ДОСЛІДНИЦЬКА СЛУЖБА ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА БІБЛІОТЕКА НБУВ

Законодавча діяльність в Україні: громадське обговорення

/ моніторинг інформаційного поля /

№ 4 (квітень 2026)

КИЇВ 2026

Засновники: Дослідницька служба Верховної Ради України
Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського, Національна юридична бібліотека.
Заснований у 2024 році. Видається щомісяця.
Редакційна колегія: Л. Ваолевська, Н. Іванова, І. Мищак, Ю. Половинчак

ЗАКОНОДАВЧА ДІЯЛЬНІСТЬ В УКРАЇНІ: ГРОМАДСЬКЕ ОБГОВОРЕННЯ

/ моніторинг інформаційного поля /

№ 4 (квітень 2026)

Укладачі:
Н. Іванова (відповідальна за випуск),
О. Гаранін, О. Каращук, С. Юхно.
Адреса редакції: НБУВ, Голосіївський просп., 3, Київ, 03039, Україна.

Законодавча діяльність в Україні: громадське обговорення / Дослідницька служба Верховної Ради України, Національна юридична бібліотека НБУВ.
Київ, 2026. Вип. 4

ЗМІСТ

БЕЗПЕКА Й ОБОРОНА
Забезпечення безпеки викривачів корупції у секторі безпеки і оборони 3
Захист військових викривачів 4
Забезпечення візуальної ідентифікації військовослужбовців ТЦК та СП 7
Спеціалізація суддів у воєнних справах 9

ПРАВОВА ПОЛІТИКА
Відповідальність за українофобію 10
Щодо доброчесності суддів 12

ЕКОНОМІЧНА ТА ФІНАНСОВА ПОЛІТИКА
Порядок позасудового вирішення споживчих спорів 13

СОЦІАЛЬНА ТА ГУМАНІТАРНА ПОЛІТИКА
Безпека та здоров'я працівників на роботі 14
Проєкт Трудового кодексу України 20
Проєкт Кодексу про захист державності, незалежності та статус захисників держави 32

БЕЗПЕКА Й ОБОРОНА

Забезпечення безпеки викривачів корупції у секторі безпеки і оборони

Матеріал на сайті «Центр політико-правових реформ»

Народний обранець пропонує дещо посилити безпеку викривачів корупції у секторі безпеки і оборони

Подія

У Верховній Раді зареєстровано законопроєкт № 15089 від 18.03.2026 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку забезпечення безпеки викривачів корупції у секторі безпеки і оборони» (законопроєкт № 15089).

Відповідно до пояснювальної записки ініціатива обґрунтовується тим, що в умовах збройної агресії рф, воєнного стану та загальної мобілізації корупція у секторі безпеки і оборони становить пряму загрозу національній безпеці, обороноздатності держави та життю військовослужбовців. Водночас чинне законодавство не забезпечує належного рівня захисту викривачів у цьому секторі, зокрема не враховує їхню специфічну вразливість до переслідувань з боку командування.

Законопроєкт пропонує розширити перелік заходів забезпечення безпеки для військовослужбовців та військовозобов'язаних осіб, які є викривачами корупції у секторі безпеки і оборони, і запровадити додаткові гарантії їх соціального і правового захисту шляхом внесення змін до законів:

– «Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві»: (а) адаптація механізмів захисту до умов військової служби, включаючи можливість подання заяви про застосування заходів безпеки за наявності загроз життю, здоров'ю чи майну; (б) включення можливості відрядження, переведення на нове місце служби, надання одноразової додаткової відпустки для проходження процедури переведення на нове місце служби; (в) закріплення права на отримання винагороди.

– «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» – закріплення права на згадану вище відпустку і визначення порядку її надання;

– «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» – надання відстрочки від призову на військову службу під час мобілізації.

Оцінка ЦППР

Хоча запропоновані зміни загалом спрямовані на посилення інституційних механізмів захисту викривачів корупції у секторі безпеки і оборони і можуть сприяти зменшенню корупції у військових формуваннях, законопроєкт № 15089 має низку концептуальних і техніко-юридичних недоліків.

По-перше, запропонований підхід створює функціональний конфлікт між гарантіями анонімності викривачів та доступом до заходів захисту. Значна частина передбачених механізмів (відпустка, переведення, відстрочка від мобілізації) вимагає формалізованої ідентифікації особи, що унеможливлює анонімність. При цьому не передбачено безпечного механізму переходу від анонімного повідомлення до розкриття особи обмеженому колу суб'єктів, що створює стримувальний ефект для потенційних викривачів.

По-друге, відсутні достатні гарантії конфіденційності інформації про викривача на етапі до застосування заходів безпеки. Чинне регулювання охоплює лише осіб, уже взятих під захист, тоді як найбільші ризики виникають саме на початковій стадії.

По-третє, положення щодо винагороди викривачам фрагментарно відтворюють статтю 53-7 Закону «Про запобігання корупції», але не враховують її ключових елементів (порогів, механізму

розподілу, визначення статусу). Це створює ризики паралельного та неповного регулювання одного інституту.

По-четверте, використання формулювання «мають статус викривачів» є юридично невизначеним і може спричинити труднощі у правозастосуванні, оскільки не встановлено чіткого механізму набуття такого статусу.

По-п'яте, проєкт не враховує інституційний аспект забезпечення безпеки. Зокрема, відсутня належна роль органів досудового розслідування, зокрема Державного бюро розслідувань, що може створювати розрив між функціями розслідування та захисту.

Підхід законопроєкту є частково узгодженим із Директивою ЄС 2019/1937 про захист викривачів, яка вимагає забезпечення ефективних, пропорційних і стримувальних механізмів захисту. Водночас Директива охоплює значно ширший спектр правопорушень, ніж лише корупційні, і передбачає чіткі гарантії конфіденційності й анонімності, включно з обмеженням кола осіб, які можуть отримувати і опрацьовувати інформацію про викривача.

Окрім того, нові антикорупційні правила ЄС, проголосовані Європейським Парламентом 26 березні 2026 року, акцентують на комплексному підході до боротьби з корупцією, включаючи ефективний захист викривачів, недопущення репресій та створення умов для безпечного повідомлення про порушення. У цьому контексті український законопроєкт потребує доопрацювання для досягнення повної відповідності європейським стандартам.

Висновок

Законопроєкт № 15089 є важливим кроком у напрямі посилення захисту викривачів у секторі безпеки і оборони, однак у запропонованій редакції він не забезпечує належного балансу між ефективністю захисту та гарантіями конфіденційності й анонімності.

Для досягнення системного ефекту доцільним є: (а) узгодження положень із Законом «Про запобігання корупції» шляхом уникнення дублювання; (б) запровадження поетапної моделі розкриття особи викривача з чіткими гарантіями конфіденційності й анонімності; (в) доопрацювання механізму набуття статусу викривача; (г) посилення інституційної координації між органами, відповідальними за розслідування та забезпечення безпеки.

Без внесення таких змін існує ризик, що запропоновані гарантії матимуть дуже обмежений ефект***. (https://pravo.org.ua/analytical-materials/shhotyzhnevyj-analiz-24-30-bereznya-2026-roku/). – 2026. – 30.03).***

Захист військових викривачів

Матеріал на сайті «Юридична практика»

Про автора: Віталій Чаюн, адвокат АО «Barristers»

Законопроєкт № 15089: реальний захист військових викривачів – крок вперед чи ще одна декларація?

Проблема, яку вже не можна ігнорувати

Корупція у секторі безпеки та оборони в умовах збройного конфлікту має якісно іншу суспільну небезпеку порівняно з корупцією в цивільних галузях. Розкрадання при закупівлях озброєння, фіктивні фортифікаційні роботи, завищення цін на критично важливе спорядження – це не лише бюджетні збитки, а й безпосередній вплив на боєздатність армії та безпеку особового складу. Тільки у 2024–2026 роках зафіксовано десятки кримінальних проваджень у сфері оборонних закупівель на збитки в сотні мільйонів гривень.

Ключова системна проблема полягає не у відсутності корупційних повідомлень, а у відсутності реального захисту тих, хто їх подає. Військовослужбовці та мобілізовані особи, які повідомляють

про корупційні злочини у своїх підрозділах, опиняються в юридично вразливому становищі: вони підпорядковані тій самій командній вертикалі, представники якої нерідко є фігурантами відповідних проваджень. Чинне законодавство не містить механізмів, які враховували б цю специфіку. Наслідок – висока латентність корупції в армії та фактична відмова більшості очевидців від подання будь-яких повідомлень.

18 березня 2026 року народний депутат Сергій Гривко зареєстрував у Верховній Раді законопроєкт № 15089 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку забезпечення безпеки викривачів корупції у секторі безпеки і оборони», спрямований на виправлення описаної проблеми.

Де саме провалюється чинне законодавство

Щоб оцінити законопроєкт, треба спершу чесно відповісти: а що саме не працює зараз?

Загальний Закон «Про запобігання корупції» (зі змінами 2019–2021 років) передбачає статус викривача, захист від звільнення та переведення, винагороду до 10 % від завданих збитків. Закон «Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві» у статті 18 регулює захист військових. Формально – достатньо. Практично – система не адаптована під армійську вертикаль.

По-перше, в умовах повного підпорядкування «переведення» – не покарання, а «звичайна» ротація. Довести, що воно є переслідуванням викривача, майже неможливо. По-друге, мобілізовані особи перебували у правовому вакуумі: чинна редакція статті 18 поширювалась виключно на кадрових військовослужбовців, залишаючи мобілізованих без спеціального захисту, без права вибору підрозділу та без відстрочки для зміни місця служби. По-третє, рішення про заходи безпеки ухвалювалось у бюрократичний спосіб – без чітких строків і без відповідальності за їх порушення. Результат – масове «мовчання» тих, хто все бачить: рівень латентної корупції у військових частинах є критично високим саме через відсутність дієвих гарантій для тих, хто наважується говорити.

Що конкретно пропонує законопроєкт

Документ вносить точкові зміни до трьох законів.

Перший блок – нова редакція статті 18 Закону України «Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві». Ключова новація – розмежування трьох окремих категорій: кадрові військовослужбовці, військовозобов'язані та мобілізовані особи. Для кожної – свій пакет заходів.

Для кадрових військовослужбовців-викривачів: право на переведення до будь-якого виду або роду Збройних Сил чи іншого військового формування, а також одноразова оплачувана відпустка тривалістю 90 календарних днів для оформлення переведення. Для мобілізованих і військовозобов'язаних: право самостійно обрати місце служби в будь-якому підрозділі ЗСУ, а також 90-денна відстрочка від призову для проходження добровільного рекрутингу і зарахування до обраного підрозділу.

Особливо важливе формулювання щодо підстав для клопотання. Закон передбачає право звернутися за захистом у двох незалежних випадках: перший – у разі наявності даних про реальну загрозу життю, здоров'ю, житлу або майну; другий – у будь-який час після затримання підозрюваного або оголошення йому підозри. Перша підстава дозволяє отримати захист одразу після подання повідомлення про корупцію, ще до будь-якого затримання, – якщо вже є ознаки тиску або переслідування. Це проактивний механізм, а не лише реактивний.

Нарешті, стаття 18 у новій редакції закріплює фінансову винагороду: 10% від грошового розміру предмета злочину або завданих державі збитків після набрання обвинувальним вироком законної сили, але не більше трьох тисяч мінімальних заробітних плат, встановлених на момент вчинення злочину. Станом на 1 січня 2026 року мінімальна заробітна плата становить 8 647 гривень, тобто максимальна виплата – близько 25,9 мільйона гривень. Ця норма фактично

дублює загальний закон «Про запобігання корупції», але спеціально поширює її на сектор оборони, усуваючи можливі колізії при застосуванні.

Другий блок – доповнення статті 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». Закріплюється процедурний механізм: 90-денна відпустка надається на підставі процесуального рішення прокурора, яке має бути ухвалене протягом трьох днів з дня подання клопотання. Відпустка надається із збереженням грошового забезпечення, без поділу на частини та в тому числі під час особливого періоду. Це принципова зміна: раніше відпустка повністю залежала від доброї волі командира, тепер – це обов'язок держави, підкріплений конкретним строком і конкретним суб'єктом відповідальності.

