

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.9>

ДЕЯКІ НЕВІДПОВІДНОСТІ ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ 2026 РОКУ ЧИННОМУ ЗАКОНОДАВСТВУ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

Зварич Р.В.,

*кандидат історичних наук, магістр права,
викладач кафедри педагогіки та методик навчання
освітніх галузей і технологій початкової освіти
Коломийського педагогічного фахового коледжу
Івано-Франківської обласної ради
ORCID: 0000-0003-3936-3602*

Зварич Р.В. Деякі невідповідності проєкту Трудового кодексу 2026 року чинному законодавству про працю України.

У статті здійснено комплексний науково-правовий аналіз проєкту кодифікованого акта у сфері трудового права України крізь призму конституційних засад незалежності та суверенітету держави, принципу верховенства права, а також усталеної національної й міжнародної правозастосовної практики. Обґрунтовано, що запропоновані проєктні підходи не забезпечують еволюційного розвитку чинного законодавства про працю, а натомість призводять до руйнування сформованої за десятиліття системи правових понять, інститутів і механізмів захисту прав працівників. Особливу увагу приділено аналізу відступу проєкту від концепції людиноцентризму трудового права, що виявляється у знеціненні ролі працівника як ключового суб'єкта трудових відносин та зміщенні акцентів у бік інтересів роботодавця.

Доведено, що виключення держави з числа повноцінних учасників правового регулювання відносин у сфері праці, зокрема у процесі колективно-договірного регулювання, суперечить Декларації про державний суверенітет України, Акту проголошення незалежності України, міжнародним стандартам ООН і МОП, а також логіці демократичного розвитку правової держави. Проаналізовано проблеми дерегуляції трудових відносин, що виникають унаслідок обмеження ролі держави як гаранта балансу інтересів працівників, роботодавців і суспільства в цілому.

Окремий блок дослідження присвячено недолікам визначення правового статусу роботодавця, зокрема відсутності чітких ознак юридичної особи та фізичної особи-роботодавця, ігноруванню ролі фізичної особи-підприємця, що створює передумови для тіньового працевлаштування та втрат публічних фінансів. Критично оцінено новації щодо інституту відрядження, скасування контракту як особливої форми трудового договору, підміни публічного та громадського контролю внутрішнім «контролем» роботодавця, а також невідповідність положень проєкту Конвенції МОП №158. Проєктні норми щодо моніторингу робочої кореспонденції розглянуто у співвідношенні з чинним законодавством про електронний документообіг і діловодство.

Акцентовано на відсутності належного правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, зокрема щодо гарантій для осіб, звільнених із Збройних Сил України, а також на неврегульованості питань гуманітарного права у сфері праці. Зроблено висновок, що проєкт не є якісно новим нормативно-правовим актом, не усуває системні порушення прав працівників, а поглиблює законодавчу невизначеність і правову неточність, що становить загрозу демократичним засадам трудового права України та її євроінтеграційному курсу.

Ключові слова: незалежний, суверенний, євроінтеграція, МОП.

Zvarych R.V. Certain Inconsistencies of the Draft Labour Code of 2026 with the current labour legislation of Ukraine.

The article provides a comprehensive scholarly legal analysis of the draft codified act in the field of Ukrainian labor law through the prism of the constitutional foundations of state independence and sovereignty, the principle of the rule of law, as well as established national and international law-enforcement practice. It substantiates that the proposed draft approaches do not ensure the evolutionary development of current labor legislation but instead lead to the destruction of a system of legal concepts, institutions, and mechanisms for the protection of workers' rights that has been formed over decades. Particular attention is paid to the analysis of the draft's departure from the human-centered concept of labor law, manifested in the devaluation of the worker's role as a key subject of labor relations and the shifting of emphasis toward the interests of the employer.

