

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series18.2026.49.04>

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

Горбань О. П.orcid.org/0009-0007-4110-0250**Зенченко А. В.**orcid.org/0009-0000-7510-3790

ДЕЯКІ АСПЕКТИ УКРАЇНСЬКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ

У статті розглядаються аспекти адаптації трудового законодавства України до права Європейського Союзу в контексті євроінтеграційного курсу держави, визначеного Угодою про асоціацію між Україною та ЄС. Проаналізовано чинний Кодекс законів про працю України 1971 року: попри численні зміни, він зберігає риси радянської епохи та потребує модернізації відповідно до стандартів «*acquis communautaire*», особливо з огляду на набуття Україною статусу кандидата на членство в ЄС у 2022 році. Здійснено порівняльно-правовий аналіз ключових директив ЄС у сфері праці, зокрема Директиви 2003/88/ЄС щодо організації робочого часу, Директиви 2000/78/ЄС щодо рівного поводження у сфері зайнятості, Директиви 2019/1152/ЄС щодо прозорих умов праці, а також Хартії основних прав ЄС. Досліджено питання регулювання трудового договору; виявлено, що національне законодавство зорієнтоване переважно на стандартні форми зайнятості, тоді як гнучкі та цифрові форми праці враховано недостатньо. Розглянуто питання робочого часу та часу відпочинку: встановлено, що базові стандарти щодо тривалості робочого тижня та щорічної відпустки значною мірою відповідають вимогам ЄС, хоча контроль за надурочною роботою залишається слабким. Проаналізовано антидискримінаційне законодавство (зокрема інститут розумного пристосування та розподіл тягаря доказування), а також питання колективних трудових відносин і права на страйк. Виявлено розбіжності між Кодексом законів про працю та стандартами ЄС, обґрунтовано необхідність прийняття нового Кодексу законів про працю України, визначено шляхи посилення інституційних механізмів захисту трудових прав, а також наголошено на нагальній необхідності ухвалення нового Трудового кодексу України, який зможе поєднати гнучкість сучасного ринку праці з надійною системою соціального захисту працівників.

Ключові слова: трудове законодавство, євроінтеграція, директиви ЄС, гармонізація, трудовий договір, робочий час, захист від дискримінації, колективні трудові відносини.

Актуальність. Підписання у 2014 році Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом [2] ознаменувало принципово новий етап у розвитку вітчизняного правового регулювання. Перед державою постало завдання наближення національного законодавства до *acquis communautaire* – правового доробку ЄС, що охоплює тисячі регламентів і директив. Сфера трудового права посіла особливе місце в цьому процесі, адже рівень захисту прав і свобод людини у трудових відносинах є одним із ключових критеріїв зрілості правової системи держави та умов людського розвитку загалом.

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) було ухвалено ще у 1971 році [1] – в умовах радянської планової економіки – і попри численні зміни він зберіг ідеологічне ядро, що суперечить сучасним ринковим відносинам і стандартам ЄС. За умов, коли Україна у 2022 році отримала статус кандидата на вступ до Євросоюзу, реформування трудового законодавства набуває правового та безпосередньо геополітичного виміру.

Метою статті є порівняльний аналіз окремих інститутів українського трудового права та відповідних стандартів ЄС, виявлення прогалин і суперечностей, формулювання пропозицій щодо шляхів адаптації вітчизняного законодавства до євроінтеграції. Для досягнення мети застосовуються порівняльно-правовий, формально-юридичний і системний методи дослідження.

