

УДК 349.2, 347.95

DOI <https://doi.org/10.32782/cuj-2026-2-24>**Цвігун Юлія Анатоліївна**

здобувачка вищої освіти

факультету економіки, менеджменту та права

Вінницького торговельно-економічного інституту

Державного торговельно-економічного університету

ORCID: 0009-0003-6666-1303

**Бахновська Ірина Петрівна**

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри права

Вінницького торговельно-економічного інституту

Державного торговельно-економічного університету

ORCID: 0000-0002-9236-9424

**ПРИНЦИП ВЕРХОВЕНСТВА ПРАВА: СУЧАСНІ ПІДХОДИ  
ДО РОЗУМІННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ В ПРАКТИЦІ  
ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ У ТРУДОВИХ СПОРАХ**

*У статті здійснено комплексний аналіз принципу верховенства права як фундаментального засобу регулювання трудових відносин в Україні, зокрема в аспекті примусового виконання рішень у трудових справах. Досліджено теоретичні концепції верховенства права у міжнародно-правовій доктрині та вітчизняній правовій науці – від класичних стандартів Венеціанської комісії Ради Європи до сучасних українських досліджень.*

*Проаналізовано механізми вирішення індивідуальних трудових спорів та виконання відповідних рішень крізь призму принципу верховенства права, включаючи відповідність судового захисту вимогам статті 6 ЄКПЛ. Особливу увагу приділено трансформації правового регулювання трудових відносин: чинний Кодекс законів про працю 1971 року, попри численні спроби кодифікації, досі залишається основним актом. Додатково варто підкреслити, що ефективність реалізації принципу верховенства права у сфері трудових відносин безпосередньо залежить від узгодженості законодавчих норм і стабільності судової практики. Водночас посилення інституційних гарантій захисту прав працівників сприятиме підвищенню рівня довіри до правової системи загалом.*

*Проект нового Трудового кодексу України № 14386 від 15.01.2026, рекомендований до прийняття за основу Комітетом Верховної Ради у лютому 2026 року, декларує відхід від радянської правової моделі та імплементацію міжнародних стандартів; водночас у частині регулювання індивідуальних трудових спорів він повертається до підходів попередніх кодифікаційних проектів, обмежуючись відсиланням до судового порядку без повноцінного механізму вирішення спорів. Виявлено системні прогалини у нормативному регулюванні та правозастосовній практиці виконання рішень у трудових справах, зокрема недостатність санкцій за їх невиконання, підтверджену практикою ЄСПЛ у справах проти України. Обґрунтовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання із залученням стандартів Ради Європи та МОП.*

**Ключові слова:** верховенство права, трудові відносини, виконавче провадження, трудовий спір, примусове виконання рішень, Кодекс законів про працю, права працівника, правова визначеність.

**Tsvihun Yu. A., Bakhnovska I. P. The rule of law: contemporary approaches to its understanding and implementation in Ukraine in the practice of enforcing judgments in labour disputes**

*This article provides a comprehensive analysis of the principle of the rule of law as a fundamental means of regulating labour relations in Ukraine, particularly with regard to the enforcement of decisions in labour cases. The theoretical concepts of the rule of law in international legal doctrine and domestic legal scholarship are examined – from the classical standards of the Council of Europe's Venice Commission to contemporary Ukrainian studies.*

*The mechanisms for resolving individual labour disputes and enforcing the relevant decisions are analysed through the prism of the principle of the rule of law, including the compliance of judicial protection with the requirements of Article 6 of the ECHR. Particular attention is paid to the transformation of the legal regulation of*

*labour relations: the current Labour Code of 1971, despite numerous attempts at codification, remains the primary legislation to this day. It is also worth emphasising that the effective implementation of the principle of the rule of law in the field of labour relations directly depends on the consistency of legislative provisions and the stability of judicial practice. At the same time, strengthening institutional guarantees for the protection of workers' rights will help to increase confidence in the legal system as a whole.*