It is demonstrated that the exclusion of the state from the circle of full participants in the legal regulation of labor relations, in particular in the process of collective bargaining regulation, contradicts the Declaration of State Sovereignty of Ukraine, the Act of Proclamation of Independence of Ukraine, international standards of the United Nations and the International Labour Organization, as well as the logic of the democratic development of a state governed by the rule of law. The problems of deregulation of labor relations arising from the limitation of the state's role as a guarantor of the balance of interests of workers, employers, and society as a whole are analyzed.

A separate block of the study is devoted to the shortcomings in defining the legal status of the employer, in particular the absence of clear features of a legal entity and an individual employer, the ignoring of the role of an individual entrepreneur as an employer, which creates prerequisites for shadow employment and losses of public revenues. The novelties concerning the institution of business trips, the abolition of the contract as a special form of the employment agreement, the substitution of public and social control with the internal "control" of the employer, as well as the inconsistency of the draft provisions with ILO Convention No. 158 are critically assessed. The draft norms on monitoring employees' work correspondence are examined in correlation with the current legislation on electronic documents and document management.

Emphasis is placed on the absence of proper legal regulation of labor relations under martial law, in particular regarding guarantees for persons discharged from the Armed Forces of Ukraine, as well as on the lack of regulation of humanitarian law issues in the sphere of labor. It is concluded that the draft does not constitute a qualitatively new normative legal act, does not eliminate systemic violations of workers' rights, but instead deepens legislative uncertainty and legal inaccuracy, which poses a threat to the democratic foundations of labor law in Ukraine and its European integration course.

Key words: independent, sovereign, European integration, ILO.

Постановка проблеми. Обрана проблематика зумовлена підготовкою та обговоренням проекту Трудового кодексу України від 2026 р. (далі – Проект) [1], який за умов євроінтеграційного курсу, збереження незалежності й суверенітету держави та дії міжнародних стандартів МОП істотно змінює підходи до правового регулювання трудових відносин, водночас демонструючи низку концептуальних і термінологічних неузгодженостей із чинним трудовим законодавством, Конституцією України [2], Кодексом законів про працю України (далі – КЗП України) [3] та усталеною правозастосовчою практикою, що створює ризики звуження державної участі у сфері праці, ослаблення гарантій захисту прав працівників і формування правової невизначеності, здатної негативно вплинути на стабільність трудових відносин і соціальну злагодженість в сучасних умовах розвитку українського суспільства.

Мета дослідження – дослідити деякі невідповідності Проекту чинному законодавству про працю України.

Стан опрацювання проблематики. Проектна кодифікація законодавства про працю не одноразово ставала об'єктом наукового зацікавлення у сфері юриспруденції. Зокрема, різні проекти Трудового кодексу України досліджувалися такими науковцями, як О. Тищенко, П. Пилипенко, О. Ярошенко та багатьма іншими. Водночас науково-практичний погляд на Проект від 2016 р. поки що є недослідженим, можна лише представити юридичне бачення В. Дудіна, а також фахову дискусію на тему «Проект трудового кодексу України або коли Україні очікувати зміни трудового законодавства?», організовану комітетом Національної асоціації адвокатів України.

Виклад основного матеріалу. У преамбулі до проекту Трудового кодексу України йдеться, що «Цей кодекс розвиває визначені Конституцією України загальні засади, які проголошують Україну демократичною, соціальною та правовою державою, визначає правові механізми реалізації права на працю, його захисту та забезпечує встановлення балансу інтересів працівників і роботодавців. Продовжуючи сторічну традицію кодифікації трудового законодавства, цей Кодекс є новочасним етапом унормування індивідуальних та колективних трудових відносин, а також відносин нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства для забезпечення гідної праці на основі міжнародних стандартів».

