

of the state system, economic and political condition of the state, values and priorities that have developed in society at the present stage of its development, the expectations and needs of the society in judicial protection, judicial practice, the goals and objectives of the proceedings, the historical factors that determined the nature of the proceedings, the achievements of legal science.

Analyzing the code of civil procedure of Ukraine, the researcher critically evaluates legislative solution to the problem of principles in civil proceedings. The author notes the influence of European legal thought on domestic justice and his doctrine, the gradual process of adaptation of our legislation to the European standards of judicial protection, the convergence of the different procedural cultures. In this regard, the increasingly manifest trend add-ons of civil procedure, following rule of law, with new provisions that apply for considering them as principles and represent the foreign theory and practice.

An author analyses offer short stories and considers unjustified expansion on the home field of jurisprudence of the system of principles due to such positions, as here: just trial, access in a court, clever term, concentration of process, legal definiteness and other, because of absence for them own maintenance and pre-conditions of fixing.

**Key words:** principle, procedure, system principles, the rule of law, European standards of judicial protection, legal certainty.

**DOI: 10.33663/0869-2491-2020-31-290-297**

УДК 349.2

**Я. В. СИМУТИНА,**  
доктор юридичних наук,  
старший науковий співробітник\*  
**ORCID 0000-0001-7579-187X**

## **ДЕКОДИФІКАЦІЯ VS РЕКОДИФІКАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

*Стаття присвячена дослідженню актуальних проблем, що виникають у процесі реформування трудового законодавства в Україні з метою його лібералізації. З огляду на внесений до Верховної Ради України проєкт Закону про працю, реєстр. № 2708 від 28.12.2019 р. акцентовано увагу на питанні щодо форми основного законодавчого акта у сфері праці в Україні. Розглянуто існуючі наукові підходи до визначення окремих форм систематизації законодавства, зокрема, кодифікації та похідних від неї – рекодифікації та декодифікації. Обґрунтовано висновок про доцільність осучаснення трудового законодавства України у формі його рекодифікації як найбільш оптимального шляху для подальшого самостійного розвитку галузі трудового права у правовій системі України.*

**Ключові слова:** кодифікація, рекодифікація, декодифікація, законодавство про працю.

**Симутина Я. В. Декодифікація VS рекодифікація трудового законодавства України**

*Стаття посвящена исследованию актуальных проблем, возникающих в процессе формирования трудового законодательства в Украине с целью его либерализации. В связи с внесением на рассмотрение Верховной Рады Украины проекта Закона о труде, реєстр. № 2708 от 28.12.2019 г. акцентируется внимание на вопросе относительно формы основного законодательного акта в сфере труда в Украине. Рассмотрены существующие*

\* **Simutina Yana**, Doctor of Juridical Sciences, Senior Research Officer

научные подходы к определению отдельных форм систематизации законодательства, в частности, кодификации и производных от нее – рекодификации и декодификации. Обоснован вывод о целесообразности модернизации трудового законодательства Украины в форме его рекодификации как наиболее оптимального варианта для дальнейшего самостоятельного развития отрасли трудового права в правовой системе Украины.

**Ключевые слова:** кодификация, рекодификация, декодификация, законодательство о труде.

### **Simutina Yana. Decodification VS recodification of the labor legislation of Ukraine**

*The article is devoted to the study of urgent problems arising in the process of reforming labor legislation in Ukraine with a view to its liberalization. In connection with the introduction of the draft Labor Law, register for consideration by the Verkhovna Rada of Ukraine, No. 2708 dated 12/28/2019, the author focuses the attention on the question regarding the form of the main legislative act in the field of labor in Ukraine. Existing scientific approaches to the determination of individual forms of systematization of legislation, in particular, codification and its derivatives - recodification and decodification are considered. The conclusion is substantiated on the advisability of modernizing the labor legislation of Ukraine in the form of its recodification as the most optimal option for further independent development of the labor law branch in the legal system of Ukraine.*

**Key words:** codification, recodification, decodification, labor legislation.

**Актуальність теми.** З часу проголошення незалежності України не приймаються політичні, економічні та науково-правові дискусії щодо шляхів реформування трудового законодавства. При цьому перманентний процес удосконалення правового регулювання трудових відносин має несистемний та хаотичний характер, породжує численні неузгодженості правових норм.