*Draft No. 14386 of the new Labour Code of Ukraine, dated 15 January 2026, which was recommended for adoption as a basis by the Verkhovna Rada Committee in February 2026, declares a departure from the Soviet legal model and the implementation of international standards; at the same time, with regard to the regulation of individual labour disputes, it reverts to the approaches of previous codification drafts, limiting itself to a reference to judicial proceedings without a fully-fledged dispute resolution mechanism. Systemic gaps have been identified in the regulatory framework and law enforcement practice regarding the enforcement of decisions in labour cases, in particular the inadequacy of sanctions for non-compliance, as confirmed by the practice of the European Court of Human Rights in cases against Ukraine. Specific proposals have been put forward to improve the legal framework, drawing on the standards of the Council of Europe and the ILO.*

**Key words:** rule of law, labour relations, enforcement proceedings, labour dispute, enforcement of decisions, Labour Code, employee rights, legal certainty.

**Вступ.** Принцип верховенства права належить до фундаментальних засад конституційного ладу України, закріплених у статті 8 Конституції України. Попри конституційне закріплення, практична реалізація цього принципу у сфері трудових відносин і, зокрема, у площині примусового виконання рішень у трудових спорах залишається недосконалою та породжує численні проблеми правозастосовного характеру.

Трудове законодавство України переживає тривалу реформаційну стагнацію: Кодекс законів про працю 1971 року досі залишається основним кодифікованим актом, незважаючи на численні спроби прийняти новий Трудовий кодекс. Відставання нормативної бази від реального стану суспільних відносин зумовлює системні порушення прав учасників трудових відносин, насамперед найманих працівників – суб'єктів, яких законодавець за природою трудового договору покликаний захищати.

Особливої гостроти набуває питання виконання судових рішень у трудових справах. Встановлені порушення трудових прав не завжди означають їх фактичне поновлення, оскільки механізм примусового виконання відповідних рішень має суттєві прогалини. Таким чином, верховенство права у трудовій сфері стає радше декларативним принципом, аніж реально діючим правовим інструментом.

**Метою статті** є аналіз принципу верховенства права в контексті реалізації норм трудового законодавства України, виявлення системних вад механізму примусового виконання

рішень у трудових спорах та формулювання науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення відповідного законодавства відповідно до міжнародних стандартів.

**Матеріали та методи.** Методологічну основу дослідження становить сукупність загальнонаукових і спеціально-юридичних методів пізнання. Зокрема, застосовано діалектичний метод – для з'ясування сутності принципу верховенства права та його еволюції у сфері трудових відносин; формально-юридичний – для аналізу норм чинного трудового законодавства України, зокрема Кодексу законів про працю України та законодавства у сфері виконавчого провадження; системно-структурний – для дослідження механізму виконання рішень у трудових спорах як цілісної правової системи. Порівняльно-правовий метод використано з метою зіставлення національного правового регулювання з міжнародними стандартами, зокрема актами Ради Європи та Міжнародної організації праці, а також практикою Європейського суду з прав людини. Емпіричну базу дослідження становлять нормативно-правові акти України, проєкт Трудового кодексу України, міжнародно-правові документи, а також судова практика, включаючи рішення ЄСПЛ у справах щодо невиконання судових рішень. Застосування зазначених методів забезпечило комплексність аналізу та обґрунтованість сформульованих висновків і пропозицій.

**Результати.** Принцип верховенства права – відомий у міжнародній правовій доктрині як

rule of law – є одним із ключових стандартів ліберально-демократичних правових систем та передбачає підпорядкованість держави праву, рівність усіх перед законом, незалежність суду та гарантованість основоположних прав людини. Венеціанська комісія Ради Європи у Доповіді CDL-AD(2011)003 про верховенство права 2011 року визначає його ключові елементи: законність, правова визначеність, заборона свавілля, доступ до правосуддя, дотримання прав людини [1].

Застосування цих елементів у трудовій сфері зумовлює такі вимоги. По-перше, законність означає, що будь-яке обмеження трудових прав припустиме лише на підставі закону та у чітко визначених ним межах. По-друге, правова визначеність вимагає стабільності та передбачуваності норм трудового права, недопустимості їх ретроактивного погіршення для працівника. По-третє, доступ до правосуддя у трудових справах повинен бути реальним, а не лише формальним: не лише як можливість звернутися до суду, а й як гарантія виконання ухваленого рішення. Саме в цьому контексті І. В. Лагутіна наголошує, що систематизація трудового законодавства є необхідною умовою досягнення правової визначеності у сфері праці [2].