Третій блок – зміни до Закону «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію». До переліку підстав для відстрочки від призову додається новий пункт 23-1: статус викривача корупції у секторі безпеки і оборони. Відстрочка – 90 днів, на підставі процесуального рішення прокурора за три дні.

Що викликає юридичні застереження

При всій концептуальній правильності законопроєкт містить прогалини, які необхідно усунути під час розгляду в комітеті.

Перша – відсутність відповідальності за порушення строку. Прокурор зобов'язаний ухвалити рішення протягом трьох днів, однак жодної санкції за порушення цього строку законопроєкт не передбачає. У вітчизняній процесуальній практиці строк без наслідків його недотримання є радше орієнтиром. Найпростіше технічне рішення – або автоматичне застосування заходу безпеки після спливу триденного строку, або право викривача на пришвидшене судове оскарження бездіяльності прокурора.

Друга – добровільність без гарантій вільного волевиявлення. Більшість заходів безпеки надається «за бажанням» викривача, що формально є повагою до його автономії. Проте в умовах армійської ієрархії та психологічного тиску відмова від захисту може бути вимушеною, не відображаючи справжнього рішення особи. Комітету варто розглянути норму про обов'язкове роз'яснення прокурором викривачу його прав перед оформленням будь-якої відмови від захисних заходів.

Третя – ризик зловживань. Конструкція із 90-денною відпусткою або відстрочкою, що надається за клопотанням, створює стимул для подання повідомлень без реального корупційного змісту. Це не дискваліфікує механізм, але вимагає врегулювання на рівні підзаконних актів: чіткі критерії перевірки змісту повідомлення до надання заходу безпеки та посилена кримінальна відповідальність за завідомо неправдиве повідомлення.

Четверта – відсутність відповідальності за переслідування. Законопроєкт розширює права викривача, але не встановлює санкцій для командира чи посадової особи, яка здійснює тиск після повідомлення про корупцію. Норми загального антикорупційного законодавства у цій частині на практиці майже не застосовуються у військовому середовищі. Спеціальна санкція за дії, що обмежують права викривача, суттєво підвищила б стримуючий ефект закону.

Висновок: підтримати – і доопрацювати

Законопроєкт № 15089 є кроком у правильному та необхідному напрямку. Він усуває реальний правовий вакуум для мобілізованих осіб, запроваджує конкретні процедурні строки, дає викривачам право першого вибору підрозділу та встановлює фінансовий стимул для повідомлення про злочини.

Водночас ухвалення документа без доопрацювання залишить практичні вразливості: неефективний 3-денний строк для застосування заходів безпеки без санкцій за його недотримання, ризик вимушеної «добровільної» відмови від захисту та можливість зловживань системою для отримання відпусток та інших переваг.

Парламенту варто підтримати законопроєкт у першому читанні та доопрацювати у комітеті, додавши: механізм автоматичного захисту у разі бездіяльності прокурора, процедуру попередньої

перевірки повідомлення, норму про відповідальність за переслідування викривача та обов'язкове роз'яснення права на застосування захисних заходів.

Корупція в секторі оборони під час війни завдає шкоди не лише державному бюджету, а й безпосередньо обороноздатності країни. Той, хто повідомляє про неї, приймає на себе значно більший особистий ризик, ніж будь-який цивільний викривач. Саме тому рівень правового захисту в цій сфері має бути не нижчим, а вищим за загальний стандарт. Законопроєкт № 15089 наближає законодавство до цього стандарту – за умови його належного доопрацювання. ***(https://pravo.ua/zakonoproiekt-15089-realnyi-zakhyst-viiskovykh-vykryvachiv-krok-vpered-chy-shche-odna-deklaratsiia/). – 2026. – 09.04).***

Забезпечення візуальної ідентифікації військовослужбовців ТЦК та СП

Матеріал на сайті «Судово-юридична газета»

Проблему анонімності ТЦК визнають, але карати за це не планують – що не врахував новий законопроєкт

Новий законопроєкт ігнорує необхідність встановлення персональної відповідальності за порушення регламенту ідентифікації ТЦК.

Як писала «Судово-юридична газета» військовослужбовців, які проходять службу в територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, можуть зобов'язати розміщувати на форменому одязі спеціальний нагрудний жетон з індивідуальним номером.

Сьогодні, процес мобілізації в Україні все частіше супроводжується напруженістю та конфліктами, які безпосередньо впливають на рівень суспільної довіри до державних інституцій. Однією з головних проблем є відсутність швидкого та зрозумілого механізму перевірки осіб у військовій формі, що здійснюють оповіщення. Відсутність єдиної системи швидкої перевірки документів, фактично позбавляє громадян інструменту перевірки повноважень представників ТЦК та СП, що не лише провокує сутички, а й відкриває нові можливості для вчинення кримінальних злочинів.

Депутати наголошують на збільшенні випадків вчинення протиправних дій особами, які, видають себе за військовослужбовців для нападів та вимагання грошей у чоловіків призовного віку. На тлі подібних конфліктів виникла термінова потреба впровадження електронних інструментів верифікації, які б дозволили миттєво відрізнити справжнього представника держави від зловмисника.

Тож у Верховній Раді зареєстровано законопроєкт № 15176 народного депутата Сергія Демченка, що пропонує зміни у взаємодії ТЦК та СП із громадянами, зокрема запровадження обов'язкових індивідуальних номерних жетонів.

Законопроєкт передбачає внесення змін до статті 7 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» має на меті унеможливити зловживання та підвищити рівень підзвітності кожного військовослужбовця ТЦК.

Запропоновані зміни

Однією з ключових ініціатив є запровадження обов'язкових **нагрудних жетонів для військовослужбовців** ТЦК та СП. Згідно з документом, на форменому одязі працівників мають розміщувати спеціальні жетони з індивідуальним номером, що дозволить швидко ідентифікувати особу під час виконання службових обов'язків.

Законопроєкт також передбачає чіткі заборони. Зокрема, військовослужбовцям буде заборонено знімати або приховувати нагрудний жетон, перешкоджати прочитанню інформації на ньому, а

також заважати громадянам фіксувати номер жетона за допомогою фото– чи відеозйомки. У разі порушення цих вимог передбачена юридична відповідальність.

Окремо документ вводить новий регламент спілкування представників ТЦК із громадянами. Під час звернення військовослужбовець буде зобов'язаний назвати своє прізвище та посаду, а на вимогу людини – пред'явити службове посвідчення.

При цьому громадянину мають надати можливість ознайомитися з інформацією у посвідченні, однак документ залишатиметься в руках військовослужбовця.

Очікується, що такі зміни допоможуть підвищити прозорість роботи ТЦК, зменшити кількість конфліктних ситуацій та запобігти зловживанням під час проведення мобілізаційних заходів.

Питання до відповідальності посадових осіб ТЦК та СП

Дійсно, на сьогодні існують вагомі причини для внесення відповідних змін до законодавства про військову службу, проте, законопроєкт містить аспекти, що потребують уваги.

Так, наразі в проєкті відсутня конкретика щодо відповідальності представників ТЦК та СП, а саме формулювання «тягне за собою відповідальність, визначену законом» є загальним та розмитим. Для ефективної роботи норми необхідно чітко визначити, чи це буде дисциплінарна відповідальність за Статутом, чи адміністративна.

Крім того, реалізація потребує виготовлення значної кількості жетонів та внесення змін до Правил носіння форми протягом 30 днів. Хоча зазначається, що це можливо в межах поточних видатків, оперативність впровадження залишається під питанням.

Судова практика

Судова практика також чітко демонструє проблему відсутності прозорої ідентифікації представників ТЦК.

Так, Південний міський суд Одеської області рішенням від 29 липня 2025 року у справі № 519/821/25 скасував штраф у 17 000 грн, оскільки постанова ТЦК не містила жодних конкретних відомостей про повістку, дату та мету виклику. Суд зазначив, що таке формулювання унеможливлює реалізацію права на захист і порушує ст. 6 Конвенції про захист прав людини.

Білоцерківський міськрайонний суд також ухвалив рішення у справі № 320/4051/25, яке демонструє підхід до оцінки законності дій ТЦК. Суд встановив, що вручення повістки без попередньої ідентифікації уповноваженої особи та роз'яснення прав громадянину є грубим порушенням процедури.

Особа, яка вручає повістку, повинна не просто бути у формі, а належним чином підтвердити свої повноваження. Тобто, вручення не може бути механічним – воно має супроводжуватися роз'ясненням прав особи.

08 липня 2025 року Харківський районний суд Харківської області у справі № 589/2254/25 повністю задовольнив позов військовозобов'язаного та скасував постанову ТЦК про накладення штрафу в розмірі 17 000 грн за ч. 3 ст. 210-1 КУпАП (неявка за повісткою). Провадження у справі про адміністративне правопорушення закрито за відсутністю складу правопорушення.

По перше, повістка не була належно вручена, а була надіслана рекомендованим листом, але повернулася з позначкою «одержувач відсутній за вказаною адресою». Суд визнав, що така процедура не є належним оповіщенням. Крім того, суд визнав, що повноваження підписанта та відповідність печатки – це самостійна і важлива підстава для визнання постанови протиправною. Підписант не надав доказів своїх повноважень – ні витягу з наказу про призначення, ні довіреності, ні документів, що підтверджують право використовувати печатку.

Законопроєкт № 15176 є важливою відповіддю на кризу довіри та ріст злочинності під виглядом військових, що підтверджується і судовою практикою. Проте саме лише запровадження номерних жетонів – лише перший крок, оскільки без працюючого механізму персональної відповідальності жетон залишається лише елементом форми. ***(https://sud.ua/uk/news/publication/358442-problemu-anonimnosti-ttsk-priznayut-no-nakazyvat-za-eto-ne-planiruyut-chto-ne-uchel-novyy-zakonoproekt). – 2026. – 18.04).***

Спеціалізація суддів у воєнних справах

Матеріал на сайті «Національна асоціація адвокатів України»

Спеціалізація суддів у воєнних справах суперечить конституційним засадам – НААУ

Створення спеціальної ієрархії суддів з розгляду конкретних видів кримінальних правопорушень та наділення їх виключною спеціалізацією не відповідає конституційним засадам правосуддя.

Такого висновку дійшли у Національній асоціації адвокатів України за підсумками аналізу проєкту Закону № 15084 від 17.03.2026 «Про внесення змін до Кримінального процесуального кодексу України щодо складу суду у справах про кримінальні правопорушення проти встановленого порядку несення військової служби (військові кримінальні правопорушення), кримінальні правопорушення проти миру, безпеки людства та міжнародного правопорядку».

Проєктом пропонується, аби провадження щодо військових кримінальних правопорушень, а також правопорушень проти миру, безпеки людства та міжнародного правопорядку в судах першої й апеляційної інстанцій розглядали лише судді відповідної спеціалізації. Якщо справа слухатиметься колегіально, головуючим також має бути лише такий суддя. Відповідне доповнення вноситься до ст. 31 КПК, яка регламентує склад суду.

Необхідність цих змін автори ініціативи пояснюють великим навантаженням на систему правосуддя через воєнні провадження. Серед аргументів названо понад 220 тисяч зареєстрованих проваджень щодо злочинів агресії та воєнних злочинів, потребу у спеціальній підготовці суддів, більш ефективне використання ресурсу такої підготовки, а також необхідність забезпечити належний рівень довіри до суддів з боку військовослужбовців.

У НААУ нагадали, що будь-яка законодавча пропозиція повинна відповідати принципу верховенства права, навіть за умов нестабільності, викликаної зміною в соціально-політичній, економічній або військовій сфері держави.

Згідно зі ст. 125 Конституції судоустрій в Україні будується за принципами територіальності та спеціалізації і визначається Законом «Про судоустрій і статус суддів». Ст. 18 цього Закону визначає критерії судів, які спеціалізуються на розгляді цивільних, кримінальних, господарських, адміністративних справ, а також справ про адміністративні правопорушення. Таким чином, роблять висновок адвокати, спеціалізація судів вже передбачена нормою закону.

У НААУ також заперечили логіку про «довіру» як окрему підставу для нової моделі: сумніви в неупередженості суду мають вирішуватися процесуальними механізмами відводу, передбаченими ст. 75 і 80 КПК, а не через виділення окремої групи суддів для певних категорій проваджень.

