації не породжують трудових спорів.

Необхідність проведення кодифікації нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини, зумовлена низкою факторів.

По-перше, чинний Кодекс законів про працю, а також окремі законодавчі акти, які приймалися до проголошення незалежності України, не можуть у повній мірі регулювати трудові відносини так як спрямовані на планову, а не ринкову економіку, на врегулювання відносин підприємств державної форми власності, без урахування відносин між працівниками і роботодавцями підприємств інших форм власності та фізичних осіб - приватних підприємців які використовують найману працю.

По-друге, недоліком законодавства про працю, прийнятого до 1991 року є орієнтація на інтереси виробництва без урахування інтересів працівників, а законодавство незалежної України має відповідати нормам Конституції України де людина, її життя, здоров'я і безпека є найвищою соціальною цінністю.

По-третє, чинне законодавство України містить велику кількість підзаконних нормативно-правових актів, прийнятих у різний період, які часто суперечать не тільки один одному, а і законодавчим актам.

По-четверте, частиною законодавства про працю України є міжнародні договори і угоди, в яких бере участь наша держава і якщо в них містяться інші правила, чим ті, які містяться у національному законодавстві, то застосовуються міжнародні договори і угоди.

По-п'яте, багато статей Кодексу законів про працю через свою неоднозначність тлумачилися рішеннями Конституційного Суду України.

Автор підтримує погляди науковців про те, що основним напрямом кодифікації трудового законодавства має бути лібералізація правового регулювання трудових відносин та перехід до договірного регулювання на усіх рівнях.

Через всю публікацію проводиться думка про те, що відносини між сторонами трудового договору мають будуватися на принципах соціального партнерства, а інтереси роботодавців не можуть превалювати над інтересами працівників.

Зазначається, що відсутність досвіду регулювання трудових відносин під час дії воєнного стану та відбудови держави у післявоєнний період із залученням великої кількості іноземних спеціалістів потребує удосконалення тих норм права, які були прийняті під час війни та подальшого детального дослідження науковцями цієї проблематики.

Ключові слова: трудові відносини, Кодекс законів про працю України, кодифікація трудового законодавства, трудовий кодекс.

Tsyhanchuk N.A. On the need for codification of labour legislation of Ukraine.

The article examines the need to codify labour legislation - adoption of a new labour code that will regulate labour relations in accordance with the standards of international law and the *acquis* of the European Union, as well as taking into account the introduction of martial law in Ukraine and the need to attract foreign workers to rebuild Ukraine after the end of the war. When preparing the draft code, it should be borne in mind that Ukraine, as a candidate for accession to the European Union, should harmonise its labour legislation with EU norms, but at the same time retain those provisions of national

legislation that are well applied in practice and do not give rise to labour disputes when rights provided therein are exercised.

The need to codify the legal acts regulating labour relations is due to a number of factors.

First, the current Labour Code, as well as certain legislative acts adopted before Ukraine's independence, cannot fully regulate labour relations, as they are aimed at a planned rather than a market economy, at regulating relations between state-owned enterprises, without taking into account relations between employees and employers of enterprises of other forms of ownership and private entrepreneurs who use hired labour.

Secondly, the labour legislation adopted before 1991 was focused on the interests of production without taking into account the interests of employees, while the legislation of independent Ukraine should comply with the provisions of the Constitution of Ukraine, where a person, his or her life, health and safety are the highest social value.

Thirdly, the current legislation of Ukraine contains a large number of bylaws adopted at different times, which often contradict not only each other but also legislative acts.

Fourth, international treaties and agreements to which Ukraine is a party are part of Ukrainian labour legislation, and if they contain rules different from those contained in national legislation, international treaties and agreements apply.

Fifth, many articles of the Labour Code have been interpreted by decisions of the Constitutional Court of Ukraine due to their ambiguity.

The author supports the views of scholars that the main direction of codification of labour legislation should be liberalisation of legal regulation of labour relations and transition to contractual regulation at all levels.

Throughout the publication, the author argues that the relations between the parties to an employment contract should be based on the principles of social partnership, and the interests of employers cannot prevail over the interests of employees.