Проблематику адаптації трудового законодавства України досліджували такі вчені, як Н. Б. Болотіна [11], В. В. Лазор [9], С. В. Венедіктов [10], Н. М. Ніколаєнко [12] та інші. Проте

стрімкий розвиток нормативної бази ЄС, відкриття перспективи членства України й суттєві зміни ринку праці, зумовлені технологічними трансформаціями та воєнними умовами, спонукають до оновлення наукових висновків у цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Правову основу регулювання трудових відносин в Україні становлять передусім КЗпП України 1971 року [1] та Конституція України [13], яка у статті 43 гарантує кожному право на працю, безпечні та здорові умови праці, заробітну плату не нижчу від визначеної законом, а також захист від незаконного звільнення. Поруч із цими актами функціонують Закони України «Про зайнятість населення» [14], «Про колективні договори і угоди» [8], «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [7] та ціла низка підзаконних нормативних актів.

Архаїчність КЗпП проявляється у кількох площинах. По-перше, у сфері регулювання трудового договору переважають директивні, а не договірні підходи, що обмежує свободу сторін у встановленні умов праці [18]. По-друге, надмірний формалізм призводить до неефективного функціонування інституту строкових трудових договорів: обмежений перелік підстав для їх укладення не відповідає вимогам гнучкого сучасного ринку праці [11]. По-третє, норми про робочий час і відпочинок, попри формальну відповідність мінімальним стандартам ЄС, не містять дієвих механізмів контролю та не охоплюють нових форм зайнятості.

Водночас варто визнати, що Верховна Рада України неодноразово вживала заходів щодо модернізації трудового законодавства. Зокрема, у 2021 році набрав чинності закон, що регулював дистанційну й надомну працю – це наблизило вітчизняне регулювання до практики держав ЄС. У 2022 році у зв'язку із воєнним станом ухвалено тимчасові заходи в трудовій сфері, спрямовані на забезпечення безперервності виробничих процесів. Тим не менш, зазначені зміни носять фрагментарний характер і не здатні замінити системного реформування.

Проект нового Трудового кодексу України неодноразово розглядався парламентом, однак не набирав необхідної кількості голосів. Дискусія навколо нього відображає глибинні суперечності між позиціями профспілок, роботодавців і держави щодо балансу захисту прав та гнучкості ринку праці – суперечності, притаманні й загальноєвропейській правовій дійсності [10].

Правова система ЄС у сфері трудового права ґрунтується на Хартії основних прав Євросоюзу [6], яка у Главі IV «Солідарність» закріплює право на справедливі й достойні умови праці, захист від незаконного звільнення, право на страйк та свободу об'єднань. Відповідно до статті 31 Хартії кожен працівник має право на здорові, безпечні та гідні умови праці, обмеження максимальної тривалості робочого часу, щоденний і щотижневий відпочинок, а також оплачувану щорічну відпустку [6]. Положення Хартії є юридично обов'язковими для держав-членів ЄС та їхніх інституцій.

З-поміж директив ЄС у трудовій сфері ключову роль відіграють такі акти. Директива 2003/88/ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» [3] встановлює мінімальні вимоги щодо тривалості відпочинку, максимальної тривалості тижневої роботи та оплачуваної щорічної відпустки. Директива 2000/78/ЄС «Про рівне ставлення у сфері зайнятості» [4] забороняє дискримінацію за ознаками релігії або переконань, інвалідності, віку та сексуальної орієнтації. Директива 2019/1152/ЄС «Про прозорі та передбачувані умови праці» [5] встановлює мінімальні вимоги до змісту трудового договору і закріплює гарантії для новітніх форм зайнятості – платформної праці, нульових контрактів тощо.

Поряд із зазначеними актами важливу роль відіграють Регламент (ЄС) № 492/2011 «Про свободу пересування працівників» [15], що гарантує рівне ставлення до громадян держав-членів у трудових відносинах на всій території Союзу, та Директива 2000/43/ЄС [16], яка поширює принцип рівного ставлення на сферу расового й етнічного походження. Обидва акти формують правові умови для інтеграції трудових ринків у межах ЄС.

Адаптація до зазначених актів є одним із зобов'язань України відповідно до Угоди про асоціацію [2], а конкретний перелік директив, що підлягають імплементації, визначено у Додатку XL до цієї Угоди. Виконання цих зобов'язань є, зокрема, частиною вимог для відкриття відповідних переговорних глав у рамках процесу вступу до ЄС, що надає реформуванню трудового права додаткового стратегічного значення.