Як бачимо, такий вступ до проекту нормативно-правового акта має ознаки як юридичного, так і суспільно-політичного характеру. По-перше, звертає увагу, що наводиться норма ст. 1 Конституції України, однак виключаються юридичні, суспільно-політичні поняття «суверенна», «незалежна» щодо держави Україна. Так, відповідно до ст. 1 Конституції України, Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава. Можна припустити, що автори Проекту вважають, що саме такі ознаки держави, як демократія, соціальна спрямованість і право є саме тими конституційними засадами, які закладають основи кодифікації законодавства у сфері праці. Проте на наш погляд, зазначені загальні засади конституційного ладу, зокрема у сфері праці, слід розглядати нерозривно, бо вони є похідними одна від одної і взаємопов'язаними.

Зокрема, відповідно до преамбули Декларації про державний суверенітет України [4], з-поміж іншого, передбачено, що державний суверенітет України проголошений вираженням волі народу України, прагненням створити демократичне суспільство, виходячи з потреб всебічного забезпечення прав і свобод людини, дбаючи про повноцінний політичний, економічний, соціальний і духовний розвиток народу України, визнаючи необхідність побудови правової держави. Таким чином, преамбула Проєкту не відповідає преамбулі Декларації про державний суверенітет України, оскільки не вміщує конституційної засади «суверенна держава».

Крім того, Проєктом в такому контексті не враховано й сам Акт проголошення незалежності України [5], що відображає першочерговий конституційний, міжнародний принцип права нації на самовизначення. Якщо не має констатовано на незалежності всього народу як носія суверенітету, зокрема у сфері праці, і, відповідно, легітимної незалежної державної влади, то про яку незалежність може йти мова у частині свободи, незалежності працівника? Дослідники проблеми розвитку державності в контексті євроінтеграційних і глобалізаційних процесів одноголосні в тому, що державний суверенітет не може бути втраченим, натомість має зміцнюватися, визначальним має стати збереження національної держави й урахування національних інтересів [6, с. 266].

Варто також зазначити, що згідно з Декларацією ООН «Верховенство права на національному та міжнародному рівні» від 19 вересня 2012 р. [7] спеціальна увага звертається на необхідність сприяння усім зусиллям, спрямованим на підтримку двох основних демократичних напрямків розвитку людства: суверенної рівності усіх держав та необхідності усілякого поважання прав людини. Так, досягнення цивілізації потребують політико-правового закріплення суверенності особи як пріоритету соціальних відносин і умов демократичного розвитку. Тільки демократія, яка орієнтується на особистість, реалізацію її прав та інтересів, є гарантом сталого розвитку соціальної системи в будь-якій розвинутій країні. Суверенітет особи – це, з одного боку, об'єктивна міра її незалежності від держави і суспільства, а з іншого – визначає характер і форми її взаємовідносин з ним [8, с. 57].

Отже, неврахування у Проєкті двох першочергових констант «незалежна» і «суверенна» держава порушує Декларацію про державний суверенітет України, Акт проголошення незалежності України, Декларацію ООН «Верховенство права на національному та міжнародному рівні», а також цивілізаційний розвиток України.

По-друге, преамбула Проєкту вміщує слова «Цей Кодекс ... забезпечує встановлення балансу інтересів працівників і роботодавців»; таке трактування не враховує ст. 7 Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. [9], яка передбачає, що заходи, вживані державними органами для сприяння розвитку колективних переговорів та його заохочення є предметом попередніх консультацій і, коли це можливо, угод між державними органами та організаціями роботодавців і працівників. Таким чином, Проєкт виключає державу як учасника відносин у сфері праці, зокрема під час укладення колективного договору і/або угоди. У цій частині преамбули Проєкту враховано дві групи інтересів: інтереси працівників та інтереси роботодавців, і не враховано третю групу інтересів – інтереси всього суспільства, включно з працівниками і роботодавцями, що представляються державою. Водночас ст. 24 Проєкту «Суб'єкти трудових відносин» теж не передбачає державу як суб'єкта трудових відносин, а лише зазначається у абз. 6 чи п. 5 ч. 1 ст. 24 Проєкту «інші суб'єкти, визначені цим Кодексом». Зокрема, варто вказати, що держава виступає не лише учасником соціального діалогу, як третя сторона колективної угоди, але й роботодавцем в особі відповідних органів державної влади щодо значних категорій працівників, зокрема щодо державних службовців, працівників підприємств, установ, організацій державної форми власності.