It is noted that the lack of experience in regulating labour relations during martial law and the reconstruction of the State in the post-war period with the involvement of a large number of foreign specialists requires improvement of the legal provisions adopted during the war and further detailed research by scholars of this issue.

Key words: labour relations, the Labour Code of Ukraine, codification of labour legislation, labour code.

Постановка проблеми. Трудові відносини праці в Україні давно потребують реформування. Тему про необхідність внесення змін до трудового законодавства та прийняття нового трудового кодексу неодноразово піднімали на різних рівнях, проте навіть винесені на розгляд Верховної Ради України запропоновані проекти Трудових кодексів та закону про працю, які були прийняті у першому читанні, залишилися лише проектами. Не зрушив цієї проблеми з місця і Закон України «Про дерадянізацію законодавства України» № 2215-IX від 21 квітня 2022 року підпунктом 4 пункту 3 Прикінцевих та перехідних положень якого доручено Кабінету Міністрів України протягом одного року з дня набрання чинності Законом розробити та внести на розгляд Верховної Ради проект Трудового кодексу України[1]. Прийняття Верховною Радою окремих законів для врегулювання трудових відносин не виправило ситуації та з урахуванням сучасних реалій життя в Україні показало, що дане питання і досі залишається дуже актуальним і потребує якнайшвидшого вирішення.

Метою дослідження є розкриття проблемних питань при здійсненні кодифікації нормативно-правових актів, які регулюють питання трудових відносин та аналіз тих проектів трудових кодексів і законів, які подавалися на розгляд Верховної Ради.

Стан опрацювання проблематики. Різні аспекти кодифікації трудового законодавства України досліджувались багатьма вченими. Цікаві висновки з даного питання були зроблені в роботах В. Божка, В. Венедиктова, С. Вишневецької, Л. Гаращенко, В. Гетьмана, Ю. Гришиної, М. Іншина, А. Колодій, Л. Лазор, С. Петкова, П. Пилипенка, Я. Сімутіної, С. Прилипка, О. Процевського, В. Ротаня, Д. Сірохи, Н. Хуторян, Г. Чанишевої, В. Щербини, О. Ярошенка та інших. Проте, не зважаючи на низку наукових праць присвячених кодифікації трудового законодавства, ця проблема не втратила своєї актуальності і потребує подальших досліджень.

Виклад основного матеріалу. Соціально-економічні та політичні процеси, які проходять в Україні з моменту її незалежності, показали на неврегульованість великої кількості суспільних відносин та значні недоліки правової системи. Ще більше ця ситуація загострилася під час війни російського агресора проти України. І хоч періодично проводиться ревізія діючих нормативно-правових актів та приймаються рішення про втрату ними чинності через моральну застарілість, невідповідність нормам українського законодавства і необхідність заміни, але ще і досі є ряд законів та

підзаконних актів, які приймалися ще за часів Радянського Союзу. Вони не можуть в повній мірі врегулювати відносини, які виникають між фізичними та юридичними особами, що веде до порушення їх основних прав і свобод. Особливо це стосується норм, що регулюють трудові відносини. У зв'язку з цим трудове законодавство потребує прийняття нового кодифікованого акту. Це викликає ще і необхідність приведення чинного законодавства України до законодавства Європейського Союзу.

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), який до цього часу регулює відносини праці, був прийнятий 10 грудня 1971 року і складається з 265 статей, із яких у 235 статей неодноразово вносилися зміни і доповнення. Деякі із статей виключені з КЗпП на підставі законів, а кодекс доповнений додатковими главами. Із раніше включених до кодексу XIX глав на даний час лише 8 самостійно регулюють певні види трудових відносин [2].

На виконання Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» № 2215-IX від 21 квітня 2022 року, були переглянуті та визнані такими, що втратили чинність та потребують заміни 929 актів органів державної влади та органів державного управління Союзу РСР і 256 актів органів державної влади та органів державного управління Української РСР (Української СРР). Багато змін та доповнень цим законом було внесено і до КЗпП України.

Крім цього, наразі трудові відносини регулюються ще і рядом законів з різних питань трудового законодавства, які з урахуванням положень міжнародного та європейського права адаптовані для застосування в Україні. Законами з найбільш важливих інститутів трудового права є закони : «Про колективні угоди та договори», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про організації роботодавців», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та інші.