Окремо адвокати звернули увагу на обсяг пропонованої спеціалізації, яка охоплює не лише військові кримінальні правопорушення, а й усі злочини розділів XIX і XX Кримінального кодексу. При цьому окремі статті, наприклад ст. 436, 436-1 і 436-3 КК, не передбачають спеціального суб'єкта злочину – військовослужбовця.

З урахуванням викладеного НААУ вважає, що законопроєкт перебуває у системній суперечності з конституційними засадами та не може бути прийнятий. Таку позицію (повністю її можна переглянути за посиланням) направлено до Комітету ВР з питань правоохоронної діяльності, який визначено головним в опрацюванні проєкту. ***(https://unba.org.ua/news/11612-specializaciya-suddiv-u-voennih-spravah-superechit-konstitucijnim-zasadam-naau.html)/ – 2026. – 20.04).***

ПРАВОВА ПОЛІТИКА

Відповідальність за україноφобію

Матеріал на сайті «Судово-юридична газета»

Чи створить новий закон про криміналізацію україноφобії більше проблем, ніж рішень – у чому ризик

Які ризики правової невизначеності та дублювання норм може містити нова ініціатива про криміналізацію україноφобії.

Як вже писала «Судово-юридична газета» у Верховній Раді зареєстровано законопроєкт № 15186, який пропонує встановити кримінальну відповідальність за прояви україноφобії.

Попри відсутність повного тексту документа у відкритому доступі, з публічних заяв випливає, що йдеться про криміналізацію дій, спрямованих на заперечення суб'єктності України, приниження української мови та культури, а також виправдання асиміляції українського народу.

Проблема полягає в тому, що наведені категорії можуть мати **оціночний характер** і не є усталеними юридичними термінами. У кримінальному праві це створює ризик порушення принципу правової визначеності, адже особа повинна чітко розуміти, які саме дії є кримінально караними.

Чинне регулювання: чи достатньо ст. 161 КК України

На сьогодні питання протидії подібним проявам регулюється статтею 161 Кримінального кодексу України, яка передбачає відповідальність за:

- розпалювання національної, расової чи релігійної ворожнечі;
- приниження національної честі та гідності;
- обмеження прав за ознаками національності.

Таким чином, значна частина дій, які в публічному дискурсі описуються як україноφобія, вже охоплюється диспозицією цієї норми.

У зв'язку з цим виникає логічне питання чи спрямована нова ініціатива на конкретизацію існуючих положень, чи фактично створює **новий склад злочину** з ширшими межами застосування?

Ключові правові ризики нововведення

1. Оціночність поняття «україноφобія»

Відсутність чіткого нормативного визначення може призвести до розширеного та суб'єктивного тлумачення, що суперечить базовим принципам кримінального права.

2. Конкуренція кримінально-правових норм

У разі дублювання положень статті 161 КК виникне проблема конкуренції норм, що ускладнить кваліфікацію діянь та може призвести до неоднакової судової практики.

3. Межа зі свободою вираження поглядів

Відповідно до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, держава зобов'язана забезпечити баланс між захистом гідності та свободою слова.

Практика Європейського суду з прав людини підкреслює, що навіть різкі, провокативні чи образливі висловлювання можуть підпадати під захист свободи слова.

4. Складність доказування умислу

Кримінальна відповідальність потребує доведення прямого умислу. У випадку з україноφобією виникає питання: як відмежувати критику державної політики від заперечення державності чи національної ідентичності?

Судова практика

У справі № **691/93/23** суд розглядав спір щодо притягнення особи до кримінальної відповідальності за ст. 161 КК України, яка дослівно визначає відповідальність за «умисні

дії, спрямовані на розпалювання національної, расової ворожнечі та ненависті, приниження національної честі та гідності», при цьому встановлено, що обвинувачений у соціальній мережі Facebook публічно використовував образливі та принизливі висловлювання щодо потерпілої та вірменського народу, які за висновком психолого-лінгвістичної експертизи містили негативні узагальнення щодо всієї етнічної групи, формували ворожість і принижували національну гідність, у зв'язку з чим суд дійшов висновку про наявність прямого умислу на розпалювання національної ворожнечі та кваліфікував дії за ч. 1 ст. 161 КК України, визнав обвинуваченого винним і призначив покарання у виді 1 року обмеження волі.

В іншому кейсі № **201/12723/23** суд встановив, що обвинувачена, використовуючи листування в Instagram, умисно поширювала висловлювання, які містили зневажливі та принизливі твердження щодо україномовних осіб і мешканців західних регіонів України, протиставляла їх «російськомовним» жителям окремих міст, а також фактично обґрунтовувала надання привілеїв за мовною ознакою; за висновком суду такі дії були спрямовані на розпалювання національної ворожнечі та встановлення дискримінаційних підходів, що утворює склад злочину, передбаченого ч. 1 ст. 161 КК України, у зв'язку з чим особу визнано винною з призначенням покарання у виді позбавлення волі з іспитовим строком.

Водночас у справі № **520/33522/25** судом розглядалося питання щодо припинення діяльності юридичної особи у зв'язку з використанням у найменуванні символіки російської імперської політики; при цьому в рішенні прямо згадувалося, що до такої символіки належать, зокрема, прояви, пов'язані із **«закликами до русифікації чи українофобії»** (п. «г» ч. 4 ст. 2 Закону № 3005-IX).

У справі № **474/369/23** суд вирішував щодо правильності кваліфікації дій особи, засудженої, зокрема, за державну зраду, при цьому в матеріалах справи прямо зазначалося, що отримувач переданої інформації є «активним пропагандистом сепаратизму, порушником державного кордону, **українофобом**, провокатором», тобто українофобія згадувалася як характеристика особи, якій надавалася допомога; Верховний Суд, перевіривши доводи касаційної скарги, погодився з висновками судів попередніх інстанцій про доведеність вини та правильність кваліфікації за ч. 2 ст. 111 КК України, визнав доводи захисту безпідставними та відмовив у відкритті касаційного провадження.

Тобто **«українофобія»** вже існує в різних правових площинах, але не як склад злочину.

Справді, простежується певна колізія між використанням поняття «українофобія» та практичним застосуванням кримінально-правових норм, зокрема ст. 161 КК України.

Це зумовлено тим, що для кваліфікації діяння за цією статтею необхідним є доведення не лише факту висловлювань чи дій, а й їх **умисної спрямованості на розпалювання національної ворожнечі або приниження національної честі та гідності,** що об'єктивно формує підвищений стандарт доказування, тому судпрактика з цього питання досить вузька.

Таким чином, ініціатива щодо криміналізації українофобії є логічною та правильною реакцією на об'єктивні виклики, пов'язані з інформаційною війною та необхідністю захисту національної ідентичності. Водночас її реалізація потребує максимально зваженого підходу.

Важливим питанням залишається не сам факт запровадження відповідальності, а чи буде нова норма чіткою, передбачуваною та узгодженою з існуючим правовим регулюванням і міжнародними стандартами.

Саме від цього залежатиме, чи справді ініціатива стане ефективним інструментом захисту національної гідності. Тож, чекаємо на повний текст проєкту для всебічного розуміння запропонованих змін. ***(https://sud.ua/uk/news/publication/359317-sozdast-li-novyy-zakon-o-kriminalizatsii-ukrainofobii-bolshe-problem-chem-resheniy-v-chem-risk). – 2026. – 24.04).***

Щодо доброчесності суддів

Матеріал на сайті «Фундація DEJURE»

Чи зможе законопроєкт № 13165-2 запустити перевірку доброчесності суддів та розблокувати €700 млн допомоги?

Цього тижня Верховна Рада нарешті перейшла до активного розгляду законопроєктів у межах програми Ukraine Facility, від якої залежить доступ України до фінансової допомоги. У сфері правосуддя є два ключові зобов'язання, виконання яких досі майже не зрушило з місця. Перше – запровадити перевірку суддів Верховного Суду та інших вищих судів через декларації доброчесності за участі міжнародних експертів. Друге – створити конкурсну комісію для відбору членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів, також із залученням міжнародних експертів. Обидва ці зобов'язання входять і до переліку 10 пріоритетів «Плану Качки-Кос».

Найближчим часом Верховна Рада має розглянути у другому читанні законопроєкт №13165-2, який стосується вдосконалення перевірки декларацій доброчесності суддів і запровадження спеціальної перевірки суддів Верховного Суду. Від змісту цього документа залежить не лише зміна підходів до оцінки доброчесності в судовій системі, а й перспектива отримання близько 700 мільйонів євро міжнародної допомоги.

Чому цей законопроєкт має значення?

Законопроєкт є частиною зобов'язань України у межах програми Ukraine Facility та переговорів про вступ до ЄС. Європейська комісія вказувала на необхідність зменшити корупційні ризики у Верховному Суді через ефективну перевірку суддів, зокрема за участі незалежних міжнародних експертів. Цей напрям також визначили одним із десяти ключових пріоритетів для України на 2026 рік.

Ухвалення законопроєкту не лише вдосконалить механізм перевірки суддів, а й може розблокувати близько 700 мільйонів євро міжнародної допомоги та суттєво наблизити нас до вступу в Європейський Союз. Проте такі суттєві кошти та перспективи прив'язані не до назви законопроєкту «Про удосконалення процедури перевірки декларацій доброчесності», а до змісту, який робить таку перевірку дієвою. Аналіз доступної редакції законопроєкту № 13165-2 показує, що він не вирішує ключові проблеми перевірки доброчесності суддів.

Що не так із законопроєктом?

Редакція, ухвалена в першому читанні, не передбачає перевірки суддів Верховного Суду і загалом не створює повноцінного механізму перевірки декларацій доброчесності, про що ми писали раніше. Текст законопроєкту до другого читання поки не оприлюднений, тому повноцінно його оцінити неможливо. Водночас наявна у нас інформація свідчить про низку принципових проблем у документі.

Зокрема перевірку декларацій доброчесності чинних суддів Верховного Суду фактично відкладають ще на шість місяців. Також у проєкті чітко не визначили участь незалежних міжнародних експертів у цій процедурі за моделлю, подібною до Громадської ради міжнародних експертів (ГРМЕ).

За нашою інформацією, законопроєкт також не запроваджує реальної перевірки декларацій доброчесності суддів Верховного Суду. Він не гарантує перевірку за весь період суддівської кар'єри, не встановлює чітких строків процедури і не усуває ризик конфлікту інтересів. Ідеться про ситуацію, коли рішення за результатами перевірки може переглядати сам Верховний Суд, а не нові адміністративні суди.

У частині змін до механізму перевірки декларацій доброчесності впродовж року немає ясності, які саме правки врахували до другого читання. Щоб ця процедура справді працювала, законопроєкт має містити такі зміни:

- **Зниження порогу відповідальності:** Законодавство має відійти від стандарту «завідомості» та передбачити відповідальність суддів за подання недостовірної інформації у декларації доброчесності як умисно, так і внаслідок грубої недбалості.
- **Презумпція обізнаності:** Для доведення грубої недбалості закон має встановити, що суддя вважається обізнаним про обставини, які за своїм особистим, тривалим або регулярним характером не можуть бути йому невідомі (наприклад, користування майном, сімейні зв'язки або доходи).
- **Доказове значення висновків Вищої кваліфкомісії суддів (ВККС):** Висновок ВККС щодо недостовірної або неповної інформації в декларації доброчесності має бути самостійною і достатньою підставою для відкриття дисциплінарної справи, та мати визначене доказове значення, щоб ВРП зосереджувалася передусім на виборі санкції, а не дублювала перевірку.
- **Оскарження у нових спеціалізованих судах:** Рішення ВККС та ВРП щодо перевірки декларацій доброчесності суддів мають підлягати оскарженню в новостворених Спеціалізованому окружному адміністративному суді та Спеціалізованому апеляційному адміністративному суді.

Без цих змін перевірка декларацій доброчесності ризикує так і залишитися формальністю, яка не вплине на очищення судової системи. **Крім того, Україна ризикує формально виконати індикатори, але не виконати змістовні зобов'язання перед міжнародними партнерами.**

Окремо це означає, що проблеми доброчесності у Верховному Суді залишаться невирішеними, що впливає на довіру до всієї судової системи.