Ситуація з законодавчим регулюванням відносин у сфері найманої праці в Україні є незадовільною. На сьогодні основним актом трудового законодавства України залишається Кодекс законів про працю УРСР, прийнятий 10 грудня 1971 р., у якому переважна більшість статей, що були в першій редакції, зазнали суттєвих змін і доповнень. Негативною рисою сучасного трудового права України є безліч підзаконних нормативно-правових актів, а також те, що ще й досі продовжують діяти деякі законодавчі акти колишнього Союзу РСР. Все це ускладнює реалізацію норм трудового законодавства на практиці, а затримка з реформуванням трудового законодавства об'єктивно призводить до звуження сфери дії законодавства про працю за рахунок застосування цивільно-правових договорів для регулювання відносин найманої праці.

**Огляд літератури з теми дослідження.** У науці трудового права з часу проголошення незалежності України велися численні розробки проблематики, пов'язаної з кодифікацією трудового законодавства. Не буде перебільшенням сказати, що жодне з наукових досліджень у соціально-трудої сфері за останні двадцять років не обходило питання внесення пропозицій і рекомендацій до проєктів трудових кодексів України, що свого часу перебували на розгляді у Верховній Раді України. Зокрема, колективом науковців Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України у 2009 р. була видана монографія під назвою «Кодифікація трудового законодавства України» за загальною редакцією Н. М. Хуторян<sup>1</sup>. Чимало науково-практичних конференцій, круглих столів та інших наукових заходів по всій Україні були присвячені концепції нового кодифікованого акта у сфері праці.

Особливого значення для прийняття якісного законодавчого акта, що має регулювати відносини найманої праці в Україні, мають наукові доробки відомих українських вчених: В. Бурака, В. Венедіктова, С. Венедіктова, С. Вишневецької, В. Жернакова, М. Іншина, К. Мельника, П. Пилипенка, О. Процевського, В. Ротаня, Н. Хуторян, Г. Чанишевої, В. Щербини, О. Ярошенка та багатьох інших науковців.

Проте сьогодні доводиться констатувати, що всі ці напрацювання жодним чином не цікавлять наших законотворців, що вкотре підтвердилося внесенням до Верховної Ради України проєкту Закону про працю, реєстраційний № 2708 від 28.12.2019 р.<sup>2</sup>, розробленого Кабінетом Міністрів України.

**Постановка проблеми.** З огляду на те, що цей законопроект викликав великий резонанс у суспільстві, не можемо не висловити деякі міркування щодо прихованих у ньому загроз як для реалізації громадянами низки конституційних прав, зокрема права на працю, що включає гарантії від незаконного звільнення, права на захист своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів шляхом участі у професійних спілках, права на страйк тощо, так і для існування трудового права як самостійної галузі права, його окремих інститутів, основоположних норм та принципів.

Як вказано розробниками законопроекту в Пояснювальній записці, метою його прийняття є «лібералізація трудового законодавства, спрямована на створення рівних правил гри та баланс інтересів працівників і роботодавців, надання стимулів для розвитку бізнесу, спрощення входу-виходу з трудових відносин у поєднанні з ефективними механізмами захисту від раптової втрати роботи, полегшення пошуку нової роботи та зниження рівня безробіття»<sup>3</sup>.

Заради об'єктивності слід зазначити наявність у законопроекті окремих необхідних для сьогодення норм, що мали б реально осучаснити правове регулювання трудових відносин. Серед яких: визначення основних ознак трудових відносин, запровадження обов'язкової письмової форми трудового договору, а також письмове оформлення внесення змін і доповнень до нього, в тому числі й з використанням електронного цифрового підпису, розширення видів трудових договорів, врегулювання інституту призупинення дії трудового договору, запровадження процедур медіації при вирішенні трудових спорів.

Водночас викликає питання обрана розробниками проєкту форма, а саме «Закон про працю» замість усіма очікуваного Кодексу, та обсяг (усього 98 статей) основного акта трудового законодавства України, що, по суті, зумовлює його декодифікацію.