З однієї сторони прийняття вказаних законів позитивно вплинуло на регулювання відносин праці в Україні в сучасний період, а з другої - призвело до фактичного зупинення використання окремих норм КЗпП через їх протиріччя та неузгодженість між собою.

На час дії воєнного стану Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022 року (далі – Закон № 2136-IX) було зупинено дію окремих норм чинного Кодексу законів про працю України, які врегульовані цим спеціальним Законом, відповідно до якого положення Закону № 2136-IX мають пріоритетне застосування та обмежують конституційні права і свободи закріплені в ст. 43, 44, 45, 46 Конституції України [3]. Але, як свідчить практика Європейського суду з прав людини, такі обмеження не вважаються порушеннями конституційних прав і свобод громадян тих держав, де ведуться воєнні дії та є тимчасовими.

Прийняття Закону № 2136-IX ще раз підкреслює неспроможність норм Кодексу законів про працю самостійно врегулювати відносини праці.

У зв'язку з цим особливого значення набуває проблема кодифікації трудового законодавства, яка вимагає докорінної зміни чинних нормативних актів у сфері праці, відповідності їх сучасним потребам суспільства, забезпечення їх узгодженості між собою та якісного упорядкування уже прийнятих законодавчих норм.

Про необхідність прийняття нового Трудового кодексу України мова вже йде не один рік. На розгляд Верховної Ради України неодноразово подавалися проекти Трудових кодексів, п'ять із яких були прийняті в першому читанні, але всі вони потребували серйозного доопрацювання. 27 грудня 2019 року Кабінетом Міністрів України було схвалено законопроект «Про працю» № 2708, який на наступний день уже було зареєстровано у Верховній Раді [4]. Але через те, що закон містив низку недоліків, мав значні структурні прогалини та положення, які послаблювали трудові та соціальні права і гарантії працівників, рівень охорони та оплати праці у порівнянні з чинним законодавством України про працю, що суперечило зобов'язанням України викладеним в Угоді про асоціацію і не відповідав міжнародним стандартам у сфері праці та праву Європейського Союзу, він не був прийнятий. Слід зазначити, що на розгляд Верховної Ради було подано закон, що містив 98 статей, а не кодифікований нормативно-правовий акт, який у повній мірі зміг би врегулювати трудові відносини. Як зазначалося у статті 2 законопроекту, він мав регулювати тільки суспільні відносини, які пов'язані з укладенням трудового договору та після його припинення, відносини, що виникають під час вирішення трудових спорів, відносини, пов'язані зі здійсненням контролю за дотриманням трудового законодавства. Всі інші відносини мали регулюватися «іншими актами трудового законодавства, статутами, установчими документами». Які це саме трудові відносини та якими актами трудового законодавства вони мають регулюватися у законопроекті не зазначено.

Найбільшій критиці даного законопроекту зазнали норми які дозволяли вищому органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця самостійно встановлювати додаткові підстави для звільнення керівників юридичної особи, зокрема, і керівників пред-

ставництва іноземної юридичної особи, голови, членів наглядової ради або виконавчого органу та інших працівників (стаття 47 законопроекту). Це вказує на довільне трактування законотворцями норм законодавства про працю та відкрите надання можливості роботодавцям звільняти працівників за будь-яких підстав, посилаючись на те, що саме така підстава для звільнення була передбачена при укладенні трудового договору.

Не зрозуміло, що мали на увазі розробники законопроекту, які передбачали право роботодавця укладати із працівниками строкові трудові договори «для заміщення вільного робочого місця (вакантної посади), якщо за звільненням працівником відповідно до закону зберігається право повернення на попередню роботу (посаду)».

Терміну «Звільнення з роботи» відповідає процедура технічного оформлення уже припинених трудових відносин. Цей термін може застосовуватися і в усіх випадках припинення трудового договору. А відтак, за звільненням працівником може зберігатися право повернення на попередню роботу (посаду) тільки у разі поворотного прийняття на роботу при звільненні у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації та скорочення штату працівників. Таке право наразі закріплено в статті 42-1 КЗпП України. Але в проекті закону ця норма відсутня. Будь-якого іншого закону який би передбачав право звільненому працівникові повертатися на попередню роботу (посаду) чинне трудове законодавство не містить.