Фундація DEJURE підтримує якнайшвидше ухвалення змін до законодавства про перевірку декларацій доброчесності суддів, зокрема через зобов'язання України перед ЄС. Але сам по собі швидкий розгляд не розв'язує проблему. Закон має запустити дієвий механізм перевірки, а не зберегти формальну процедуру. Інакше Україна ризикує не виконати реформу по суті і не отримати пов'язане з нею фінансування. ***(https://dejure.foundation/chy-zmozhe-zakonoproyekt-nomer-13165-2-zapustyty-perevirku-dobrochesnosti-suddiv-ta-rozblokuvaty-e700-mln-dopomogy/). – 2026. – 08.04).***

ЕКОНОМІЧНА ТА ФІНАНСОВА ПОЛІТИКА

Порядок позасудового вирішення споживчих спорів

Матеріал на сайті «Юридична Газета online»
Про автора: Станіслава Ковальська, адвокат АО «Barristers»

Спори між споживачем і бізнесом можна буде вирішувати без суду: аналіз законопроєктів № 15100 і № 15101

Законопроєкт № 15100 передбачає запровадження нового порядку вирішення спорів між споживачем та суб'єктом господарювання шляхом створення спеціальних органів – органів позасудового вирішення спорів. Такі органи є окремими суб'єктами, уповноваженими розглядати відповідні спори.

Обов'язковою передумовою звернення до органу вирішення спорів є попереднє звернення споживача до суб'єкта господарювання зі скаргою.

Розгляд спору може здійснюватися, зокрема, дистанційно (в режимі відеоконференції), при цьому участь адвоката не є обов'язковою.

Строк розгляду спору не перевищує 90 календарних днів з дня отримання скарги разом із необхідними документами.

Процедура вирішення спору для споживача є безкоштовною або передбачає сплату номінальної плати, яка не перевищує одного неоподатковуваного мінімуму доходів громадян.

Рішення органу вирішення спорів є обов'язковим для виконання суб'єктом господарювання. У разі його невиконання до такого суб'єкта можуть застосовуватися заходи державного нагляду (контролю), зокрема проведення позапланових перевірок.

Водночас потрібно враховувати, що взаємопов'язаним із законопроєктом № 15100 є законопроєкт № 15101, яким пропонується внести зміни до частини першої статті 263 Цивільного кодексу України, доповнивши її новим пунктом 5, відповідно до якого проведення процедури позасудового вирішення споживчого спору визначається підставою для зупинення перебігу строку позовної давності.

Запровадження інституту позасудового вирішення споживчих спорів загалом спрямоване на спрощення доступу споживачів до захисту своїх прав, зменшення навантаження на судову систему та забезпечення більш оперативного розгляду спорів.

Однак запропонований механізм не позбавлений низки суттєвих недоліків.

Зокрема, ефективність процедури значною мірою залежить від участі суб'єкта господарювання, який фактично може впливати на перебіг або результат розгляду спору шляхом відмови від участі або формального виконання процедурних обов'язків.

Крім цього, законопроєкт передбачає можливість прийняття як обов'язкових, так і рекомендаційних рішень, що може призводити до правової невизначеності для споживача та створює ризики зловживань під час вибору процедури вирішення спору.

Окремої уваги потребує питання незалежності органів вирішення спорів, оскільки вони можуть створюватися за участю суб'єктів господарювання або їх об'єднань, що потенційно створює конфлікт інтересів та ставить під сумнів неупередженість розгляду.

Також встановлення обов'язкової досудової процедури звернення до суб'єкта господарювання може призводити до затягування вирішення спору та створювати додаткові бар'єри для реалізації права на ефективний захист.

Попри передбачену можливість звернення до суду, відсутність дієвих механізмів примусового виконання рішень органів вирішення спорів може нівелювати практичну цінність такого інструменту для споживача.

Узагальнений висновок

Отже, законопроєкт № 15100 створює альтернативний механізм вирішення споживчих спорів, який потенційно може підвищити доступність та швидкість захисту прав споживачів. Водночас його ефективність залежатиме від належного забезпечення незалежності органів вирішення спорів, добросовісної участі суб'єктів господарювання та вдосконалення механізмів виконання прийнятих рішень. ***(https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/spori-mizh-spozhivachem-i-biznesom-mozhna-bude-virishuvati-bez-sudu-analiz-zakonoproektiv-15100-i-15.html). – 2026. – 02.04).***

СОЦІАЛЬНА ТА ГУМАНІТАРНА ПОЛІТИКА

Безпека та здоров'я працівників на роботі

Матеріал на сайті «Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем»

Висновок гендерно-правової експертизи законопроєкту № 10147 «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі»

1. Опис законопроєкту та основні положення З 2015 року в Україні діє Закон «Про охорону праці» 1992 року, що потребував оновлення з огляду на те, що реформування регулювання у цій

сфері є частиною євроінтеграційного порядку денного України відповідно до Додатку XL до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Відтак законопроєкт, що аналізується у даному висновку, відповідно до його пояснювальної записки, на думку авторів покликаний забезпечити такі зміни у відповідності з Директивою Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі й низкою галузевих директив щодо безпеки праці. До прикладу, Директива 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з покращення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують грудьми, визначала їх як групу, що стикається з особливими ризиками на робочому місці, а також передбачила ключові права та гарантії. Положення цього документа не були повним чином імплементовані.[1]

Метою аналізованого законопроекту, як зазначають автори законопроєкту, є формування нової національної системи запобігання професійним ризикам шляхом впровадження на законодавчому рівні ризикоорієнтованого підходу у сфері організації безпеки та здоров'я працівників/ниць. У пояснювальній записці вказано, що ключовою проблемою, котру має розв'язати законопроєкт, є неефективність існуючого способу державного регулювання безпеки та здоров'я працівників через його «реактивний» принцип коригувальних дій. Йдеться про реагування на наслідки нещасних випадків у вигляді видання державою нормативних актів, які передбачають правила безпечної поведінки при виконанні відповідних робіт. Натомість запорукою ефективної системи повинні бути запобігання виробничим ризикам, контроль та управління ними, усунення джерел ризиків, адаптація умов праці, розроблення узгодженої загальної політики, – тобто «проактивний» принцип запобіжних дій. Зміна принципів побудови системи передбачає, в тому числі, і зміну об'єкту впливу державної політики: з нинішніх «безпека праці» або «охорона праці» на «безпека працівника».

Документ пропонує такі зміни:

– впровадження оновленої термінологічної бази, зокрема визначення понять «культура безпеки», «оцінювання професійних ризиків», «управління професійними ризиками», «система управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі» тощо (стаття 1);

– перелік завдань роботодавця з організації та забезпечення функціонування системи управління безпекою та здоров'ям;

– запровадження інституту уповноважених з безпеки та здоров'я працівників/ць на роботі, котрі виконують низку функцій з ідентифікації небезпек, аналізу та оцінювання ризиків, організаційної та інформаційної роботи з працівниками/цями тощо (стаття 15);

– включення поняття захисту генетичного спадку, що передбачає необхідність проведення аналізу наявності на/у робочих місцях/зонах факторів, які можуть спричинити негативні спадкові генетичні наслідки (у нащадків) чи вплинути на репродуктивну функцію чоловіків і жінок , їх ідентифікацію, оцінку професійних ризиків та визначення заходів щодо їх усунення або мінімізації (стаття 13);

– встановлення спеціальних норм щодо захисту вагітних працівниць, тих, хто нещодавно народив, та тих, хто годує грудьми (стаття 28), осіб, які не досягли 18 років (стаття 29) та осіб з інвалідністю (стаття 29);

– встановлення конкретних штрафних санкцій за порушення законодавства про безпеку праці (стаття 35) тощо.

2. Відповідність принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Переважна більшість тексту оперує гендерно нейтральним терміном «працівник», не використовуючи відповідну форму фемінітива, в той час як низка статей (як от стаття 28) цілеспрямовано регулює становище жінок у трудових відносинах.

[1] Стандарти ЄС у сфері захисту прав жінок

Водночас важливо взяти до уваги суспільні контексти та статистику: чоловіки становлять більшість постраждалих від нещасних випадків на виробництві та зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою, більшу частку працевлаштованих у секторах сільського господарства, праці з інструментом, експлуатації та контролю за роботою устаткування тощо.[2] Жінки натомість частіше стикаються з психосоціальними ризиками та впливом гендерно зумовленого насильства на робочому місці через більшу залученість до соціального сектору.[3] При розробці законодавства, що регулює відносини у сфері праці, важливо враховувати ці особливості, адже вони прямо впливають на потреби працівників/ць та вимагають вжиття відповідних заходів реагування та превенції.

Згідно з глобальним звітом від 2022 року компанії Deloitte, більшість жінок (59%) протягом останнього року на роботі стикалися з домаганнями – ця цифра збільшилася порівняно з 2021 роком (52%). При цьому 93% жінок вважають, що повідомлення про такі дії негативно вплине на їхню кар'єру. Це дає підстави для висновку, що гендерні аспекти безпеки праці сприймаються як відокремлена проблематика, що стосується передусім жінок. Тому недостатня увага до цих аспектів у новому законодавстві може вважатися кроком назад в частині забезпечення фактичної рівності між жінками та чоловіками у сфері безпеки праці.

Аналізований законопроект містить особливу статтю 28, що передбачає для вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та тих, хто годує грудьми: оцінювання роботодавцем професійних ризиків, обов'язкове інформування, тимчасове пристосування умов праці або надання іншої роботи. У разі неможливості – надання відпустки із збереженням середньої зарплати. Вагітним також гарантується час на допологові обстеження із збереженням зарплати. Попри те, що було здійснено спробу врахування особливостей підходів до праці таких жінок, все ж норма містить низку недоліків (що будуть детальніше прописані в розділі Зауваження).

Окремою проблемою залишається відсутність в акті будь-якої вказівки на гендерно зумовлене насильство як вид професійного ризику. Навіть в частині визначення державної політики (стаття 4), законопроект за мету виділяє запобігання травматизму, професійного захворювання та смертельним випадкам, однак ризик гендерно зумовленого насильства до цього переліку не включає. Законопроект наскрізно оперує поняттями «нещасні випадки» та «професійні захворювання», проте не зрозуміло з їх змісту, чи покривається цими поняттями гендерно зумовлене насильство, що включає сексуальні домагання на робочому місці.

3. Відповідність нормативно-правовим актам України

Якщо звернутися до КЗпП, то можна простежити, що в ньому не міститься норми, яка б передбачала обов'язок для роботодавця приймати політики превенції та протидії насильству і сексуальним домаганням на робочому місці. Єдиним випадком, коли згадується слово «насильство» в КЗпП, є стаття 60-2, що передбачає можливість працівника/ці вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації, сексуального домагання чи інших форм насильства.

…

Що стосується специфічних норм, що відмежовують різницю в роботі чоловіків та жінок, то чинною редакцією законодавства з безпеки праці є норма згаданого раніше Закону «Про

[2] Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості (Ольга Купець, Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи)

[3] Згідно з проведеним Європейським фондом з покращення умов життя та праці опитуванням у 2023 році, 2,9 % жінок-працівниць повідомили про небажану сексуальну увагу порівняно з 0,8% чоловіків. При цьому молоді жінки (18–34 роки) стикаються з такими інцидентами у 3,6 рази частіше за чоловіків того самого віку.

охорону праці» (стаття 10), що забороняє застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Вагітним жінкам і жінкам, котрі мають дітей віком до трьох років забороняється залучення до роботи в нічний час і надурочних робіт (стаття 55 і 56 КЗпП). У разі наявності медичного висновку вагітні жінки переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (стаття 178 КЗпП). Водночас, дискусійним залишається доцільність формулювання даних положень саме в частині категоричної заборони, оскільки низка міжнародних документів[4] вказують саме на важливості уникнення завдання шкоди здоров'ю таким категоріям працівницям, що й має бути основним критерієм. Відповідно при розробці нового Трудового кодексу законодавцю варто буде врахувати можливість відходу від чинних норм з метою надання дозволу до залучення до роботи в нічний час за письмовою згодою працівниць, крім випадків, коли це може завдати шкоди здоров'ю, що підтверджується медичним висновком.