Якщо у першому випадку щодо неврахування двох конституційних понять «незалежна» і «суверенна» держава можна припустити наявність технічної помилки, яка б пізніше, можливо, виправилася, то вже у другому випадку щодо не врахування інтересів всього суспільства в особі держави, чітко видно системне вилучення держави з правового регулювання відносин праці попри наявність в Проєкті книги п'ятої «Нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства». При цьому, Книга п'ята зводиться лише до компетенції інспекторів праці, натомість в Україні існує розгалужена система органів державної влади, що в певній частині вступає у відносини праці щодо дотримання чинного законодавства України, наприклад, у сфері охорони праці.

Так, чинний КЗпП України у главі XVIII «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю», у ст. 260 «Державний нагляд за охороною праці», встановлено цілу низку органів державної влади у сфері відносин праці: центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки.

Слід додати, що відповідно до ст. 263 КЗпП України передбачається повноваження місцевих державних адміністрацій та рад у галузі охорони праці.

Таким чином, Проект виключає участь держави у регулюванні відносин праці, відбувається дерегуляція трудових відносин, що призведе до врегулювання на розсуд роботодавця, а не відповідно до законодавства, яке виключає саму наявність участі держави і відповідно загальнообов'язкових правил поведінки. Такий стан речей буде мати відображення у системному порушенні прав людини у сфері праці. Проект позбавляє ознак незалежності й суверенітету у сфері праці, оскільки скасовує можливу участь народу через місцеві ради, бути учасником відносин праці. Разом з тим, виключення органів державної влади з участі трудових відносин відбувалося і при попередньому державно-політичному режимі, наприклад, у 2014 р. прокуратуру України [10] позбавили вищого нагляду за додержанням і правильним застосуванням законів про працю, що потягло за собою скасування права працівника на звернення до прокуратури за захистом своїх трудових прав та інтересів за винятком кримінально-караних діянь.

Отже, Проект дерегулює відносини у сфері праці, позбавляючи державу в особі розгалуженої системи органів державної влади бути учасником трудових відносин і водночас відповідно до законодавства врегульовувати трудові відносини на користь усього Українського народу. Такі проектні норми трудового законодавства мають ознаки антидемократичного режиму, оскільки скасовуються державно-правові інститути у сфері праці, представлені єдиним джерелом влади – народом.

По-третє, у преамбулі Проекту йдеться «Продовжуючи сторічну традицію кодифікації трудового права». Виходячи з такого формулювання Мінекономіки, як і увесь КМУ, продовжує московську традицію, традицію радянського союзу. Якщо мова йде про сторічну традицію кодифікації на території України, то відповідно до Закону України «Про правонаступництво України» від 12 вересня 1991 р. № 1543-XII [11] та постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12 вересня 1991 р. № 1545-XII [12] продовжується традиція не українська і навіть не європейська, а саме московська [13]. Україна, на жаль, не передбачає в актах законодавства правонаступність від Української Народної Республіки чи Західно-Української Народної Республіки. Таке формулювання не відповідає євроінтеграційному напрямку України, зокрема преамбулі Конституції України, яка з-поміж іншого встановлює незворотність європейського та євроатлантичного курсу України, а також цілій низці нормативно-правових актів та угод, починаючи з 1992 р. [14, с. 135].

При цьому заступниця міністра Мінекономіки зазначає, що «Україна має наближати правила праці до практик ЄС» [15]. На урядовому порталі йдеться, що «Оновлення Трудового кодексу є частиною євроінтеграційних зобов'язань України та наближення до європейських стандартів у сфері праці» [16]. Таким чином, суб'єкт законодавчої ініціативи суперечить сам собі.