**Метою статті** є з'ясування відмінностей між формами систематизації законодавства, зокрема кодифікацією, рекодифікацією та декодифікацією, й обґрунтування з урахуванням особливостей національної правової системи яка з цих форм є найбільш прийнятною у процесі реформування трудового законодавства в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Питання систематизації законодавства протягом багатьох років активно досліджується у світовій і національній правовій доктрині. Історично систематизація законодавства проводиться з метою створення умов для забезпечення його доступності та зручності користування суб'єктами правозастосування. Не спиняючись на понятті та різновидах існуючих форм систематизації, для цілей цього дослідження звернемося лише до таких правових явищ, як кодифікація, рекодифікація та декодифікація законодавства.

Кодифікація – законотворча діяльність, вид систематизації законодавства, процес, що зазвичай завершується ухваленням кодексу. За визначенням О. Ющика, «кодифікація законодавства – це така форма його систематизації,

яка передбачає системне упорядкування відповідних юридичних норм у рамках правових інститутів, закріплення галузевої структури законодавства та розвиток правових інститутів і галузей законодавства як органічних складових єдиної системи законодавства шляхом уніфікації положень чинних нормативно-правових актів однакової юридичної сили і зведення їх до єдиного кодифікаційного акта<sup>4</sup>.

Під рекодифікацією, на думку А. Соловійова, слід розуміти повну заміну кодексу (групи кодексів) на новий кодифікований акт (нову групу кодексів), або істотну зміну структури та обсягу правової регламентації, що входить до вихідного кодексу (групи кодексів) з урахуванням практики його (їх) застосування, або зміни (включаючи доповнення) фундаментальних та інших найбільш суттєвих положень кодексу (групи кодексів)<sup>5</sup>.

Декодифікацією законодавства є процес, зворотний від кодифікації. Інакше кажучи, це зміни в масиві нормативно-правового регулювання певної сфери суспільних відносин, пов'язані з визнанням таким, що втратив силу, кодексу (або сукупності кодексів) у цій сфері або поступовим його «розмиванням», з поверненням до полісистемності в правовому регулюванні в зазначеній сфері. Декодифікація може здійснюватися у двох формах: 1) як разова акція – визнання кодексу (або сукупності кодексів), що втратив чинність; 2) як процес – абляція (вимивання) нормативно-правового матеріалу з кодифікованого масиву протягом певного періоду часу, коли значна частина положень кодексу підмінюється або витісняється поточним законодавством, що діє поряд або навіть паралельно із зазначеним кодифікованим актом<sup>6</sup>.

Незважаючи на різницю в завданнях, що ставляться перед кодифікацією, декодифікацією та рекодифікацією законодавства, ці правові явища характеризуються наявністю певного взаємозв'язку. Первинною щодо інших правових явищ є кодифікація, оскільки вона лежить в основі декодифікації та рекодифікації. Кодифікація є самостійною та завершеною формою систематизації законодавства, на зміну якої в подальшому може прийти декодифікація або рекодифікація тільки у певних випадках. Останні є повністю протилежними один щодо одного та безпосередньо залежать від кодифікації, адже відсутність кодифікованого акта робить їх неможливими. Рекодифікація є формою удосконалення кодифікованого акта, своєрідним інструментом для ліквідації прогалин у правовому регулюванні окремої сфери суспільних відносин.

Наявність саме кодифікованого акта у сфері праці для України є правовою традицією. Зокрема, перша кодифікація законодавства про працю в УСРР відбулася у 1922 р. Чому ж майже сторічна традиція без будь-якої аргументації зводиться нанівець представниками чинної влади?

Загальновідомо, що галузева кодифікація – це найбільш досконала форма впорядкування нормативно-правових актів певної галузевої належності.

У науковій літературі можна зустріти думку, що правонаступництво у праві та кодифікація є взаємозумовленими явищами. Значущість правового правонаступництва для розвитку будь-якої галузі права не викликає сумніву, адже воно є необхідною передумовою для розвитку галузі права та належної юридичної правотворчості; інструментом удосконалення права та збереження вже досягнутих результатів у правовому регулюванні тих чи інших суспільних відносин<sup>7</sup>.

У такий спосіб, декодифікація законодавства є «кроком назад», що може зумовити розрив між традицією та правонаступництвом у праві, завдяки якому акумулюється досвід правового регулювання у тій чи іншій сфері суспільних відносин.