Трудовий договір є центральним інститутом трудового права як в Україні, так і в країнах ЄС. Однак підходи до його правового регулювання суттєво різняться. КЗпП України у статтях 21–24 закріплює поняття, форму, зміст і порядок укладення трудового договору [1]. Стаття 24 КЗпП встановлює, що трудовий договір укладається переважно у письмовій формі, а стаття 21 визначає два основних його різновиди – безстроковий і строковий – однак не охоплює в повному обсязі гнучких форм зайнятості.

Директива 2019/1152/ЄС [5], натомість, встановлює обов'язок роботодавця надати працівникові вичерпну письмову інформацію щодо умов праці не пізніше першого дня роботи. Ця Директива розпізнає широкий спектр форм зайнятості: стандартний трудовий договір, мінімальні годинні гарантії, замовлення за потреби, платформна зайнятість. Відповідно, законодавство ЄС є значно адаптивнішим до сучасних реалій гіг-економіки і платформних технологій.

Принципово важливою є й норма статті 12 Директиви 2019/1152/ЄС [5], яка закріплює право працівника на паралельну зайнятість – роботу у декількох роботодавців одночасно, – якщо це прямо не заборонено обґрунтованою умовою договору. КЗпП України, навпаки, містить певні обмеження щодо сумісництва, насамперед для окремих категорій посадових осіб [1]. Як слушно зауважує В. В. Єрбоменко, сучасну регламентацію трудового договору в Україні орієнтовано на стабільні, тривалі, повноцінні трудові відносини й ігнорує короткострокові, проєктні та цифрові їх форми [18], що ускладнює правове оформлення відносин, типових для сучасного ринку праці.

Директива 2003/88/ЄС [3] є основним документом ЄС у сфері організації робочого часу. Відповідно до її положень: максимальна середня тривалість тижневого робочого часу не повинна перевищувати 48 годин, включаючи надурочну роботу (стаття 6); мінімальний щоденний відпочинок становить не менше 11 послідовних годин (стаття 3); мінімальна тривалість щотижневого безперервного відпочинку – не менше 24 годин плюс 11 годин щоденного відпочинку (стаття 5); мінімальна тривалість оплачуваної щорічної відпустки – 4 тижні, тобто 20 робочих днів (стаття 7).

Стаття 50 КЗпП України встановлює нормальну тривалість робочого часу не більше 40 годин на тиждень [1], що відповідає стандартам ЄС. Законодавство також передбачає скорочений робочий час для окремих категорій працівників – неповнолітніх, осіб з інвалідністю, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами, – що загалом узгоджується із підходами Директиви. Відтак базовий мінімальний стандарт у частині тривалості робочого тижня вітчизняним законодавством дотримується.

Щодо надурочних робіт наявні суттєві розбіжності. Стаття 65 КЗпП обмежує надурочні роботи для кожного працівника 4 годинами протягом двох днів підряд і 120 годинами на рік [1]. Директива 2003/88/ЄС [3] запроваджує жорсткіший механізм через встановлення граничної середньої величини за чотиримісячний – або в окремих випадках шестимісячний – обліковий період, що унеможливорює систематичне перевищення допустимої норми. В Україні реальний контроль за дотриманням лімітів надурочних робіт залишається недостатнім, однак у країнах ЄС порушення цих норм тягне за собою відчутні санкції.

Щодо щорічної відпустки: стаття 75 КЗпП України гарантує щорічну основну відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів [1], що у перерахунку перевищує мінімальний стандарт ЄС у 20 робочих днів. Цей показник є безумовним здобутком вітчизняного законодавства. Проте окремі аспекти порядку надання відпустки та механізм компенсації невикористаних відпускних днів потребують уточнення задля повної відповідності Директиві 2003/88/ЄС.