Отже, проектне формулювання про сторічну традицію кодифікації підкреслює зворот до радянського минулого, а не у напрямку євроінтеграції, демократизації. Хоча урядовий портал зазначає про євроінтеграційні зобов'язання, цим самим показує суперечність між преамбулою Проекту і публічними повідомленнями. Після проголошення незалежності України до КЗпП України було внесено зміни до 205 статей з 265, що говорить про демократизацію суспільного життя та відносин праці, зокрема.

Розглянувши три аспекти невідповідності чинному законодавству України, які вміщуються у преамбулі Проекту, варто перейти до конкретного аналізу деяких статей Проекту.

Стаття 1 Проекту «Завдання Трудового кодексу України» передбачає у ч. 1, що Трудовий кодекс України має своїм завданням правове регулювання трудових відносин, відносин нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, а також встановлення державних гарантій у сфері праці, забезпечення можливостей правового захисту і відновлення порушених прав та інтересів суб'єктів трудових відносин.

По-перше, незрозумілим є дублювання назви статті у самій нормі статті, а саме формулювання «має своїм завданням», якщо в назві статті вже йдеться «Завдання Трудового кодексу», перенасичує законодавче нормування та створюватиме непотрібне навантаження під час правозастосовчої практики.

По-друге, чинний КЗпП України містить аналогічну назву ст. 1 «Завдання Кодексу законів про працю України», згідно з ч. 1 ст. 1 КЗпП України «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини».

Таким чином, на сьогодні вже закладено цілий ряд нормативно-правової термінології законодавства, що відображається у ч. 1 ст. 1 КЗпП України, відповідно до якої прийняті системні закони

України, постанови КМУ, накази центральних органів державної виконавчої влади, сформована судова практика на рівні Конституційного Суду України, Верховного Суду України, судів першої, другої інстанції судів загальної юрисдикції.

Проект не удосконалює і не розвиває чинне законодавство про працю України, він скасовує наявну законодавчу термінологію і формулює безпідставно нову. Якщо мова йде про справді розвиток та удосконалення чинного законодавства про працю, то Проект повинен опиратися справді на чинне законодавство про працю України безпосередньо. Наприклад, чинний КЗпП України робить акцент на центральному і переважному місці працівника у трудових відносинах, натомість Проект вилучає поняття працівник із ч. 1 ст. 1, що дублюється у всьому змісті Проекту, де забрано ключову роль саме працівника, наймана праця, робоча сила якого використовується в економічній системі роботодавцем.

Іншими словами, законодавство про працю покликане саме захистити у першу чергу права працівників, людей, фізичних осіб, які працюють, а не господарського власника, який застосовує працю людей. Так, відразу ст. 2 КЗпП України встановлює «Основні трудові права працівників», саме працівників, на яких і спрямовується вся галузь трудового права, а не на роботодавця.

Взагалі слід встановити, чому автори Проекту вилучають з трудового законодавства термінологію «сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини», а не удосконалюють її. Наприклад, «суспільного виробництва» можна замінити на «економічної системи», що не міняє суті вже закладеного десятиріччями чинного законодавства про працю України, але приводить його до формулювання вимог сучасності.

Те саме стосується всього змісту КЗпП України, де йдеться у кращому випадку просто перефразування синонімічним способом чинних норм КЗпП України. Наприклад, відповідно до ч. 5 ст. 97 Проекту роботодавець має право розірвати трудовий договір з підстав, визначених частинами першою та другою цієї статті, не пізніше 30 днів з дня виявлення порушення, не рахуючи часу увільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці, і не пізніше 180 днів з його вчинення. Однак це є звичайне синонімічне перефразування чинного КЗпП України, а не удосконалення трудового законодавства, оскільки, наприклад, ст. 148 КЗпП України «Строк для застосування дисциплінарного стягнення». Відповідно до ч. 1 ст. 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Відповідно до ч. 2 ст. 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Таким чином, Проект нічого нового не запроваджує, а лише безпідставно перефразовує, а також частково скасовує поняття календарного періоду, зокрема місяць, замінюючи днями. У Проекті скасовується календарний період робочий тиждень, що замінюється поняттям «семиденний період». Щодо поняття «семиденний період», то він широко застосовується у країнах ЄС, зокрема директивою 2003/88/ЄС [17], однак чинне законодавство про працю України у багатьох випадках є більш точним і розвиненим порівняно із законодавством ЄС [14, с. 139]. Така підміна повністю змінює сутність робочого часу, зокрема його початку, тривалості і кінця, що негативно відображатиметься на вільному часі працівника.