Стаття 6 Конвенції [3] гарантує кожній особі право на справедливий судовий розгляд. Практика Європейського суду з прав людини, зокрема рішення у справах «Горнсбі проти Греції» [4] та «Імобільяре Саффі проти Італії» [5], утверджує, що виконання судового рішення є невід'ємною складовою права на справедливий суд. Невиконання судового рішення порушує це право навіть за умови бездоганного судового процесу.

Таким чином, принцип верховенства права у трудовій сфері поєднує матеріально-правовий вимір – якість трудового законодавства – та процесуально-виконавчий – реальну здійсненість визнаних прав.

Вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні здійснюється судами загальної юрисдикції – місцевими загальними судами за правилами цивільного судочинства відповідно до ЦПК України. Формально чинний КЗпП [6] передбачає також комісії з трудових спорів

(ст. 221), однак цей інститут фактично припинив своє існування: підприємства здебільшого не створюють таких комісій, а виконавча та судова практика орієнтується виключно на судовий порядок вирішення трудових конфліктів. Теоретичне підґрунтя чинного механізму вирішення трудових спорів висвітлено у підручнику В.В. Жернакова [7].

Проект нового Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026) [8], рекомендований Комітетом Верховної Ради до прийняття за основу 4 лютого 2026 року, відмовляється від інституту комісій з трудових спорів на користь системи трудової медіації та трудового арбітражу. Водночас у частині індивідуальних трудових спорів новий проект ТК України фактично обмежується лише нормою статті 192 про звернення до суду, не формує цілісного механізму позасудового врегулювання. У такий спосіб проект відтворює підхід попередніх кодифікаційних спроб, залишаючи вирішення індивідуальних спорів переважно в площині судочинства – тоді як стандарти МОП та практика держав – членів ЄС передбачають розвинені альтернативні механізми.

Відсутність окремої системи спеціалізованих трудових судів у поєднанні з хронічним перевантаженням судових установ зумовлює надмірну тривалість розгляду трудових справ. Така ситуація є несумісною з конституційним правом на судовий захист (ст. 55 Конституції України [9]) та вимогою розумного строку судового розгляду, що закріплена у ст. 6 ЄКПЛ [3].

Примусове виконання у трудових справах регулюється Законом України «Про виконавче провадження» [10] та Законом України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [11]. Виконавча система функціонує у двох формах – через державних та приватних виконавців, інститут яких було запроваджено в результаті реформи 2016 року.

Особливістю виконання рішень у трудових справах є їх поділ на майнові та немайнові. До майнових належать рішення про стягнення заробітної плати, вихідної допомоги, компенсацій. До немайнових належать рішення про поновлення на роботі та зобов'язання

роботодавця вчинити певні дії. Рішення про поновлення на роботі підлягає негайному виконанню: державний виконавець зобов'язаний відкрити виконавче провадження у день надходження виконавчого документа і вже наступного дня вжити заходів для фактичного виконання рішення [10].

Незважаючи на формальну вимогу негайності, практика свідчить про системне невиконання або зволікання з виконанням рішень щодо поновлення на роботі. Причини мають як правовий, так і фактичний характер. До правових належать: відсутність у Законі дієвого механізму накладення зобов'язань на посадових осіб боржника; невідповідність розміру штрафів за невиконання рішень відповідно до статті 75 Закону [10] – від 100 до 200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян – рівню, що стимулював би реальне дотримання; недостатня врегульованість поняття фактичного поновлення у законодавстві. До фактичних належать: реєстрація боржника за недостовірними адресами, реорганізація чи ліквідація підприємств під час виконання, відсутність активів для стягнення.