Директива 2000/78/ЄС [4] і Директива 2000/43/ЄС [16] становлять основу антидискримінаційного законодавства ЄС у сфері праці. Вони забороняють як пряму, так і непряму дискримінацію, переслідування та відмову у розумному пристосуванні для осіб з інвалідністю. Заборона поширюється на всі стадії трудових відносин: прийняття на роботу, кар'єрного зростання, умови праці та звільнення.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [7] є основним нормативним актом у цій сфері, оскільки закріплює заборону дискримінації за широким

переліком ознак, що в цілому відповідає підходу ЄС. Разом із тим, практика застосування цього Закону виявила низку суттєвих проблем.

Насамперед, інститут «розумного пристосування» для осіб з інвалідністю, передбачений статтею 5 Директиви 2000/78/ЄС [4], в українському законодавстві закріплений лише формально і позбавлений дієвого механізму реалізації. Роботодавці нерідко уникають спеціальних заходів щодо облаштування робочих місць, посилаючись на відсутність конкретних критеріїв «розумності» та джерел фінансування таких заходів.

До зауваги, питання тягаря доведення у разі порушення принципу рівного ставлення у директивах ЄС вирішене інакше, ніж в Україні. У праві ЄС позивач повинен встановити факти, що дають підстави припустити дискримінацію, після чого тягар доведення переходить на відповідача, відповідно до статті 10 Директиви 2000/78/ЄС [4]. Цей підхід «перенесення тягаря» не знайшов належного відображення у вітчизняному процесуальному законодавстві, де позивач здебільшого зобов'язаний самостійно довести факт дискримінації, що суттєво знижує ефективність правового захисту.

Варто наголосити, що в Україні відсутній спеціалізований орган рівності, передбачений Директивою 2000/43/ЄС [16], який мав би повноваження незалежно розглядати скарги, проводити розслідування та надавати безоплатну правову допомогу постраждалим від дискримінації. Відсутність такого органу є суттєвим інституційним дефіцитом.

Колективні трудові відносини в Україні регулюються передусім Законом «Про колективні договори і угоди» [8] та відповідними нормами КЗпП. Хартія основних прав ЄС гарантує право на колективні переговори й право на страйк (стаття 28) [6], а у країнах Євросоюзу функціонують різноманітні моделі соціального діалогу – від австрійського соціального партнерства до скандинавського трипартизму.

В Україні система соціального партнерства формально побудована за тристоронньою схемою (державна – роботодавці – профспілки) і реалізується через Національну тристоронню соціально-економічну раду. Водночас реальна ефективність колективних переговорів залишається невисокою: охоплення підприємств колективними договорами скорочується, профспілки нерідко відіграють декоративну роль, а галузеві угоди переважно дублюють законодавчі мінімуми [9].

Особливу дискусію викликає питання права на страйк. Для його реалізації в Україні передбачено складну, багатовітальну процедуру, яка на практиці унеможливує легальне проведення страйкових акцій у більшості галузей. Це суперечить духу статті 28 Хартії ЄС [6], яка гарантує право на страйк без надмірних процедурних обмежень. Окрім того, у ряді держав-членів ЄС ефективно функціонує система участі працівників в управлінні підприємством – виробничі ради, – що регламентовано Директивою 2009/38/ЄС [17]. В українському трудовому праві подібний інститут практично відсутній, що є суттєвою прогалиною порівняно зі стандартами ЄС [12].

Аналіз досліджених аспектів свідчить, що гармонізація українського трудового законодавства зі стандартами ЄС є складним, багатовимірним процесом, що стикається з рядом суттєвих викликів, з поміж яких назвемо не системний характер реформ. Точкові зміни до КЗпП не здатні вирішити проблему невідповідності законодавства євроінтеграційним вимогам. Необхідне прийняття нового Трудового кодексу, який урахуватиме сучасні реалії – дистанційну зайнятість, платформну економіку, глобальну мобільність праці – і водночас відповідатиме праву ЄС [10]. Проект нового Трудового кодексу має бути результатом широкого соціального діалогу, аби не допустити перетворення «гнучкості» на ерозію захисту прав найманих працівників.