Статтю 24 законопроекту «Про працю» № 2708 передбачено регулювання трудового договору з домашнім працівником. Як зазначено в частині 1 даної статті такий договір укладається при використанні домашньої праці, тобто роботи, яка виконується з метою обслуговування домашнього господарства (сім'ї). Роботодавцем за таким договором вважається фізична особа, яка є одним із членів домашнього господарства. Самим же домашнім господарством, за визначенням законодавця, є «сукупність осіб (членів домашнього господарства), які спільно проживають в одному житловому приміщенні або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життя, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують свої кошти та витрачають їх. Домашнє господарство може складатися з однієї особи.

Нормативно-правовий та лексичний аналіз викладеної норми права вказує на те, що розробники законопроекту поставили знак рівності між терміном «сім'я» та «домашнє господарство» не розуміючи смислового значення цього порівняння.

Синонімом до терміну «Домашнє господарство» є «домогосподарство».

Поняття сім'ї (родини) і домогосподарства є близькими, але не тотожними.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» від 25.04.2024 року № 3680-IX Кодекс законів про працю України було доповнено новою главою XI-A «Праця домашніх працівників» [5]. У статті 173-2 КЗпП України зазначено, що домашня праця – це робота, яка виконується для домогосподарства за трудовим договором. Отже, ситуація із некоректним застосуванням терміну «Домашнє господарство» виправлена.

Викликають багато запитань й інші положення законопроекту «Про працю» № 2708. Так, законопроектом було запропоновано визнати такими, що втратили чинність закони «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про оплату праці», «Про відпустки», але не всі основні положення цих законодавчих актів знайшли своє закріплення у законопроекті, а відтак, у разі його прийняття, багато питань залишилися б неврегульованими. Наприклад, в статті 10 законопроекту вказано, що представниками працівників є особи, уповноважені трудовим колективом на представництво інтересів. Вони можуть здійснювати свою діяльність у встановленому законом порядку. Але яким саме законом має це регулюватися не зазначено. Відсутнє і визначення «законний представник роботодавця» про якого йде мова у частині 2 цієї ж статті.

Незначний перелік недоліків законопроекту «Про працю» № 2708 показує не лише на невідповідність його положень міжнародним стандартам та нормам Європейського права, а і на вкрай низьку підготовку законопроекту, який мав би регулювати відносини праці, які забезпечують життя громадян України.

15 січня 2024 року Міністерством економіки України до Верховної Ради було подано для обговорення проект нового Трудового кодексу [6]. Запропонований проект містив 264 статті та мав замінити чинний Кодекс законів про працю і цілу низку інших законів, якими здійснюється регулювання трудових відносин. Але правовий аналіз його змісту вказує на те, що розробники законопроекту відійшли від принципу соціального партнерства між сторонами трудових відносин і запропонували ті норми права, які, у випадку його прийняття, істотно змінять порядок організації трудових відносин та призведуть до погіршення становища працівників.

Окремі положення проекту нового Трудового кодексу вказують на те, що його розробники, в деяких випадках, частково намагалися враховувати міжнародні стандарти, але зміст викладених

ними норм потребує доопрацювання. Так, статтею 45 проекту Трудового кодексу закріплено положення щодо переукладення (послідовних) строкових трудових договорів.

Директивою Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін фактично встановлені певні запобіжники проти масового укладення із працівниками строкових трудових договорів [7]. Але Директива не встановлює максимальної тривалості переукладених трудових договорів та їх кількості залишивши це на розсуд національних органів влади. Кожна держава-член самостійно регулювала це питання. Зокрема, за законодавством Польщі допускається переукласти строковий трудовий договір не більше як три рази підряд на строк, що не перевищує 33 місяці [8]. У Німеччині допускається три переукладення підряд на строк, що не перевищує 24 місяці [9]. В Італії [10] та Бельгії [11] допускається переукладення чотирьох строкових трудових договорів підряд на строк, що не перевищує 24 місяці. Як зазначено в частині 4 статті 45 проекту Трудового кодексу максимально допустима тривалість переукладених строкових трудових договорів становить 5 років, а максимально допустима кількість переукладених договорів можлива два і більше рази. Вважаємо, що викладення даної норми в такій редакції (в якій не зазначено конкретну кількість переукладень строкових трудових договорів), призведе до порушень прав працівників та виникнення трудових спорів щодо визнання строкових трудових договорів такими, що укладені на невизначений строк.