Проблема тривалого невиконання рішень у трудових справах знайшла відображення у практиці ЄСПЛ у справах проти України. У справі «Войтенко проти України», рішення у якій постановлено 29 червня 2004 року [12], Суд констатував порушення пункту 1 статті 6 ЄКПЛ у зв'язку з тривалим невиконанням рішення про стягнення заборгованої заробітної плати. Аналогічну позицію Суд відстоював у справах «Шмалько проти України» від 20 липня 2004 року [13] та «Дубенко проти України» від 11 січня 2005 року [14]. Ці рішення сформувавши чітку доктрину: держава несе пряму відповідальність за невиконання судових рішень незалежно від форми власності боржника, якщо вона не вжила всіх розумних заходів примусового виконання.

Окремої уваги заслуговує виконання рішень під час дії правового режиму воєнного стану, введеного Указом Президента України від 24.02.2022 р. Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 [15] роботодавцям надано розширені дискреційні повноваження:

зокрема, право зупиняти дію трудового договору відповідно до статті 13 зазначеного Закону [15], що породжує нові колізії при виконанні рішень про поновлення на роботі в умовах фактичного призупинення діяльності підприємства.

Міжнародна організація праці розробила розгалужену систему конвенцій, що закріплюють стандарти трудових прав та механізмів їх захисту. Україна ратифікувала ключові з них: Конвенцію МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» [16], Конвенцію МОП № 87 «Про свободу об'єднання та захист права на організацію» [17], Конвенцію МОП № 98 «Про право на організацію та ведення колективних переговорів» [18] та Конвенцію МОП № 158 «Про припинення трудових відносин» [19].

Конвенція МОП № 158 встановлює, що незаконно звільнений працівник має право на відповідний засіб правового захисту, включаючи поновлення на роботі або виплату належної компенсації відповідно до статті 10 зазначеної Конвенції [19]. Ця норма безпосередньо кореспондує із принципом верховенства права в частині дієвості правового захисту: недостатньо лише визнати право – необхідно забезпечити його реалізацію. Невиконання рішення про поновлення на роботі є порушенням цього міжнародного зобов'язання.

Актуальними є також Рекомендація МОП № 198 щодо трудових відносин 2006 року [20], яка закликає держави встановлювати ефективні механізми вирішення спорів та забезпечення виконання рішень у трудових справах з урахуванням принципу нерівності сторін – структурної вразливості найманого працівника. Поширення нетипових форм зайнятості, яке детально аналізує С. О. Сільченко [21], додатково актуалізує потребу в оновленні правових механізмів захисту трудових прав.

Аналіз чинного законодавства та правозастосовної практики дозволяє виокремити такі системні порушення, несумісні з принципом верховенства права.

По-перше, архаїчність Кодексу законів про працю 1971 року [6]. Кодекс містить численні положення, що відображають радянські підходи до трудових відносин і не відповідають

сучасним стандартам захисту прав людини. Відсутність чіткого понятійного апарату, внутрішні суперечності та прогалини у регулюванні підривають правову визначеність – ключовий елемент верховенства права.

По-друге, недостатня ефективність комісій з трудових спорів. Залежний від роботодавця склад комісій, відсутність процесуальних гарантій незалежності та обмежені можливості оскарження ставлять під сумнів відповідність цих органів стандарту незалежного та безстороннього трибуналу за статтею 6 ЄКПЛ [3].

По-третє, відсутність дієвих санкцій за невиконання рішень. Розміри штрафів за невиконання судових рішень у трудових справах та рішень комісій є малими порівняно з економічними вигодами для недобросовісного роботодавця від зволікання з виконанням. Це нівелює превентивну функцію відповідальності.

По-четверте, відсутність спеціалізованих трудових судів. Розгляд трудових спорів загальними судами без спеціалізації суддів у трудовому праві знижує якість правосуддя та призводить до надмірної тривалості розгляду справ.

На основі виявлених невідповідностей пропонуються такі заходи вдосконалення законодавства:

1) прийняти новий Трудовий кодекс України, що ґрунтуватиметься на сучасних стандартах МОП, принципах Хартії засадничих прав Європейського Союзу [22] та враховуватиме практику ЄСПЛ. Проект ТК України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026) [8] у преамбулі декларує відповідні конституційні засади та закріплює серед принципів регулювання трудових відносин недопущення дискримінації, рівність прав і можливостей, гарантування державних мінімальних стандартів, поєднання договірного і державного регулювання. Разом із тим проект потребує суттєвого доопрацювання: він не містить спеціального розділу про індивідуальні трудові спори та відтворює підходи попередніх кодифікаційних спроб, обмежуючись переважно відсиланням до суду; кодекс у його фінальній редакції має містити чіткий понятійний апарат, ефективні механізми захисту прав та системне регулювання всіх форм вирішення трудових спорів;