4. Відповідність міжнародним стандартам

Питання безпеки праці у національному законодавстві варто розглядати не лише у внутрішньому контексті, але й крізь призму міжнародних зобов'язань України, зокрема на євроінтеграційному шляху. Пункт 19 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників передбачає необхідність вжиття необхідних заходів для досягнення гармонізації у сфері охорони здоров'я та безпеки на робочому місці. Ці заходи мають враховувати, зокрема, необхідність навчання, інформування, консультацій та збалансованої участі працівників/ць у тому, що стосується існуючих ризиків та дій у напрямку їх усунення або зменшення. Відповідно до ст. ст. 153 і 156 ДФЄС заохочується співпраця між державами-членами ЄС, зокрема з таких питань, як покращення робочого середовища для захисту здоров'я та безпеки працівників/ць, умов праці, інформування та консультування.

Ключові стандарти закладені в статті 31 Хартії ЄС: кожен працівник/ця мають право на умови праці, що забезпечують повагу до здоров'я, безпеки та гідності, а також право на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний та щотижневий відпочинок, на щорічну оплачувану відпустку. Це розкривається в межах Директиви 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі та Директиви 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу. Однак, вони не охоплюють безпосередньо гендерний аспект справедливих умов праці в контексті цієї статті.

Директива 92/85/ЄЕС та Директива 2019/1158 розкривають принципи, закріплені у ст. 31 Хартії ЄС, через особливості організації робочого часу та часу відпочинку для вагітних працівниць, чоловіка/жінки, у яких народилась дитина, гнучкість умов праці та відповідно їх гарантії, з урахуванням балансу професійного та особистого життя. В Аналітичному звіті Європейської Комісії щодо узгодження законодавства України з нормативно-правовою базою 4 Ст. 8(4) Європейської соціальної хартії, ст. 7 Директиви ЄС 92/85, Конвенції МОП про нічну роботу № 171 Європейського Союзу (acquis) від 01 лютого 2023 року передбачено, окрім іншого, правило, що забороняє роботодавцям запитувати жінку про вагітність при працевлаштуванні, а також

[4] Ст. 8(4) Європейської соціальної хартії, ст. 7 Директиви ЄС 92/85, Конвенції МОП про нічну роботу № 171

норму про необхідність забезпечення балансу між роботою та життям для батьків, які працюють.[5] Більше того, тут слід вказати на важливості врахування інтересів та потреб чоловіків, у яких народилася дитина, і які поряд з виконанням трудових обов'язків мають забезпечити її годування, що відповідно до висновку Суду справедливості ЄС не пов'язане з біологічним фактом грудного вигодовування, тому в загальному формулюванні може вважати часом, присвяченим виключно дитині і надаватися батьку на однакових умовах з матір'ю.[6]

Конвенція МОП № 190 від 2019 року про викорінення насильства та переслідувань у сфері праці та додаткова Рекомендація до неї № 206 фокусується на гендерно зумовленому насильстві та домаганнях, маючи на меті захистити усіх працюючих, зокрема жінок, які, як свідчить статистика, найчастіше стають постраждалими від неприйнятної поведінки на робочому місці.[7]

Оскільки пріоритетом євроінтеграційного порядку денного є сприяння гендерній рівності, залишення прогалин у законодавстві про безпеку праці негативно позначатиметься на євроінтеграційних процесах України. Реформування повинно здійснюватися в цілях покращення ситуації та сприяння рівності, а не залишати невирішених системних проблем, відтворюючи гендерні прогалини у новому законодавчому регулюванні. Відповідно виникають питання щодо реального врахування положень міжнародних та європейських стандартів, зокрема, та найбільшою мірою, в частині визнання гендерно зумовленого насильства професійним ризиком та обов'язку роботодавця розробляти внутрішню політику реагування.

5. Зауваження

Щодо захисту вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми:

● частина 6 статті 28 скеровує до підзаконного акта, яким встановлюється перелік небезпечних та шкідливих професійних факторів та умов праці; при цьому відчутна неузгодженість стосовно органів, відповідальних за формування такого переліку, адже стосовно жінок, вагітних працівниць, тих, які недавно народили або годують грудьми, він визначається лише ЦОВВ у сфері охорони здоров'я без участі ЦОВВ у сфері безпеки та здоров'я працівників/ць, як це працює з переліком для осіб з інвалідністю, до прикладу;

● частина 3 статті 28 встановлює обов'язок для роботодавця щодо самостійного або за допомогою уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі проведення оцінювання професійних ризиків та можливого впливу на вагітність, плід, годування грудьми дітей таких працівниць, на безпеку та здоров'я їх дітей; виникає проблемне питання щодо спроможності зробити це роботодавцем без залучення спеціально обізнаних осіб (медичних працівників/ць), а також способу, в який така оцінка проводиться;

● пунктом 27 статті 1 визначено «працівницею, яка нещодавно народила» жінку, яка має народжену нею дитину віком до 1 року, при цьому пунктом 26 «працівницю, яка годує грудьми» – жінку, яка годує грудьми народжену нею дитину віком до 1,5 року. Самі собою ці два положення викликають сумніви щодо узгодженості при тому, що додатково відповідно до ЗУ «Про дитяче харчування» діти грудного віку – це діти віком від народження до 1 року. Трудове законодавство (КЗпП) взагалі не оперує таким поняттям, натомість використовуючи формулювання «вагітні жінки і жінки, що мають дітей віком до трьох років». Відповідно залишається невизначеним,

[5] Аналітичний звіт до Повідомлення Комісії для Європейського Парламенту, Європейської Ради та Ради, Висновок Європейської Комісії щодо заявки України на членство в Європейському Союзі (1 лютого 2023 року, Робочий документ персоналу Комісії)

[6] Детальніше з оглядом рішення у справі C 104/09 (Roca Álvarez) можна ознайомитися на веб-сайті "ЮрФем" за посиланням.

[7] Конвенція МОП № 190 та Рекомендація № 206: інструменти для викорінення насильства та домагань у сфері праці (Аналітичний матеріал ЮрФем)

чи передбачає аналізований законопроект гарантії для таких жінок. Більше того, включення до даної статті логіки про жінок-працівниць, які годують грудьми, не узгоджується з розробленою практикою Суду справедливості ЄС (у справі Roca Álvarez), що вказав на віддільність годування дитини з біологічними процесами, що свідчить про важливість поширення відповідних гарантій щодо безпеки праці і щодо чоловіків, котрі в міру сімейних обставин мають годувати дитину. Ці аспекти залишилися неврахованими в законопроекті.

Щодо важливості протидії та реагування на випадки гендерно зумовленого насильства на робочому місці:

● професійний ризик зводиться лише до фізичного стану працівника/ці та втрати ними працездатності і не охоплює психологічну шкоду від домагань; поняття «шкідливий професійний фактор» також потребує розширення для охоплення психосоціальних ризиків, включаючи домагання;

● зазначається, що сексуальні домагання безпосередньо не визначені окремими видами професійного ризику, натомість робиться відсилка до акту, що має бути прийнятий Міністерством охорони здоров'я (як органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я); стаття 27 передбачає обов'язок працівника/ці повідомляти про будь-яку робочу ситуацію, щодо якої вони мають достатні підстави вважати, що остання становить або може становити серйозну загрозу для безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також про будь-які недоліки у системах захисту, однак залишається питанням, чи включають ці поняття гендерно зумовлене насильство на робочому місці та чи має постраждала особа відповідне зобов'язання.

…

6. Висновок за результатами проведеної експертизи

Проект Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» **гендерно нейтральний, потребує доопрацювання.**

Так, прийняття законопроєкту у даній редакції може призвести до низки ризиків:

– гендерно зумовлене насильство на робочому місці залишається поза системою управління професійними ризиками, і є поки не визначеним підзаконними нормативно-правовими актами, що суперечить міжнародним та європейським стандартам. В результаті психосоціальні ризики (на противагу фізичним) не підлягатимуть ні оцінці, ні обов'язковому розслідуванню, що залишає законодавство в цій частині реактивним, а не проактивним;

– прив'язка захисту певних категорій жінок виключно до наявності медичного висновку знижує дієвість норми статті 28 і створює ризик її лише формального дотримання разом із виключенням з даної норми чоловіків, котрі годують дитину;

– відсутність гендерного виміру нагляду та статистики обмежує можливості для доказового формування державної політики у сфері безпеки праці;

– понятєвий апарат законопроєкту не повною мірою розкриває зміст використовуваних законодавцем формулювань і до певної міри навіть суперечить існуючим визначенням (наприклад, це стосується понять «працівниця, яка нещодавно народила», «працівниця, яка годує грудьми»).

7. Рекомендації

В цілях виконання мети законопроєкту існує необхідність розглянути доцільність включення до нього положень, що стосуються механізмів забезпечення дієвості запроваджених гарантій, а також зміни вже напрацьованих норм.

Щодо захисту вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми:

● у частині 3 статті 28 передбачити право вагітної працівниці або тієї, котра годує грудьми, на тимчасову зміну умов праці без обов'язкового надання медичного висновку – у разі наявності обґрунтованих підстав вважати умови праці небезпечними;

● вищезгадану норму також слід відредагувати в частині встановлення обов'язку для роботодавця самостійно або за допомогою уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі проводити оцінювання можливого впливу на вагітність, плід, годування грудьми дітей працівниць, на безпеку та здоров'я їх дітей, уточнивши, які саме фактори мають братися до уваги, та передбачивши важливість залучення спеціально обізнаних осіб (медичних працівників/ць);

● у частині 6 статті 28 закріпити мінімальний перелік заборонених умов праці безпосередньо у тексті закону, відклавши до підзаконного акта лише розширений перелік; залучити до участі в розробці цього переліку обох ЦОВВ – у сфері охорони здоров'я і у сфері безпеки та здоров'я працівників/ць;

● переглянути вікову межу дитини до 1 року у визначенні «працівниці, яка нещодавно народила», розширивши його або, прив'язавши до фізіологічного стану жінки, узгодити визначення з КЗпП. Те саме стосується і поняття «працівниці, яка годує дітьми» – його слід розширити, включивши також працівників-чоловіків, котрі годують дітей.

Щодо важливості протидії та реагування на випадки гендерно зумовленого насильства на робочому місці:

● варто наскрізно включити визнання гендерно зумовленого насильства, включаючи сексуальні домагання на робочому місці, окремим видом професійного ризику відповідно до Конвенції МОП № 190, зокрема, шляхом доповнення статті 1 відповідним визначенням, а також статей 6, 25, 27, що оперують поняттями травматизму на роботі, нещасного випадку, професійного захворювання, смертельних випадків, що охоплюють тільки фізичну шкоду працівникам/цям, але опускають ризики виникнення психологічної;

● прописати обов'язок роботодавця розробляти внутрішню політику запобігання гендерно зумовленого насильства та реагування, включаючи процедуру подачі скарг та заходи з інформування працівників/ць шляхом доповнення статті 16.

…

(https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2026/04/%D0%92%D0%B8%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BA-%D0%93%D0%9F%D0%95-10147-FINAL.docx.pdf). – 2026. – 29.04).

Проєкт Трудового кодексу України

Матеріал на сайті «Національна асоціація адвокатів України»

Пропозиції та зауваження Національної асоціації адвокатів України до проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026)[8]

Національна асоціація адвокатів України (далі – НААУ) розглянула проект Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026) та з огляду на важливість пропонованих змін надає свої пропозиції та зауваження до зазначеного проекту.

Метою проекту Закону згідно з пояснювальною запискою є дерадянізація законодавства про працю, унормування індивідуальних та колективних трудових відносин на принципах свободи, рівності, забезпечення гідної праці з імплементацією міжнародних стандартів регулювання трудових відносин у національне законодавство.

Україна є стороною Європейської соціальної хартії (переглянутої) та взяла на себе зобов'язання з імплементації acquis ЄС відповідно до Угоди про асоціацію з ЄС. Окрім того, наша держава докладає зусиль для імплементації ряду європейських нормативно-правових актів. Відтак

[8] Матеріал друкується зі скороченнями, повний текст – за посиланням, що надається в кінці повідомлення.

положення нового Трудового кодексу мають забезпечувати повну відповідність зазначеним міжнародним стандартам.

Аналіз проекту свідчить про наявність низки системних питань, які можуть створити ризик невідповідності міжнародним стандартам або призвести до звуження існуючих трудових гарантій. Ідеться насамперед про розширення сфери локального та договірного регулювання без достатніх запобіжників від погіршення становища працівника, широкі дискреційні повноваження роботодавця у прийнятті локальних актів, недостатню деталізацію процесуальних гарантій у разі припинення трудового договору, а також відсутність чітко визначених механізмів консультацій у разі колективних звільнень.