Потребують доопрацювання і норми кодексу, які регулюють питання звільнення працівників. Конвенція Міжнародної організації праці № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року» (ратифікована Україною 04.02.1994 року) прийнята з метою захисту працівників від звільнення без законної на те підстави та містить вимогу про обґрунтованість підстав для звільнення [12]. І хоч у статті 66 проекту кодексу фактично передбачена можливість звільнення працівника за ініціативою роботодавця з причин, які вказані у Конвенції № 158 – «з економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру», проте дане формулювання має широке тлумачення і тому потребує конкретизації. Аналіз запропонованої норми права вказує на спрощення процедури звільнення та надання переваг роботодавцю при вирішенні питання про припинення з працівником трудових відносин. За згодою працівника роботодавець має право замість строку попередження про звільнення, виплатити йому грошову компенсацію. За ним закріплено і право зробити це за своїм одноосібним рішенням. Як має поступити роботодавець у разі, якщо працівник не погоджується на заміну строку попередження грошовою компенсацією у статті не зазначено. Не містить обов'язку роботодавця щодо звільнення працівника за власним бажанням у строк, який він вказує у заяві, і частина 1 статті 64 кодексу. Звільнення за цією підставою є правом роботодавця, а не обов'язком. Але що робити працівнику, якщо роботодавець відмовить у задоволенні його заяви про звільнення, розробники проекту не вказали. Такі дії роботодавця можна розглядати як примус до праці та порушення статті 43 Конституції України згідно якої: Кожен має право па працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Використання примусової праці забороняється».

Порушує статтю 6 Конвенції МОП № 158 і стаття 69 проекту Трудового кодексу, яка дозволяє роботодавцю звільняти у зв'язку з нез'явленням на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності як постійних так і тимчасових працівників. У самій же Конвенції зазначено, що тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою та травмою не є законною підставою для звільнення.

Законодавством Німеччини, Польщі, Чехії [13] передбачено звільнення через хворобу. Але воно має бути обґрунтованим і можливе тільки як крайній засіб, коли працівника не можна перевести на більш легку чи дистанційну роботу та за умови, що його хвороба є довготривалою і виходить за межі встановлені законодавством. Подібна норма-заборона передбачена і частиною третьою статті 40 КЗпП України, але при підготовці проекту нового Трудового кодексу вона чомусь не була врахована.

При звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці проектом не передбачено переважного права залишення на роботі працівників з більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці; не передбачено й обов'язку роботодавця запропонувати працівникові всі наявні вакантні посади (на час попередження і аж до самого звільнення) та переважного права у наданні роботи при поворотному прийнятті на роботу.

Потребують серйозного доопрацювання і норми, які передбачають дисциплінарну відповідальність працівників, оскільки в проекті кодексу відсутнє визначення дисциплінарного проступку, не зазначені строки та порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, заходи стягнень які можуть застосовуватись до порушника трудової дисципліни та органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення. Відкриває можливість для зловживання роботодавцями і стаття 67 проекту Трудового кодексу згідно якої за ініціативою роботодавця може бути розірвано трудовий договір із працівником, якщо той протягом 180 календарних днів два і більше рази пору-

шив умови трудового договору. При цьому перелік таких умов має визначатися у самому договорі. З огляду на те, що уже при укладенні трудового договору працівник і роботодавець знаходяться у нерівних умовах, є велика ймовірність того, що роботодавець може пропонувати для включення до трудового договору такі умови, які не зможуть бути виконанні працівником, що, у подальшому, стане підставою для його звільнення. Крім того, дана стаття надає роботодавцю право в односторонньому порядку розірвати з працівником трудовий договір, якщо він відмовиться підписати додаткову угоду про розірвання трудового договору у зв'язку із порушенням трудової дисципліни – невиконання умов трудового договору. Однак, слід зазначити, що порушенням трудової дисципліни є не лише невиконання умов трудового договору, а й порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку, статутів та положень про дисципліну. Але у проекті нового Трудового кодексу про це не зазначено.