Ще одним прикладом синонімічного перефразування може бути абз. 2 ч. 1 ст. 45 Проекту, якою передбачається, що роботодавцю забороняється вимагати від фізичної особи документи, відомості, інформацію, не пов'язані з професійною діяльністю. У той же час відповідно до ст. 25 КЗпП України при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством. При такому перефразуванні також скасовуються встановлені законодавчі гарантії для працівників під час укладення трудового договору.

Отже, Проект повинен бути справді якісно новим нормативно-правовим актом, тобто увесь зміст повинен бути удосконаленим, у бік покращення правового регулювання, однак Проект у переважній більшості є перефразуванням чинного КЗпП України, що ставить під загрозу наявні законодавчі поняття і терміни, законотворча, правозастосовча і правовстановлююча практика щодо яких складалася десятками років і, що найголовніше, вироблялися механізми правового захисту працівників.

По-третє, у ст. 1 Проекту є примітка «У цьому Кодексі терміни «працівник» та «роботодавець» вживаються у гендерно нейтральному значенні. Проте сама ч. 1 ст. 1 Проекту не застосовує ці

терміни. Тут також прослідковується груба юридична помилка, якщо мова йде про «гендерно нейтральне значення», що означає ні він, ні вона, отже можна припустити «воно». Таким чином, Проєкт вводить поняття «воно», але ніде далі в тексті Проєкту це не передбачено, ніде в змісті не йде мова про захист прав працівників чи роботодавців, які не ідентифікують себе ні до чоловічої, ні до жіночої статі. Правове регулювання такої гендерної нейтральності потребує дуже ретельного напрацювання та вивчення міжнародного досвіду, наприклад скандинавської правової системи.

Отже, враховуючи наявні системні порушення прав працівників, Проєкт належним чином не врегулює вже усталені відносини праці, а ще більше їх ускладнює, вводячи законодавчу невизначеність, законодавчу неточність щодо гендерної нейтральності. Таким чином, уже з перших норм Проєкту чітко видно невідповідність його чинному законодавству про працю України, а також певним чином показує некомпетентність авторів Проєкту.

Наступним буде важливим навести деякі, крикущі, на нашу думку, невідповідності, котрі скасовують вже закладені законодавчі норми інституту трудового права, гарантії прав працівників і/або не удосконалюють чинне законодавство про працю України.

У ст. 28 Проєкту не встановлено ознак юридичної особи як роботодавця, не встановлено також ознак фізичної особи-роботодавця, лише передбачається, що фізична особа-роботодавець повинна мати цивільну дієздатність. Немає ні слова про фізичну особу-підприємця як роботодавця, не просвітлено порядок оформлення відносин праці у фізичної особи-роботодавця, що сьогодні є однією з найпоширеніших форм тіньового працевлаштування та ненадходження податків і зборів у бюджети і фонди України. Цією статтею надається законодавча перевага саме юридичній особі, а не фізичній, що суперечить ч. 1 ст. 3 Конституції України.

Ст. 13 Проєкту передбачає, що відрядження може бути лише на територію іншої держави, що не узгоджується з відрядженням по території України, та не враховує сучасне поняття «стажування». Крім того, у тексті Проєкту застосовується формулювання «у розпорядження роботодавця» щодо особи працівника і має ознаки визнання працівника об'єктом, а не суб'єктом відносин праці. Таке формулювання перегукується з абз. 1 ч. 1 ст. 28 Проєкту, де не враховується законодавчий пріоритет прав людини, фізичної особи над правами організацій, юридичної особи.