2) розвинути інститут трудової медіації та арбітражу в частині індивідуальних трудових спорів. Проект ТК № 14386 [8] передбачає відмову від застарілого інституту комісій з трудових спорів та запровадження трудової медіації і трудового арбітражу насамперед для колективних спорів. Цей вектор відповідає стандартам МОП та практиці держав-членів ЄС. Проте необхідно доповнити проєкт самостійним механізмом позасудового врегулювання індивідуальних трудових спорів за участі незалежних акредитованих медіаторів з обов'язковим забезпеченням виконання досягнутих домовленостей;

3) запровадити спеціалізацію суддів з трудових справ у межах місцевих загальних судів із поступовим переходом до створення спеціалізованих трудових трибуналів за взірцем держав-членів ЄС – Employment Tribunals у Великій Британії та Prud'hommes у Франції;

4) посилити санкції за невиконання рішень у трудових справах: запровадити прогресивні штрафи за кожен день прострочення виконання рішення про поновлення на роботі, застосовувати особисту майнову відповідальність посадових осіб боржника-юридичної особи;

5) у Законі України «Про виконавче провадження» [10] виокремити спеціальний розділ щодо особливостей виконання рішень у трудових справах, зокрема деталізувати порядок фактичного поновлення на роботі та правові наслідки відмови роботодавця виконати рішення суду.

**Висновки.** Принцип верховенства права у сфері трудових відносин в Україні стикається з суттєвим розривом між конституційним закріпленням і фактичним станом правозастосування. Аналіз законодавства та практики виконання рішень у трудових справах виявив системні вади: застарілість кодифікаційної бази, структурну недосконалість органів позасудового вирішення спорів, недостатність санкцій за невиконання рішень та відсутність спеціалізованої судової юрисдикції.

Реалізація принципу верховенства права у трудовій сфері вимагає не лише формального закріплення прав, а й забезпечення їх дієвого захисту – насамперед реального та своєчасного виконання судових рішень і рішень інших

юрисдикційних органів. Відповідно до стандартів ЄСПЛ та МОП, право на ефективний засіб захисту передбачає весь ланцюжок: від звернення до компетентного органу – до фактичного поновлення порушеного права.

Запропоновані заходи законодавчого вдосконалення: прийняття нового Трудового

кодексу, реформа органів розгляду трудових спорів, посилення санкцій та спеціалізація судочинства є взаємопов'язаними елементами єдиної стратегії наближення трудового законодавства України до стандартів правової держави та виконання взятих міжнародних зобов'язань.

### Література

1. Venice Commission. Report on the Rule of Law (CDL-AD(2011)003rev). Council of Europe, 2011. URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2011\)003-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2011)003-e)
2. Лагутіна І.В. Систематизація трудового законодавства України : монографічне дослідження. Одеса : Фенікс, 2023. 320 с.
3. Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Rome, 4 Nov. 1950. ETS No. 005. URL: [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_eng.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf)
4. Case of Hornsby v. Greece, judgment of 19 March 1997, appl. no. 18357/91. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58020>
5. Case of Immobiliare Saffi v. Italy, judgment of 28 July 1999, appl. no. 22774/93. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58202>
6. Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
7. Жернаков В. В. Трудове право України : навчальний посібник. Харків : Право, 2022. 408 с.
8. Трудовий кодекс України : проект Закону від 15 січ. 2026 р. / Кабінет Міністрів України. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>
9. Конституція України : Закон від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
10. Про виконавче провадження : Закон України від 02 черв. 2016 р. № 1404-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 30. Ст. 542. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19>
11. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів : Закон України від 02 черв. 2016 р. № 1403-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 29. Ст. 535. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1403-19>
12. Case of Voytenko v. Ukraine, judgment of 29 June 2004, appl. no. 18966/02. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61796>
13. Case of Shmalko v. Ukraine, judgment of 20 July 2004, appl. no. 60750/00. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61942>
14. Case of Dubenko v. Ukraine, judgment of 11 Jan. 2005, appl. no. 74221/01. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-67887>
15. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 27. Ст. 215. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>
16. Конвенція МОП № 29 про примусову або обов'язкову працю від 28 черв. 1930 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136)
17. Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 9 лип. 1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125)
18. Конвенція МОП № 98 про право на організацію і ведення колективних переговорів від 1 лип. 1949 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_150](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_150)
19. ILO Convention No. 158 on Termination of Employment at the Initiative of the Employer. Geneva, 22 June 1982. URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)
20. ILO Recommendation No. 198 concerning the Employment Relationship. Geneva, 15 June 2006. URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R198](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198)
21. Сільченко С.О. Нетипові форми зайнятості : монографія. Харків : Право, 2021. 280 с.
22. Charter of Fundamental Rights of the European Union // Official Journal of the European Union. 2012. С 326. Р. 391–407. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