Закріплює можливість уникнути відповідальності за порушення строків виплати заробітної плати та проведення повного розрахунку при звільненні і стаття 83 проекту Трудового кодексу. Нею передбачено, що у разі порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 15 календарних днів, роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі 0,05 відсотка суми боргу за кожен день такої затримки. А якщо пеня буде виплачена до дня виявлення такого порушення центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, то роботодавець звільняється від відповідальності та не може бути притягнутий до адміністративної відповідальності за вчинення порушення. У разі не проведення роботодавцем кінцевого розрахунку з працівником у день звільнення та невиконання належних йому сум, роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі 0,5 відсотка невиконаних сум за кожен день затримки по день фактичного розрахунку. Це вказує на погіршення становища працівників у порівнянні із чинними нормами законодавства про працю, зокрема, чинними статтями 116-117 Кодексу законів про працю якими передбачено можливість стягнення середньомісячного заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні по день фактичного розрахунку.

Висновки. Можна і далі розкривати певні недоліки запропонованих для розгляду Верховною Радою проектів нових Трудових кодексів чи законів про працю, але це не змінить ситуації, яка вказує на необхідність їх серйозного доопрацювання через непридатність окремих положень ефективно регулювати суспільні відносини, послаблення прав та гарантій працівників та розкриває проблеми кодифікації трудового законодавства України.

Окремі норми запропонованого проекту Трудового кодексу та закон «Про працю» № 2708 звужують зміст та обсяг уже закріплених прав і свобод чим порушують статтю 22 Конституції України, відповідно до якої при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав [14].

На нашу думку, подання таких законопроектів є черговою спробою суб'єктів законодавчої ініціативи формально підійти до вирішення такого вкрай важливого для України питання, як прийняття нового Трудового кодексу, побудованого на принципах соціального партнерства, з дотриманням міжнародних стандартів та із включенням до нього норм адаптованих до законодавства Європейського Союзу. Вважаємо, що для якісної підготовки законодавчих актів, які мають регулювати різні суспільні відносини в державі, слід залучати науковців різних галузей. Робота над підготовкою Нового Трудового кодексу обов'язково має включати вивчення досвіду регулювання трудових відносин в європейських державах, оскільки для відбудови України у післявоєнний період планується залучати спеціалістів з різних країн.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. «Про деєрадянiзацiю законодавства України» № 2215-IX вiд 21 квітня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законiв про працю Української РСР вiд 10 грудня 1971 року. *Вiдомостi Верховної Ради Української РСР*. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Закон України «Про органiзацiю трудових вiдносин в умовах воєнного стану» вiд 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>.
4. Проект Закону «Про працю» № 2708. URL: w1.c1.rada.gov.ua.
5. Закон України «Про внесення змiн до деяких законодавчих актів України щодо регулювання працi домашнiх працiвникiв» вiд 25.04.2024 року № 3680-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
6. Проект Трудового кодексу вiд 15 сiчня 2024 року. URL: w1.c1.rada.gov.ua.
7. Директива Ради 1999/70/ЄС вiд 28 червня 1999 року щодо рамкової угоди про роботу на визначений термiн. URL: www.ilo.org.

8. Kodeks Pracy. URL: isap.sejm.gov.pl.
9. Закон про трудові договори в Німеччині. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/Hachwg.pdf>.
10. Закон про робочі місця. URL: https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2014/Legge_10_dicembre_2014_n183.
11. Закон про тимчасову роботу. URL: <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1987/07/24/1987012597/justel>.
12. Конвенція Міжнародної організації праці № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
13. The Labour Code (Act No 262/2006). URL: https://www.mpsv.cz/documents/625317/625915/Labour_code_2012.pdf/a66525f7-0ddf-5af7-4bba-33c7d7a8bdfd.
14. Конституція України. Верховна Рада України; Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.