Окремої уваги потребує баланс між гнучкістю та соціальним захистом у регулюванні нестандартних форм зайнятості – роботи з нефіксованим робочим часом, домашньої праці, студентського договору та тимчасової (агентської) роботи. За відсутності чітких гарантій мінімального доходу, компенсації у разі скасування погоджених завдань, обов'язкового соціального страхування та рівного ставлення до працівників існує ризик прекаризації праці та фактичного зниження рівня соціального захисту. Так само потребують додаткового врегулювання питання сімейних гарантій, участі представників працівників у прийнятті рішень, обмежень щодо локауту та забезпечення реального, а не формального соціального діалогу, що є ключовими вимогами Європейської соціальної хартії (переглянутої) та відповідних директив ЄС. Крім того, окремі положення проекту, зокрема щодо застосування аналогії, превалювання норм Кодексу над іншими законами та можливості обмеження доступу до інформації з мотивів конфіденційності, можуть впливати на правову визначеність і передбачуваність правозастосування. В умовах реформування трудового законодавства важливо забезпечити, щоб новий Кодекс не лише модернізував регулювання, але й гарантував збереження та поступове підвищення рівня захисту трудових прав відповідно до європейських стандартів, запобігав потенційним колізіям і мінімізував ризики майбутніх спорів як на національному, так і на міжнародному рівні.

ПРОПОЗИЦІЇ НААУ

Превалювання Трудового кодексу над іншими законами (стаття 20)

У проекті передбачено, що норми Кодексу превалюють над однопредметними нормами інших законів. Разом з тим це може створити ризик обмеження спеціальних гарантій, зниження рівня соціального захисту, конфлікту з міжнародними договорами.

Європейська соціальна хартія (переглянута) вимагає постійного прогресивного підвищення стандартів, а не їх уніфікації шляхом «поглинання». Якщо інший закон встановлює більш високий стандарт – він не повинен втрачати силу. Відтак існує ризик невідповідності щодо статей 1, 2, 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Відсутність принципу сприятливішої норми (favor laboratoris) як імперативу

У статті 16 є згадка про покращення становища працівника. Однак немає чіткої заборони індивідуального «відступу вниз», допускається широке договірне регулювання. Разом з тим у практиці ЄС мінімальні гарантії не можуть бути знижені індивідуальним договором.

Суб'єкти трудових відносин (розділ 3)

Стаття 35. Відеоспостереження за працівником на робочому місці

1. Роботодавець може здійснювати відеоспостереження на робочому місці працівника, що перебуває у приміщенні чи на території роботодавця.

2. Відеоспостереження є крайньою формою контролю роботодавця за працівником і може застосовуватися тільки за умови неможливості або неефективності застосування альтернативних способів контролю за працівником.

3. Здійснення відеоспостереження не може порушувати право працівника на повагу до його особистого і сімейного життя. У разі встановлення відеоспостереження роботодавець повинен:

1) врахувати об'єктивну та обґрунтовану необхідність здійснення відеоспостереження;

2) поінформувати працівника про здійснення відеоспостереження та місце встановлення відеокамер у визначений ним спосіб з передбачених у статті 23 цього Кодексу, якщо інше не встановлено у колективному або трудовому договорі.

4. На вимогу працівника роботодавець повинен надати необхідний фрагмент відеозапису, який зберігається роботодавцем не менше трьох місяців, та може бути доказом порушення трудових прав такого працівника та/або невиконання ним трудових обов'язків. Відеозапис не може бути переданий третім особам без письмової згоди працівника, крім випадків, передбачених у законі.

5. Порядок обліку відеозаписів, зроблених під час відеоспостереження за працівником на робочому місці визначається роботодавцем.

Пропонуємо доповнити ст. 35 такими пунктами:

«Відеоспостереження допускається виключно з легітимною метою, зокрема для забезпечення безпеки працівників, охорони майна, запобігання правопорушенням або контролю виробничих процесів, за умови дотримання принципів необхідності та пропорційності втручання у приватне життя працівника.

Інформування працівника повинно бути письмовим та містити відомості про мету відеоспостереження, строк зберігання записів, порядок доступу до них та осіб, відповідальних за їх обробку.

Забороняється встановлення відеокамер в місцях, де працівник обґрунтовано очікує на підвищений рівень приватності (санітарно-побутові приміщення, роздягальні, кімнати відпочинку тощо), крім випадків, прямо передбачених у законі.

Інформування працівника повинно містити відомості про мету відеоспостереження, строк зберігання записів, порядок доступу до них та осіб, відповідальних за їх обробку.

Працівник має право на безоплатний доступ до відеозаписів, що містять його зображення, а також право вимагати виправлення або видалення записів у разі їх незаконного отримання чи обробки.».

Пункт 4 викласти в такій редакції:

«4. На вимогу працівника роботодавець повинен надати необхідний фрагмент відеозапису, який зберігається роботодавцем не менше трьох місяців, та може бути доказом порушення трудових або інших прав такого працівника та/або невиконання ним трудових обов'язків. Відеозапис не може бути переданий третім особам без письмової згоди працівника, крім випадків, передбачених у законі.».

…

Умови праці (розділ II)

…

Стаття 129. Щоденний (міжзмінний) відпочинок

У частині 1 статті 129 передбачено, що тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може становити менше 12 послідовних годин упродовж кожних 24 годин.

Разом з тим така кількість годин може обмежувати право працівника на працю, якщо він в установленому у законі порядку працює повний робочий 8-годинний день, а також за сумісництвом 4 години. Причому обсяг роботи за сумісництвом не може бути обмежений, працівник може виконувати додатково викладацьку та інші види робіт на умовах погодинної оплати праці додатково.

З огляду на викладене з метою відповідності норм Трудового кодексу нормам Європейського законодавства, пропонується застосувати норми Директиви 2003/88/ЄС, а саме: «Час відпочинку – будь-який період, який не є робочим часом».

Стаття 130. Щотижневий безперервний відпочинок. Вихідні дні

У частині 1 статті 130 визначено право працівника на щотижневий безперервний відпочинок тривалістю не менше 42 годин протягом кожного семиденного періоду. Причому право на щотижневий безперервний відпочинок забезпечується шляхом надання працівникові щоденного відпочинку та вихідних днів. Щотижневий безперервний відпочинок включає весь час після

закінчення останнього робочого дня робочого тижня і до початку першого робочого дня наступного робочого тижня.

Проте математично, якщо працівник працює 6-денний робочий тиждень (відповідно до статті 122 ТК), забезпечити повні 42 години безперервного щотижневого відпочинку за рахунок одного вихідного дня та щоденного відпочинку неможливо, оскільки сумарний час від останньої зміни суботи до початку робочої зміни в понеділок за стандартного графіка становить приблизно 24 години.

З метою гармонізації українського трудового законодавства зі стандартами МОП (Конвенція № 1 про робочий час) та Директивою 2003/88/ЄС про організацію робочого часу пропонується частину першу статті 130 конкретизувати та скорегувати у такий спосіб:

«1. Працівникові надається щотижневий безперервний відпочинок тривалістю не менше 24 годин на додаток до одинадцяти годин щоденного відпочинку.

2. Право на щотижневий безперервний відпочинок забезпечується шляхом надання працівникові щоденного відпочинку та вихідних днів. Щотижневий безперервний відпочинок включає весь час після закінчення останнього робочого дня робочого тижня і до початку першого робочого дня наступного робочого тижня.».

Порівняльна табличка

Стаття 127. Поняття та види часу відпочинку	
1. Час відпочинку – будь-який період, який не є робочим часом і використовується працівником на власний розсуд	1. Час відпочинку – будь-який період, який не є робочим часом
Стаття 129. Щоденний (міжзмінний) відпочинок	
1. Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може становити менше 12 послідовних годин упродовж кожних 24 годин	1. Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може становити менше 11 послідовних годин упродовж кожних 24 годин
Стаття 130. Щотижневий безперервний відпочинок. Вихідні дні	
1. Працівник має право на щотижневий безперервний відпочинок тривалістю не менше 42 годин протягом кожного семиденного періоду. 2. Право на щотижневий безперервний відпочинок забезпечується шляхом надання працівникові щоденного відпочинку та вихідних днів. Щотижневий безперервний відпочинок включає весь час після закінчення останнього робочого дня робочого тижня і до початку першого робочого дня наступного робочого тижня	1. Працівникові надається щотижневий безперервний відпочинок тривалістю не менше 24 годин на додаток до одинадцяти годин щоденного відпочинку. 2. Право на щотижневий безперервний відпочинок забезпечується шляхом надання працівникові щоденного відпочинку та вихідних днів. Щотижневий безперервний відпочинок включає весь час після закінчення останнього робочого дня робочого тижня і до початку першого робочого дня наступного робочого тижня

З метою відповідності Директиві 2003/88/ЄС необхідно забезпечити: мінімальний щоденний безперервний відпочинок тривалістю не менше 11 годин; мінімальний щотижневий відпочинок; оплачувану щорічну відпустку тривалістю не менше 4 тижнів. Неприпустимим є встановлення можливості індивідуального відступу від базових гарантій без колективного контролю.

У главі 5 «Оплата праці» (статті 156 – 182) визначаються заробітна плата, мінімальні гарантії, системи та форми оплати, компенсації за роботу в особливих умовах, а також права працівників щодо прозорості нарахувань. У статтях проаналізовано ключові зміни та їх потенційні наслідки для ринку праці.

Проект Трудового кодексу України № 14386 закріплює поняття заробітної плати як комплексної категорії, що включає основну, додаткову та інші виплати. До основної належать оклади, тарифні ставки та відрядні розцінки, до додаткової – премії, надбавки та доплати, а інші виплати можуть охоплювати заохочувальні та компенсаційні механізми. Такий підхід узаконює широкий спектр стимулюючих та компенсаційних виплат, надаючи роботодавцям гнучкість у винагороді працівників, але водночас вимагає прозорого обліку та звітності.

Мінімальна заробітна плата у проекті ТКУ прив'язується до економічних показників: середньої зарплати в економіці та прожиткового мінімуму. Встановлюється Верховною Радою за поданням Кабінету Міністрів і не може зменшуватися, що передбачає обов'язок роботодавця проводити доплату у разі недосягнення мінімального рівня. Таке законодавче закріплення формули мінімальної зарплати підвищує соціальні гарантії працівників, але одночасно створює додаткові адміністративні виклики для бухгалтерії та кадрових служб, які щороку повинні коригувати нарахування. У проекті ТКУ зберігаються класичні форми оплати праці – почасова та відрядна, водночас вводяться гнучкі системи, що дозволяють комбінувати різні підходи. Погодинна оплата передбачає облік фактичного часу та контроль виконання нормованих завдань, а всі системи оплати праці повинні забезпечувати рівність чоловіків і жінок за рівноцінну працю. Акцент на прозорості та системності передбачає, що роботодавець повинен регулярно інформувати працівників про рівень зарплат за категоріями, що водночас підвищує відповідальність і зменшує ризик дискримінації.

Особлива увага приділяється оплаті праці у складних та ризикових умовах. Робота у нічний час, у вихідні та святкові дні, а також понаднормова, повинна оплачуватися не менше подвійного тарифу. Надбавки передбачаються за роботу у шкідливих або особливих умовах праці, а час простою, який не залежить від працівника, оплачується не менше двох третин ставки. Компенсація за затримку виплат передбачена з урахуванням індексу споживчих цін, що вперше систематизує гарантії та компенсації, раніше розпорошені по різних законах.

Законопроект також підсилює інформаційні права працівників. Працівник має право отримувати детальний розрахунок заробітної плати з розшифруванням основної, додаткової та компенсаційної частин, а також податків. Забороняються відрахування на користь роботодавця або посередників за працевлаштування, а розмір законних відрахувань обмежується до 20 %, у визначених випадках до 50 %, а для аліментів до 70 %. Такі новели закріплюють принцип повного та достовірного обліку, що значно підвищує захист працівників.

Виплата заробітної плати відповідно до проекту повинна здійснюватися не рідше ніж двічі на місяць, через банки, пошту або платіжні системи, а виплата в боргових зобов'язаннях або у негрошовій формі забороняється. Розрахунок під час звільнення проводиться не пізніше дня звільнення, а за потреби наступного робочого дня. Подібна деталізація строків та механізмів виплат підвищує дисципліну роботодавців і зменшує потенційні трудові спори.