Водночас Концепція гнучкості, що лежить в основі підходу ЄС до ринку праці, передбачає поєднання гнучких умов найму і звільнення з надійною системою соціального захисту й активною політикою зайнятості [12]. Для України, де системи соціального страхування та служби зайнятості ще не набули достатньої ефективності, механічне перенесення «гнучкості» без відповідного захисного компоненту може призвести до суттєвого погіршення становища найманих працівників. Тому будь-яка реформа у цій сфері потребує комплексної оцінки її соціальних наслідків.

Починаючи з 2022 року, трудове законодавство зазнало суттєвих змін: розширено повноваження роботодавців у частині призупинення дії трудового договору, переведення без згоди тощо. Зазначені заходи мають вимушений характер, проте вони тимчасово відсувають процес наближення до стандартів ЄС, і після скасування воєнного стану потребуватимуть перегляду у контексті євроінтеграційних зобов'язань.

Ефективна реалізація трудових прав залежить, безумовно, від якості законодавства і від дієвості інститутів його застосування: Державної служби праці, судів, профспілок, органів рівності. Наразі ці інституції потребують системного зміцнення, достатнього фінансування й підвищення кваліфікації кадрів [9]. Без такого зміцнення навіть найбільш досконале законодавство залишатиметься декларативним.

Успішна імплементація права ЄС у сфері праці неможлива без належної правової культури – як серед роботодавців, так і серед самих працівників. Значна частина зайнятих в Україні не знає своїх трудових прав або не схильна їх відстоювати через страх втратити роботу. Підвищення правосвідомості є неодмінною умовою для реального застосування оновленого законодавства [11].

Водночас варто відзначити й кроки у правильному напрямі: ратифіковано ряд конвенцій МОП, прийнято закони про захист від дискримінації та рівні можливості, запроваджено гарантії для осіб, що працюють у нестандартних формах зайнятості, врегульовано дистанційну працю. Ці кроки свідчать про послідовний рух у напрямі євроінтеграції, який потребує збалансування та динаміки.

Висновки. Отже, проведений порівняльний аналіз дає змогу дійти узагальнених висновків. По-перше, чинне трудове законодавство України суттєво відрізняється від стандартів ЄС у кількох ключових аспектах: регулюванні нових форм зайнятості, механізмі обмеження надурочної праці, антидискримінаційному захисті та розвитку колективних трудових відносин. Ці відмінності не є принципово непереборними, однак потребують цілеспрямованих системних зусиль.

По-друге, ряд положень КЗпП України, зокрема в частині тривалості щорічної відпустки та базового обмеження тривалості робочого тижня, відповідає або перевищує мінімальні стандарти ЄС. Реформування трудового права має бути вдумливою адаптацією, яка зберігає кращі вітчизняні традиції захисту прав, уніфікацією заради її самої.

По-третє, ключовим кроком для гармонізації є прийняття нового Трудового кодексу України, який відповідатиме сучасним реаліям ринку праці, зобов'язанням за Угодою про асоціацію та духові Хартії основних прав ЄС. Цей процес вимагає широкого соціального діалогу та уникнення перекосів в інтересах будь-якої зі сторін трудових відносин.

По-четверте, суто законодавчих змін недостатньо: успіх євроінтеграції у трудовій сфері вимагає зміцнення інститутів забезпечення прав – Державної служби праці, судової системи, органів рівності, профспілок – підвищення рівня правової обізнаності суб'єктів трудових правовідносин.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у поглибленому аналізі конкретних директив ЄС у їх співвідношенні з нормами проєкту нового Трудового кодексу України, детальному вивченні досвіду держав Центральної та Східної Європи: Польщі, Чехії, країн Балтії, – які успішно подолали шлях адаптації трудового законодавства до права ЄС.