### References

1. Venice Commission. (2011). Report on the Rule of Law (CDL-AD(2011)003rev). Council of Europe. Retrieved from: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2011\)003-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2011)003-e)
2. Lahutina, I. V. (2023). Systematyzatsiia trudovoho zakonodavstva Ukrainy [Systematization of labor legislation of Ukraine]. Odesa: Feniks. [in Ukrainian]
3. Council of Europe. (1950). Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Rome. Retrieved from: [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_eng.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf)
4. Case of Hornsby v. Greece. (1997). Judgment of 19 March 1997, appl. no. 18357/91. Retrieved from: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58020>
5. Case of Immobiliare Saffi v. Italy. (1999). Judgment of 28 July 1999, appl. no. 22774/93. Retrieved from: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58202>
6. Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR. (1971). Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukrainian]
7. Zhernakov, V. V. (2022). Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]. Kharkiv: Pravo. [in Ukrainian]
8. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2026). Trudovi kodeks Ukrainy: proekt Zakonu [Labor Code of Ukraine: draft law]. Retrieved from: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516> [in Ukrainian]
9. Verkhovna Rada of Ukraine. (1996). Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> [in Ukrainian]
10. Verkhovna Rada of Ukraine. (2016). Pro vykonavche provadzhennia [On enforcement proceedings]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19> [in Ukrainian]
11. Verkhovna Rada of Ukraine. (2016). Pro orhany ta osib, yaki zdiisniuiut prymusove vykonannia sudovykh rishen i rishen inshykh orhaniv [On bodies and persons enforcing court decisions and decisions of other bodies]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1403-19> [in Ukrainian]
12. Case of Voytenko v. Ukraine. (2004). Judgment of 29 June 2004, appl. no. 18966/02. Retrieved from: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61796>
13. Case of Shmalko v. Ukraine. (2004). Judgment of 20 July 2004, appl. no. 60750/00. Retrieved from: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61942>
14. Case of Dubenko v. Ukraine. (2005). Judgment of 11 January 2005, appl. no. 74221/01. Retrieved from: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-67887>
15. Verkhovna Rada of Ukraine. (2022). Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu [On organization of labor relations under martial law]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> [in Ukrainian]
16. International Labour Organization. (1930). Convention No. 29 on Forced Labour. Retrieved from: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136)
17. International Labour Organization. (1948). Convention No. 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise. Retrieved from: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125)
18. International Labour Organization. (1949). Convention No. 98 on the Right to Organise and Collective Bargaining. Retrieved from: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_150](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_150)
19. International Labour Organization. (1982). Convention No. 158 on Termination of Employment at the Initiative of the Employer. Geneva. Retrieved from: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)
20. International Labour Organization. (2006). Recommendation No. 198 concerning the Employment Relationship. Geneva. Retrieved from: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R198](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198)
21. Silchenko, S.O. (2021). Netyповi formy zainiatosti [Non-standard forms of employment]. Kharkiv: Pravo. [in Ukrainian]
22. European Union. (2012). Charter of Fundamental Rights of the European Union. Official Journal of the European Union, C 326, 391–407. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

Дата першого надходження статті до видання: 09.04.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 08.05.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 29.05.2026