Погоджуємося з Д. Вергелес, що кодифікація є найбільш придатною для

систематизації законодавства в Україні як державі з континентальною системою права. Саме завдяки кодифікації законодавства можливо забезпечити єдність у розумінні законодавчих принципів як основоположних засад нормотворчої діяльності<sup>8</sup>.

У юридичній літературі кодифікаційний акт розглядається як «упорядкований зведений систематизаційний нормативно-правовий акт, що містить відносно завершену систему уніфікованих нормативних положень, які є вичерпними або базовими для системного комплексного регулювання певної відособленої предметної сфери суспільних відносин»<sup>9</sup>.

Законотворча практика двадцяти останніх років в Україні, як стверджує Д. Задахайло, має широкий досвід процесу рекодифікації (тобто ухвалення на новій концептуальній основі низки кодексів у тих галузях законодавства, що вже були раніше представлені кодифікаціями радянського періоду)<sup>10</sup>. У переважній більшості галузей українського права, окрім житлового і трудового, вже давно діють нові кодекси, прийняті на заміну радянських.

Р. Кабріак справедливо обґрунтував, що рекодифікувати – завжди означає щось інше, аніж кодифікувати, адже будь-яка рекодифікація може здійснюватися лише з урахуванням уже чинного кодексу, а це, своєю чергою, викликає певні труднощі психологічного та технічного порядку. Перший вид труднощів рекодифікації може бути пов'язаний із загальною проблемою, що характерна кодифікації – відсутність сильної політичної волі. Окрім того, є й така особливість цього процесу, як символічне значення, що набув кодекс, який потребує змін<sup>11</sup>.

Отже, єдиним шляхом створення адекватного реаліям сьогодення правового регулювання відносин у сфері праці в нашій державі повинна стати рекодифікація трудового законодавства, що дасть змогу модернізувати його зміст, усунути дефекти і спростити практичне застосування правових норм та в цілому удосконалить вплив нормативного регулювання на суспільні відносини у сфері праці та зайнятості.

За часів соціалізму рівень захищеності трудових прав працівників та їх представницьких органів був надзвичайно високим, і на даний час його дедалі складніше дотримуватися роботодавцями. Тому роботодавці надають перевагу цивільно-правовим договорам або зовсім не оформляють юридично свої відносини з працівниками, обираючи тіньову зайнятість. У такий спосіб, працівники взагалі позбавляються будь-яких трудових прав і гарантій, а трудове право не виконує реально свою регульову функцію. Очевидним є те, що рівень трудових прав і гарантій працівників повинен зумовлюватися реальними економічними можливостями роботодавців, визначатися в ході індивідуальних і колективних переговорів та фіксуватися в трудових і колективних договорах, угодах.

Однак слід зауважити, що повноцінні ринкові відносини на даний час у нашій державі ще не сформувалися. А виходячи з конституційної норми про соціальну державу, в Україні державне регулювання соціально-трудова відносин повинно існувати. Тобто держава повинна проводити активну соціально орієнтовану політику правового регулювання сучасного ринку праці.

Загальновизнано, що при регулюванні будь-яких суспільних відносин основоположним принципом є створення правових умов для досягнення оптимального балансу інтересів їх сторін.

Сторонами соціально-трудова відносин є роботодавець і працівник. Окремий працівник завжди є більш слабкою стороною, а досягнення балансу інтересів сторін трудових відносин можливо тільки за колективного захисту

працівниками своїх прав та інтересів при законодавчому встановленні певних гарантій працівникам та покладенні на роботодавців певних обов'язків.

Баланс інтересів роботодавця і працівника означає можливість здійснення реального захисту соціально-трудових прав та інтересів працівників з урахуванням інтересів роботодавця у підвищенні ефективності виробництва. Саме з таких засад передусім мають виходити законодавці при реформуванні трудового законодавства, а запозичення зарубіжного досвіду не може й не повинно бути визначальним у реформуванні національного трудового права. Його використання повинно узгоджуватися з особливостями нашої правової системи, в якій держава протягом тривалого часу відіграла визначальну роль, а в більшості сфер суспільні відносини регулювалися переважно імперативним методом. Наслідком цього є поки що слабка здатність більшості працівників до самозахисту своїх прав і обстоювання інтересів. Саме тому трудове законодавство в Україні на даному етапі повинно забезпечувати працівникам реальний захист їхніх основних прав і сприяти самоорганізації працівників, які можуть бути рівною стороною у трудових відносинах з роботодавцем тільки за умови об'єднання. Традиційно у всьому світі такою формою об'єднання працівників для захисту своїх прав та інтересів є профспілки. З огляду на це, викликає критику відсутність у проєкті Закону про працю згадки про професійні спілки як представницький орган працівників у питаннях щодо захисту прав та інтересів працівників, замість чого запропонований альтернативний інститут «представників працівників, якими є особи, уповноважені трудовим колективом на представництво інтересів». До того ж, у проєкті не врегульовано ні їхній правовий статус, ні механізм їх уповноваження трудовим колективом, ні їхнє повноваження у взаємовідносинах з роботодавцем.