Використана література:

1. Кодекс законів про працю України : від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада УРСР. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 10.06.2026).
2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : від 27 червня 2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 10.06.2026).
3. Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу : від 4 листопада 2003 р. / Європейський Парламент, Рада Євросоюзу. Official Journal of the European Union. 2003. L 299. P. 9–19.

4. Директива 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок рівного ставлення у сфері зайнятості та виконання роботи : від 27 листопада 2000 р. / Рада Євросоюзу. Official Journal of the European Union. 2000. L 303. P. 16–22.
5. Директива (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі : від 20 червня 2019 р. / Європейський Парламент, Рада Євросоюзу. Official Journal of the European Union. 2019. L 186. P. 105–121.
6. Хартія основних прав Європейського Союзу : від 7 грудня 2000 р. (2000/С 364/01). Official Journal of the European Union. 2000. С 364. Р. 1–22.
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 32. Ст. 412.
8. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
9. Лазор В. В. Правове регулювання трудових відносин : теорія і практика. Київ : Юрінком Інтер, 2021. 320 с.
10. Венедіктов С. В. Адаптація трудового законодавства України до вимог ЄС. Підприємництво, господарство і право. 2022. № 8. С. 45–51.
11. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Київ : Знання, 2008. 860 с.
12. Ніколаєнко Н. М. Проблеми та перспективи реформування трудового права України в контексті євроінтеграції. Часопис Київського університету права. 2023. № 2. С. 178–183.
13. Конституція України : від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 10.06.2026).
14. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
15. Регламент (ЄС) № 492/2011 про свободу пересування працівників у межах Союзу : від 5 квітня 2011 р. / Європейський Парламент, Рада Євросоюзу. Official Journal of the European Union. 2011. L 141. P. 1–12.
16. Директива 2000/43/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення між особами незалежно від їх расового чи етнічного походження : від 29 червня 2000 р. / Рада Євросоюзу. Official Journal of the European Union. 2000. L 180. P. 22–26.
17. Директива 2009/38/ЄС про заснування Європейської ради підприємства : від 6 травня 2009 р. / Рада Євросоюзу. Official Journal of the European Union. 2009. L 122. P. 28–44.
18. Єршоменко В. В. Правовий статус сторін індивідуального трудового договору в умовах ринкових відносин. Право і суспільство. 2021. № 3. С. 62–69.

References:

1. Verkhovna Rada URSR (1971). Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10 hrudnia 1971 r. № 322-VIII [Labor Code of Ukraine of December 10, 1971 No. 322-VIII]. Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR, Dodatok do no. 50, art. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukrainian].
2. Ukraine, European Union (2014). Uhoda pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym Spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony [Association Agreement between Ukraine, of the one part, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, of the other part]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 [in Ukrainian].
3. European Parliament, Council of the European Union (2003). Directive 2003/88/EC on certain aspects of the organisation of working time. Official Journal of the European Union, L 299, pp. 9–19.
4. Council of the European Union (2000). Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Official Journal of the European Union, L 303, pp. 16–22.
5. European Parliament, Council of the European Union (2019). Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union. Official Journal of the European Union, L 186, pp. 105–121.
6. European Union (2000). Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01). Official Journal of the European Union, C 364, pp. 1–22.