Проєкт підмінює чинне законодавче поняття «контроль», яке сьогодні притаманно органам державної влади, органам місцевого самоврядування і профспілковим організаціям як частині громадського контролю, натомість Проєкт змінює інституційність поняття «контроль» та надає його здійснення роботодавцю. Відповідно до ст. 141 КЗпП України роботодавець «правильно організовує», «створює умови», «забезпечує», «здійснює заходи», «уважно ставиться до потреб працівників», «поліпшує умови праці та побуту працівників», а не контролює. Все це Проєкт не враховує, скасовує обов'язки роботодавця і надає роботодавцю нове незаконне право «контроль».

У Проєкті скасовується поняття контракту як особливої форми трудового договору та особливий характер праці. Немає розмежування між строковим трудовим договором і контрактом, суперечить Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року [18].

Крім того, Проєкт не відновлює скасовану Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [19] законодавчу гарантію для осіб, звільнених із Збройних Сил України про заборону встановлення таким працівникам випробувального строку при прийнятті на роботу [3]. В Проєкті загалом не врегульовано реалізацію права на працю, правовий статус суб'єктів трудових відносин, увесь процес праці під час правового режиму воєнного стану, під час стану війни, не відображено особливості гуманітарного права у сфері праці.

Висновки. Отже, нами розглянуті тільки найменша кількість деяких невідповідностей Проєкту чинному законодавству про працю України. ігнорування у Проєкті двох базових засад - «незалежної» та «суверенної» держави - не узгоджується з Декларацією про державний суверенітет України, Актом проголошення незалежності України, Декларацією ООН «Верховенство права на національному та міжнародному рівні» та загальними закономірностями цивілізаційного поступу України. Проєкт по суті усуває державу від статусу повноправного учасника відносин у сфері праці, зокрема на етапі укладення колективних договорів і/або угод, як державу-роботодавця, а також відсторонює її від нормативного впливу на трудові відносини. Наслідком цього є дерегуляція сфери праці, за якої держава в особі розгалуженої системи органів публічної влади втрачає можливість брати участь у трудових відносинах та забезпечувати їх правове врегулювання в інтересах усього Українського народу.

Такі проєктні положення виявляють риси недемократичного підходу, оскільки знецінюють державно-правові інститути у сфері праці, репрезентовані єдиним джерелом влади - народом. Апеляція Проєкту до сторічної традиції кодифікації радше свідчить про орієнтацію на радянську правову спадщину, ніж про поступ у напрямі європейської інтеграції та демократичних перетворень, що

суперечить задекларованим євроінтеграційним намірам. За таких обставин Проєкт не може розглядатися як справді новий нормативно-правовий акт, оскільки здебільшого дублює положення чинного КЗП України, скасовує усталені правові категорії, практики правозастосування та механізми захисту прав працівників, а наявні системні проблеми у сфері праці не вирішує, а навпаки загострює, посилюючи правову невизначеність і неточність, включно з гендерною нейтральністю, опосередковано вводячи поняття «воно» чи нову особистісну ідентифікацію без належного законодавчого закріплення.