Важливою новелою є врегулювання тимчасових змін умов оплати. Мінімальні державні гарантії не можуть бути нижчими за встановлені колективними угодами, а тимчасове зниження зарплати допускається не більше ніж на шість місяців у разі фінансових труднощів роботодавця. Це створює законодавчу основу для адаптації до кризових ситуацій без порушення соціальних гарантій працівників.

Загалом, у проекті ТКУ № 14386 закріплюються сучасні стандарти оплати праці та соціальні гарантії, розширюючи стимулюючі та компенсаційні виплати, детально врегульовуючи форми і системи оплати, а також прив'язуючи мінімальну зарплату до економічних показників. Водночас упровадження цих норм потребує уваги роботодавців і контролюючих органів для забезпечення правової визначеності, цифровізації бухгалтерського обліку та запобігання трудовим спорам. Прийняття законопроекту створює перспективу підвищення соціального захисту працівників і стимулює прозорість у сфері заробітної плати, що є важливим кроком до сучасного регулювання трудових відносин в Україні.

Щодо врегулювання індивідуальних трудових спорів (розділ 7)

Стаття 239. Врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом медіації

У статті 237 ТК визначаються три способи вирішення індивідуальних трудових спорів: шляхом безпосередніх переговорів між сторонами трудового договору, за допомогою медіації, судом.

Причому у статті 238 передбачається, що у разі відмови роботодавця розглянути скаргу та/або розпочати безпосередні переговори у встановлений строк, або якщо під час переговорів між працівником і роботодавцем не досягнуто згоди, працівник має право вдатися до інших способів вирішення індивідуального трудового спору.

Тобто такий шлях не є обов'язковою передумовою звернення до суду. Аналогічно пропонується другий добровільний та необов'язковий шлях врегулювання індивідуального трудового спору – шляхом медіації.

Окрім того, у ч. 3 ст. 239 ТК передбачається, що у разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду індивідуального трудового спору до суду. Водночас у частинах 1 та 2 статті 6 Директиви 2008/52/ЄС від 21 травня 2008 р. «Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах» передбачено таке.

1. Держави-члени мають подбати про можливість для сторін або однієї сторони, що отримала недвозначну згоду від інших сторін, вимагати забезпечення виконання змісту письмової угоди, укладеної в результаті медіації. Виконання змісту такої угоди буде забезпечено, за винятком випадків, коли у конкретній ситуації зміст угоди суперечить законодавству держави-члена, на території якої подається запит, або законодавство цієї держави члена не передбачає забезпечення її виконання.

2. Виконання змісту угоди може бути забезпечене судом або іншим органом, компетентним у постанові або рішенні чи іншому достовірному інструменті згідно із законодавством держави-члена, де подається запит. Таким чином, вимоги євроінтеграції передбачають забезпечення державою механізму виконання угод за результатами медіації.

Відтак п. 3 ст. 239 ТК не відповідає вимогам Директиви 2008/52/ЄС. Окрім того, оскільки у п. 3 статті 239 ТК передбачається можливість укладення угоди за результатами медіації в індивідуальному трудовому спорі, однак не визначаються її правова природа та порядок виконання, то створюються дві альтернативні, але не узгоджені між собою моделі захисту прав:

• виконання угоди як цивільно-правового договору (шляхом стягнення за загальними правилами цивільного судочинства);

• повторний розгляд того самого спору як індивідуального трудового спору в суді.

Зважаючи, що проведення медіації є підставою для поновлення строку для звернення до суду, будь-яка зі сторін може ініціювати медіацію як спосіб затягування вирішення спору, а надалі не виконувати угоду з метою передбачуваного збагачення за рахунок рішення суду про стягнення середнього заробітку.

З огляду на викладене у нинішній редакції у статті 239 створюється подвійна модель правового захисту, що не відповідає принципам правової визначеності, ефективності та остаточності вирішення спорів, закріпленим у європейському праві, і потребує доопрацювання. Пропонується викласти п. 3 ст. 239 ЦК в такій редакції:

«3. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися до суду з вимогою про її виконання.».

Стаття 241. Строки звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів

У статті 241 Трудового кодексу України встановлюється тримісячний строк для звернення роботодавця до суду з питань стягнення матеріальної шкоди, заподіяної працівником. Таке положення є суттєвим скороченням порівняно із чинним Кодексом законів про працю, де відповідний строк становить один рік. Зменшення строку має на меті уніфікацію термінів звернення до суду у трудових спорах та забезпечення оперативного захисту майнових інтересів роботодавця. Водночас відповідна норма може обмежувати права роботодавця, оскільки процедура притягнення працівника до матеріальної відповідальності передбачає проведення службового розслідування, строки якого регламентовані нормативною документацією та можуть тривати до двох місяців, не враховуючи періодів відпустки чи тимчасової непрацездатності працівника.

Таким чином, передбачення можливості врахування періоду добровільного відшкодування завданої шкоди працівником як поважної причини для поновлення пропущеного строку є важливим з точки зору забезпечення принципу справедливості та стимулювання сторін до позасудового врегулювання спору. Працівник, усвідомлюючи можливість добровільного відшкодування, має мотивацію компенсувати шкоду без затягування судового процесу, а роботодавець отримує можливість захистити свої майнові права навіть у разі пропуску тримісячного строку.

З огляду на викладене доцільним є доповнення п. 4 ст. 241 ТК абзацом другим такого змісту:

«Період добровільного відшкодування працівником завданої шкоди може бути визнаний судом поважною причиною для поновлення пропущеного строку звернення роботодавця до суду.».

Стаття 245. Рішення суду у справах, пов'язаних із встановленням факту трудових відносин, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору

У запропонованій редакції ч. 1 статті 245 ТК передбачається обов'язок суду у разі ухвалення рішення про встановлення факту трудових відносин та/або оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, ухвалити рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Вказане формулювання фактично означає обов'язок нарахувати:

1) заробітну плату у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати;

2) нарахувати та сплатити податок на доходи фізичних осіб;

3) нарахувати та сплатити суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Натомість за усталеною судовою практикою та численними роз'ясненнями Верховного Суду податки і збори із присудженої за рішенням суду суми заробітної плати та середнього заробітку за час вимушеного прогулу підлягають нарахуванню роботодавцем під час виконання відповідного судового рішення та, відповідно, відрахуванню із цієї суми під час виплати працівнику, внаслідок чого виплачена працівнику на підставі судового рішення сума зменшується на суму податків і зборів. Відрахування податків і обов`язкових платежів із середнього заробітку за час вимушеного прогулу не погіршує становище працівника, якого поновлено на роботі, оскільки за цей період у разі перебування на посаді працівник отримував би заробітну плату, із якої також відраховувались би податки і збори.

Відповідно до підпункту 168.1.1 пункту 168.1 статті 168 ПКУ податковий агент, який нараховує (виплачує, надає) оподатковуваний дохід на користь платника податку, зобов`язаний утримувати податок із суми такого доходу за його рахунок, використовуючи ставку податку, визначену в статті 167 цього Кодексу (за загальним правилом 18 %).

Окрім того, обов'язковою з 1 грудня 2024 року є сплата з усіх доходів військового збору за ставкою 5 %.

Таким чином, пропонується замінити у п. 1 ст. 245 ТК слова «нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи» словами «нарахування та сплату відповідно до законодавства суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи та сплату податків і зборів із нарахованих сум заробітної плати».

Порівняльна таблиця

Стаття 239. Врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом медіації	
3. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду індивідуального трудового спору до суду	3. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися до суду з вимогою про її виконання
Стаття 241 Строки звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів	
4. Для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється тримісячний строк з дня виявлення заподіяної працівником шкоди	4. Для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється тримісячний строк з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Період добровільного відшкодування працівником завданої шкоди може бути визнаний судом поважною причиною для поновлення пропущеного строку звернення роботодавця до суду

Стаття 245. Рішення суду у справах, пов'язаних із встановленням факту трудових відносин, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору	
1. При ухваленні рішення про встановлення факту трудових відносин та/або оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповної тривалості робочого часу, у разі фактичного виконання роботи на умовах нормальної тривалості робочого часу (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні») суд одночасно ухвалює рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи	1. При ухваленні рішення про встановлення факту трудових відносин та/або оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповної тривалості робочого часу, у разі фактичного виконання роботи на умовах нормальної тривалості робочого часу (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні») суд одночасно ухвалює рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи та сплату податків і зборів із нарахованих сум заробітної плати

Щодо колективних трудових спорів (книга четверта розділ II)

…

2. Легалізація локауту

У проекті (статті 284, 290 – 294) пропонується легалізація в правовій системі України «локауту», що передбачає тимчасове повне або часткове призупинення роботи підприємства,

установи, організації, фізичної особи – роботодавця та/або обмеження допуску всіх працівників чи їх частини до робочих місць без припинення трудових договорів.

Згідно з частиною другою статті 291 проекту локаут може застосовуватися роботодавцем виключно на локальному рівні. Зазначене не відповідає положенням пункту 4 статті 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої), якими визнається право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів. Так, згідно з висновками Європейського комітету соціальних прав «стаття 6 § 4 не передбачає визнання права на локаут індивідуального роботодавця, за винятком виняткових обставин» (Digest / Conclusions 2008 щодо Європейської соціальної хартії (European Social Charter).

Право на страйк є конституційним правом працівників, встановленим у статті 44 Конституції України, згідно з якою особи, що працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Водночас Конституція України не встановлює і не гарантує права роботодавців на локаут.

Таким чином, передбачений у проекті локаут на локальному рівні не відповідає Конституції України та міжнародним нормативно-правовим актам.

Крім того, з аналізу положень проекту вбачається, що до працівників, які беруть участь у страйку, роботодавець може застосувати локаут (статті 284, 290 – 294 проекту) та призупинення трудового договору (абзац сьомий частини другої статті 84 проекту), що є повністю недопустимим, оскільки працівники реалізують своє конституційне право на страйк.

У статті 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлено, що за працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників є обов'язком роботодавця.

Натомість у статті 291 проекту передбачається, що в наказі про локаут роботодавець визначає порядок оплати праці працівників, однак не містить жодної конкретизації щодо мінімального розміру такої оплати. Така юридична невизначеність може призвести до того, що працівники, які не беруть участі у страйку, будуть позбавлені можливості отримувати заробітну плату за час вимушеного простою.

Запропоноване введення локауту є не лише новою процедурою, а й новою формою одностороннього колективного тиску, яка може обмежувати реалізацію права працівників на страйк і підривати баланс інтересів у загальному механізмі врегулювання колективних трудових спорів.

НААУ звертає увагу, що локаут не може обмежувати або нівелювати право працівників на страйк; мають бути встановлені чіткі законодавчі умови та гарантії судового контролю. В іншому випадку існує ризик невідповідності статті 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Включення положень про НСПП

Включення глави 2 «Національна служба посередництва і примирення», яка регламентує діяльність НСПП, до структури проекту є недоцільним з огляду на предмет правового регулювання Трудового кодексу. У проекті мають визначатися права, обов'язки та гарантії суб'єктів трудових відносин (працівника і роботодавця), тоді як НСПП є державним органом зі спеціальним статусом. Інкорпорація детальних положень про внутрішню структуру, фінансування та акти державного органу до кодексу, що регулює індивідуальні та колективні трудові відносини, призведе до перевантаження документа невластивими йому нормами та порушить системну цілісність законодавства.

Статус і повноваження НСПП мають бути закріплені в окремому спеціальному законі (як це реалізовано наразі або шляхом оновлення редакції Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»), що дозволить гнучко змінювати інституційну модель служби без необхідності внесення складних змін до Трудового кодексу.

Більш логічним і таким, що відповідає європейській практиці, є підхід, за якого Трудовий кодекс лише містить посилання на НСПП як на одну з інституцій позасудового вирішення спорів, залишаючи детальне регулювання її функціонування поза межами основного трудового законодавства.