7. Verkhovna Rada of Ukraine (2012). Pro zasady zapobihannia ta protyidii dyskryminatsii v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 6 veresnia 2012 r. № 5207-VI [On the Principles of Prevention and Counteraction to Discrimination in Ukraine: Law of Ukraine of September 6, 2012 No. 5207-VI]. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, no. 32, art. 412. [in Ukrainian].
8. Verkhovna Rada of Ukraine (1993). Pro kolektyvni dohovory i uhody: Zakon Ukrainy vid 1 lypnia 1993 r. № 3356-XII [On Collective Agreements: Law of Ukraine of July 1, 1993 No. 3356-XII]. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, no. 36, art. 361. [in Ukrainian].
9. Lazor V. V. (2021). Pravove rehuliuвання трудових відносин: теорія і практика [Legal Regulation of Labor Relations: Theory and Practice]. Kyiv: Yurinkom Inter. [in Ukrainian].
10. Venediktov S. V. (2022). Adaptatsiia trudovoho zakonodavstva Ukrainy do vymoh YeS [Adaptation of Ukrainian Labour Legislation to EU Requirements]. Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo, no. 8, pp. 45–51. [in Ukrainian].
11. Bolotina N. B. (2008). Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk [Labour Law of Ukraine: Textbook]. 5-te vyd., pererob. i dop. Kyiv: Znannia. [in Ukrainian].
12. Nikolaienko N. M. (2023). Problemy ta perspektyvy reformuvannia trudovoho prava Ukrainy v konteksti yevrointehratsii [Problems and Prospects of Reforming Ukrainian Labour Law in the Context of European Integration]. Chasopys Kyivskoho universytetu prava, no. 2, pp. 178–183. [in Ukrainian].
13. Verkhovna Rada of Ukraine (1996). Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine]. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, no. 30, art. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian].
14. Verkhovna Rada of Ukraine (2012). Pro zainiastist naseleennia: Zakon Ukrainy vid 5 lypnia 2012 r. № 5067-VI [On Employment: Law of Ukraine of July 5, 2012 No. 5067-VI]. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, no. 24, art. 243. [in Ukrainian].
15. European Parliament, Council of the European Union (2011). Regulation (EU) No 492/2011 on freedom of movement for workers within the Union. Official Journal of the European Union, L 141, pp. 1–12.
16. Council of the European Union (2000). Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. Official Journal of the European Union, L 180, pp. 22–26.
17. Council of the European Union (2009). Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council. Official Journal of the European Union, L 122, pp. 28–44.
18. Yeromenko V. V. (2021). Pravovyi status storin indyvidualnoho trudovoho dohovoru v umovakh rynkovykh vidnosyn [Legal Status of Parties to an Individual Employment Contract in Market Relations]. Pravo i suspilstvo, no. 3, pp. 62–69. [in Ukrainian].

Horban O. P., Zenchenko A. V. Some aspects of Ukrainian labour legislation in the context of European integration: a comparative aspect

*The article examines the aspects of adapting Ukrainian labor legislation to European Union law in the context of the state's European integration course, as defined by the Association Agreement between Ukraine and the EU. The current Labor Code of Ukraine of 1971 is analyzed: despite numerous amendments, it retains features of the Soviet era and requires modernization in accordance with the *acquis communautaire* standards, especially given Ukraine's acquisition of EU candidate status in 2022. A comparative legal analysis of key EU labor directives is conducted, in particular, Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organization of working time, Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions, as well as the Charter of Fundamental Rights of the EU. The issue of employment contract regulation is investigated; it is revealed that national legislation is primarily oriented towards standard forms of employment, while flexible and digital forms of work are insufficiently addressed. The issues of working time and rest periods are considered: it is established that basic standards regarding the duration of the working week and annual leave largely comply with EU requirements, although control over overtime work remains weak. Anti-discrimination legislation (in particular, the institution of reasonable accommodation and the allocation of the burden of proof) is analyzed, along with issues of collective labor relations and the right to strike. Discrepancies between the Labor Code and EU standards are identified, the necessity of adopting a new Labor Code of Ukraine is substantiated, ways to strengthen institutional mechanisms for the protection of labor rights are defined, and the urgent need*

to adopt a new Labor Code of Ukraine that can combine the flexibility of the modern labor market with a reliable system of social protection for workers is emphasized.

Key words: *labor legislation, European integration, EU directives, harmonization, employment contract, working time, protection against discrimination, collective labor relations.*

Дата першого надходження статті до видання: 15.07.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 04.09.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 22.09.2026