Аналіз наведених положень Проєкту свідчить про його системну неузгодженість із Конституцією України, чинним трудовим законодавством, міжнародними стандартами МОП та спеціальними нормативно-правовими актами, оскільки він звужує правовий статус працівника як суб'єкта трудових відносин, безпідставно розширює дискрецію роботодавця, скасовує усталені гарантії та інститути трудового права, не врегульовує ключові аспекти застосування праці фізичними особами-роботодавцями. Проєкт не відображає законодавство про працю в умовах воєнного стану, стані війни, скасовує законодавчі гарантії для осіб, звільнених із Збройних Сил України при прийнятті на роботу. Проєкт не удосконалює, а істотно погіршує правове регулювання відносин праці та створює додаткову правову невизначеність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трудовий кодекс України: проєкт. URL: https://storage.kadroland.com/files/Document/TK.pdf?_gl=1*1ey3p13*_gcl_au*OTYwMzU1NzY2LjE3NjE2NTU4MTY. (дата звернення: 12.01.2026).
2. Конституція України: Конституція, Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.01.2026).
3. Кодекс законів про працю України: Закон, Кодекс від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.01.2026).
4. Декларація про державний суверенітет України: Декларація від 16.07.1990 р. № 55-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-12#Text> (дата звернення: 12.01.2026).
5. Про проголошення незалежності України: постанова Верховної Ради України; Акт від 24.08.1991 р. № 1427-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1427-12#Text> (дата звернення: 12.01.2026).
6. Рябовол Л. Державний суверенітет: наукові підходи до визначення поняття і ступеня обмежень в умовах глобалізації. *Вісн. НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. Вип. 3 (43). 2019. С. 262-266. URL: <https://visnyk-ppsp.kpi.ua/article/view/198484/198716> (дата звернення: 12.01.2026).
7. Declaration of the high-level meeting of the General Assembly on the rule of law at the national and international levels. Resolution adopted by the General Assembly on 24 September 2012. United Nations. URL: <https://docs.un.org/en/A/RES/67/1> (дата звернення: 12.01.2026).
8. Стрельцов Є. Державний суверенітет і суверенітет особистості: проблеми взаємовідносин. Правове забезпечення ефективного виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини: матер. 2-ї Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 20-21 вересня 2013 р.). Одеса, 2013. С. 48-60. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/22c7739e-6f8a-4bbf-a6f6-26671f3fe89f/content> (дата звернення: 12.01.2026).
9. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р.: Конвенція, Міжнародний документ від 19.06.1981 № 154. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text (дата звернення: 12.01.2026).
10. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 12.01.2026).
11. Про правонаступництво України: Закон України від 12.09.1991 р. № 1543-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1543-12#Text> (дата звернення: 12.01.2026).
12. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: постанова Верховної Ради України від 12.09.1991 р. № 1545-XII (дата звернення: 12.01.2026).
13. Вишневецька С.В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права. *Юридичний вісн.* 2009. №1 (10). С. 57-61. URL: https://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Npau_2009_1_14.pdf (дата звернення: 12.01.2026).
14. Зварич Р.В. Гарантія сорокагодинного робочого тижня в умовах євроінтеграції під час війни в Україні. *Нове українське право*. Вип. 6. Т. 1. 2022. С. 134-140. DOI <https://doi.org/10.51989/NUL.2022.6.1.18>.

15. Мінекономіки: проєкт нового Трудового кодексу наближає правила праці до стандартів ЄС. Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=d0cc91c5-b2f0-4bd3-bf84-9064d405b0f7&title=ProktNovogoTrudovogoKodeksu> <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=d0cc91c5-b2f0-4bd3-bf84-9064d405b0f7&title=ProktNovogoTrudovogoKodeksu>.
16. Уряд затвердив проєкт Трудового кодексу та подав його на розгляд до Верховної Ради. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-zatverdyyv-proekt-trudovoho-kodeksu-ta-podav-yoho-na-rozghliad-do-verkhovnoi-rady> (дата звернення: 12.01.2026).
17. Про деякі аспекти організації робочого часу: директива 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 р. URL: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/uk/media/78561/download&ved=2ahUKEwjppbqjmjZCSAxV5HxAIHUssHbYQFnoECCEQAQ&usq=AOvVaw1gBjwsdnxVNDC9yQSt6etJ> (дата звернення: 12.01.2026).
18. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1982 № 158. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text (дата звернення: 12.01.2026).
19. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 12.01.2026).

Дата першого надходження рукопису до видання: 12.01.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 26.01.2026
Дата публікації: 2.02.2026

© Зварич Р.В., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0