Крім того, у запропонованій редакції статті 251 проекту створюється правова невизначеність через неточність юридичної природи «рекомендацій» НСПП та механізму їх реалізації. З одного боку, термін «рекомендація» за своєю суттю передбачає диспозитивність і відсутність примусу, проте у частині першій статті 251 проекту встановлюється їх обов'язковість для розгляду, не визначаючи при цьому правових наслідків такого розгляду, критеріїв належного виконання чи відповідальності за відхилення рекомендацій. Ба більше, надання актам НСПП статусу обов'язкових для державних органів та органів місцевого самоврядування фактично наділяє НСПП повноваженнями суб'єкта владних повноважень із правом видання загальнообов'язкових нормативно-правових актів, що не узгоджується з її правовим статусом як посередницького органу та порушує ієрархію актів законодавства, створюючи ризики довільного трактування меж втручання НСПП у діяльність сторін соціального діалогу.

4. Відповідна книга проекту є перенавантаженою з огляду на те, що цілі розділи були включені до неї з інших законів і нормативно-правових актів, зокрема законів України «Про соціальний діалог», «Про медіацію», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1101 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення».

За наявності окремого спеціального закону немає сенсу переносити процедури розгляду колективних трудових спорів до Трудового кодексу. Доцільнішим є перегляд відповідних норм проекту з метою збереження у Кодексі загальних положень, а процедурних питань – у межах спеціального законодавства та нормативно-правових актів.

Питання безпеки та охорони здоров'я працівників

У проекті Трудового кодексу в новій редакції присвячується питанням безпеки та охорони здоров'я працівників значно менше уваги, аніж це є у чинному Кодексі законів про працю України (КЗПП).

На сьогодні питання охорони праці в Україні регулюється у КЗпП (ст. 153 – 173) та Законі «Про охорону праці», а також низці нормативно-правових актів.

У ТКУ містяться дві норми (глава 6 ст.ст. 183, 184), які напряму присвячені врегулюванню питань безпеки та охорони здоров'я працівників і носять достатньо декларативний характер. Така ситуація можливо пов'язана з розробленням нового Закону України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі» (законопроект № 10147 від 13.10.2023 (друге читання)), який є спеціальним законом та містить норми, які врегульовують великий спектр питань, і, як визначається профільним комітетом, передбачає перехід від системи компенсацій за небезпечні умови до системи запобігання ризикам, охоплюючи всіх працівників та самозайнятих осіб.

Проте закріплені норми у ТКУ не відображають повною мірою загальні положення щодо безпеки та охорони здоров'я працівників.

Із ТКУ зникають норми, які діють у КЗПП стосовно обов'язків працівника, роботодавця щодо безпеки та охорони праці, щодо обов'язкових медичних оглядів працівників тощо.

Відповідні норми потребують збереження у ТКУ в новій редакції, адже тісно пов'язані з виконанням трудових обов'язків і під час врегулювання будь-яких спірних питань, пов'язаних із безпекою та охороною здоров'я працівників, будуть мати вирішальне значення.

Неврегульованим у ТКУ залишається питання безпеки та охорони здоров'я працівників, які працюють дистанційно, домашніх працівників, надомних працівників тощо і неврегульовані у цьому контексті відповідно права та обов'язки працівника та роботодавця під час встановлення такого режиму роботи.

У проекті ТКУ розширений спектр врегулювання гарантій різним категоріям працівників (розділ ІІІ «Гарантії та компенсації» ст.ст. 185 – 193). У проекті ТКУ містяться норми, які є новітніми і не врегульовувано у КЗПП, а саме: гарантії для працівників, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України (ст. 186); гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків ст. 187), гарантії та компенсації працівникам у разі репатріації працівника (ст. 188) тощо.

При цьому у проекті ТКУ відсутні гарантії окремо для працівників, які працюють у шкідливих та/або небезпечних умовах праці. Це питання потребує врегулювання під час доопрацювання, оскільки залученість працівників на роботах, пов'язаних зі шкідливими та/або небезпечними умовами праці, є досить актуальною, оскільки в Україні є виробництва з такими умовами праці і особливо підвищиться попит на працівників, які працюватимуть зі шкідливими та/або небезпечними умовами праці під час відбудови України.

У проекті ТКУ містяться норми щодо матеріальної відповідальності працівника та роботодавця (розділ IV ст.ст. 194 – 204).

Норми щодо матеріальної відповідальності у проекті ТКУ збереглися і в запропонованій редакції вносять позитивні новації. Адже переважно усунули зайві несучасні трактування.

Більш чітко прописано поняття прямої дійсної майнової шкоди та інші питання стосовно прямої дійсної майнової шкоди.

Новацією є запровадження у проекті ТКУ матеріальної відповідальності працівників виконавчих органів господарських товариств (ст. 195 проекту ТКУ).

Наступною новаційною нормою проекту ТКУ є запровадження до переліку випадків притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі заподіяної шкоди – «внаслідок розголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації» (пункт 7 ст. 196 ТКУ).

У порядок відшкодування шкоди (ст. 199 проекту ТКУ) внесено корективи стосовно дій роботодавця у разі виявлення шкоди, а також змінено строки врегулювання питань добровільного відшкодування працівником, проте оновлена процедура є більш осучасненою.

Більш чітко прописана та осучаснена норма щодо матеріальної відповідальності групи працівників (ст. 201 проекту ТКУ), у чинному КЗПП – бригадна відповідальність.

Позитивним нововведенням є упорядкування норми щодо матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника (ст. 202 ТКУ), а також запровадження матеріальної відповідальності роботодавця в інших випадках, встановлених у кодексі, законі і трудовому договорі (ст. 203 проекту ТКУ), та доповнена відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди (ст. 204 проекту ТКУ) таким правопорушенням, як харасмент (домагання на роботі). ***(https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/ZP_14386.pdf). – 2026. – 09.04).***

Проєкт Кодексу про захист державності, незалежності та статус захисників держави

Матеріал на сайті «Закон і Бізнес»
Про автора: Андрій Йосипов, адвокат, партнер АО «Barristers»

Ветеранський кодекс: необхідність систематизації та ризики правової невизначеності[9]

Ветеранський кодекс безумовно має право на існування і є необхідним для уніфікації хаотичного законодавства у сфері ветеранської політики. Водночас його прийняття можливе лише після суттєвого доопрацювання наявного проєкту № 14265.

Ідея кодифікації та проблеми законопроєкту

Питання створення Ветеранського кодексу України сьогодні є одним із ключових у сфері реформування законодавства щодо захисту прав ветеранів. Ідея кодифікації передбачає систематизацію розпорошених норм та створення єдиного нормативного акту, який би комплексно регулював правовий статус ветеранів.

Водночас аналіз урядового проєкту Кодексу про захист державності, незалежності та статус захисників держави (№14265) свідчить про наявність низки критичних проблем, які унеможливлюють його прийняття у поточному вигляді.

Першою проблемою є невідповідність між заявленою метою та фактичним змістом законопроєкту. Документ позиціонується як систематизація ветеранського законодавства. Однак додатки до законопроєкту демонструють іншу картину: ним пропонується внести зміни до 34 законів, тоді як скасовується лише один закон. У такому випадку виникає логічне питання: де саме відбувається систематизація та консолідація розпорошених норм в єдиний нормативний акт? Такий підхід фактично не замінює множинність законів, а лише доповнює її.

Другою критичною проблемою є масив відсилочних норм у тексті законопроєкту. Із 56 статей документа 30 містять відсилання до інших нормативних актів, що означає передачу значної частини регулювання на рівень підзаконних актів. Більше того, значна кількість положень передбачає визначення порядку реалізації прав Кабінетом Міністрів, що фактично робить права ветеранів залежними від подальших урядових рішень.

У тексті законопроєкту понад 30 разів використовується формулювання «у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України». Це означає, що ключові питання щодо пільг, виплат, порядку та умов їх надання визначатимуться не самим законом, а підзаконними актами. У результаті виникає ризик заміни норм прямої дії механізмом ручного управління.

Яким має бути Кодекс ветерана

Коли ми говоримо про Кодекс ветерана, йдеться про документ принципово іншого характеру. Це мав би бути документ, подібний до Правил дорожнього руху – такий, який ветеран або член його сім'ї може відкрити і одразу отримати чітку відповідь: які права йому належать, які пільги передбачені, у якому обсязі та за яких умов вони надаються.

Кодекс не має бути документом для науковців, адвокатів чи суддів. Це має бути максимально прикладний інструмент, який дозволяє ветерану тут і зараз зрозуміти свої права, відповідальність органів влади за їх порушення та порядок отримання підтримки без бюрократичних лабіринтів.

Водночас у законопроєкті є і концептуальні положення, які заслуговують на увагу. Зокрема, однією з ключових новацій є розмежування державної та соціальної підтримки ветеранів. Запропонований підхід передбачає, що навіть у випадку вчинення нетяжких злочинів проти основ національної безпеки ветеран не повинен бути повністю відкинутий суспільством.

[9] Матеріал друкується зі скороченнями, повний текст – за посиланням, що надається в кінці повідомлення.

У таких випадках особа може втратити право на державну підтримку у вигляді економічних пільг, але за нею зберігається соціальна підтримка, включаючи реабілітацію, психологічну допомогу та соціальний супровід. Такий підхід можна розглядати як елемент моделі держави-партнера, яка допомагає людині відновити соціальні зв'язки навіть після помилок.

Системні недоліки законопроєкту

Разом із тим аналіз зауважень, висловлених Координаційним штабом з питань поводження з військовополоненими, також свідчить про низку системних недоліків законопроєкту. Зокрема, коло осіб, на яких поширюється дія законопроєкту, не повною мірою відповідає можливому спектру його практичного застосування.

У проєктах законів передбачено поширення відповідних положень виключно на ветеранів війни – учасників бойових дій, осіб з інвалідністю внаслідок війни та учасників війни. Водночас поза межами правового регулювання залишено осіб, щодо яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, зокрема військовослужбовців та цивільних осіб, які перебувають або перебували у полоні, а також членів їхніх сімей.

Відсутність прямої згадки про такі категорії осіб фактично призводить до того, що вони та їхні родини не охоплюються передбаченими соціальними гарантіями, що не відповідає меті державної політики щодо підтримки осіб, які постраждали внаслідок збройної агресії проти України.

Крім того, у законопроєктах запропоновано розмежування категорій осіб на ветеранів війни XX століття та ветеранів після проголошення незалежності України. Такий підхід видається надмірним і таким, що ускладнює структуру правового регулювання та перевантажує текст законопроєкту додатковими категоріями без очевидного нормативного значення.

Окремі положення проєкту фактично дублюють норми підзаконних актів, зокрема положення, які вже врегульовані Положенням про Єдиний державний реєстр ветеранів війни. Це не відповідає принципу ієрархії нормативно-правових актів і може призвести до дублювання правового регулювання на різних рівнях.

Також окремі норми законопроєкту наділяють посадових осіб військових частин дискреційними повноваженнями щодо визначення порядку подання документів для встановлення статусу ветерана, у тому числі для осіб, які перебували або перебувають у полоні. Надання таких повноважень без чітко визначених процедурних критеріїв може створювати ризики неоднакового застосування законодавства та необґрунтованого обмеження доступу до реалізації відповідних прав.

Необхідність доопрацювання кодексу

Таким чином, Ветеранський кодекс безумовно має право на існування і є необхідним для уніфікації хаотичного законодавства у сфері ветеранської політики. Водночас його прийняття можливе лише після суттєвого доопрацювання.

Законодавець має створити справді самодостатній і системний нормативний акт, який міститиме чіткі правила, прозорі процедури судового захисту та реальне фінансове забезпечення задекларованих соціальних гарантій.

Лише за таких умов Ветеранський кодекс зможе виконати свою головну функцію – стати зрозумілим і ефективним інструментом захисту прав тих, хто захищав державу. ***(https://zib.com.ua/ua/171601-veteranskiy_kodeks_neobhidnist_sistematizacii_ta_riziki_prav.html). – 2026. – 17.03).***

ДОСЛІДНИЦЬКА СЛУЖБА ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА БІБЛІОТЕКА НБУВ

ЗАКОНОДАВЧА ДІЯЛЬНІСТЬ В УКРАЇНІ: ГРОМАДСЬКЕ ОБГОВОРЕННЯ

/ моніторинг інформаційного поля /

№ 4 (квітень 2026)

Укладачі:
Н. Іванова (відповідальна за випуск),
О. Гаранін, О. Каращук, С. Юхно.
Адреса редакції: НБУВ, Голосіївський просп., 3, Київ, 03039, Україна.