Слід визнати, що на сьогодні в Україні, незважаючи на доволі значну цифру членства працівників у профспілках, фактично потужних профспілкових організацій, що реально здатні протистояти роботодавцям і бути рівною стороною в трудових відносинах, обмаль. Проте, на нашу думку, це не означає, що законотворцям потрібно «забути» про їх існування.

Отже, рівень державного втручання у сферу законодавчого регулювання соціально-трудових відносин і жорсткість норм трудового законодавства мають залежати від рівня розвитку здатності працівників до захисту своїх прав та інтересів. У процесі зміцнення ролі профспілок та інших представницьких органів найманих працівників роль державного регулювання має знижуватися, а договірного – зростати.

До реформування трудових відносин має бути дуже обережний підхід, оскільки від цього залежить, чи бути соціальному миру в суспільстві. Як свідчить практика, законодавчий захист працівників, як більш слабкої сторони в трудових відносинах, на даний час об'єктивно необхідний, а подальшому послабленню встановлених державою прав і гарантій для працівників повинні передувати лібералізація в економіці, наявність потужного і дієвого колективного представництва інтересів найманих працівників, реальна практика соціального партнерства і діалогу, а не їх імітування.

Реформування законодавства у сфері праці повинно відбуватися ще з обов'язковим урахуванням того, що трудове право є, окрім іншого, особливим інструментом реалізації соціальної політики держави і самостійною галуззю права, що принципово відрізняється від інших галузей (цивільного, адміністративного) за своїм предметом, методом, функціями та принципами правового

регулювання. Тому надважливо, щоб в основному акті трудового законодавства, який має виконувати ще й галузеутворюючу функцію, чітко були виписані основні принципи правового регулювання трудових відносин, система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини, визначені суб'єкти трудових правовідносин, їх основні права та обов'язки тощо.

Слід відмовитися від практики прийняття законів за окремими інститутами (відпустки, оплата праці тощо), включивши до кодексу положення усіх основних законів у сфері праці, що здатні ефективно регулювати трудові відносини в умовах сьогодення та на перспективу. До компетенції органів виконавчої влади може бути віднесено вирішення лише окремих питань, передбачених у кодексі. З метою запобігання колізій у трудовому законодавстві в Трудовому кодексі варто передбачити правило про неприпустимість включення норм, що регулюють трудові відносини, в інші закони, крім випадків, якщо це прямо передбачено в самому кодексі.

**Висновки.** З огляду на зазначене, комплексне та системне реформування всієї галузі трудового законодавства має проводитися шляхом його рекодифікації, тобто прийняття нового сучасного Трудового кодексу України або Кодексу праці, який акумулює більшість трудових норм прямої дії, зберігаючи при цьому найбільш принципів положення чинних законодавчих і підзаконних актів, що виправдали себе в сучасних умовах.

У такій надчутливій до економічних і політичних негараздів сфері, як соціально-трудова відносини, українському суспільству потрібний єдиний кодифікований акт, який ґрунтується на продуманій і послідовно втіленій науковій концепції, що, з одного боку, буде уособленням правової визначеності, а з другого – встановить «правила гри», які повинні бути зрозумілі, доступні, несуперечливі, відповідати сучасним реаліям та, найголовніше, сприйняті самим суспільством.

1. Кодифікація трудового законодавства України: монографія; за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Харків: ФІНН, 2009. 432 с. 2. Проект Закону про працю, реєстр. № 2708 від 28.12.2019 р. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833) 3. Пояснювальна записка до проекту Закону про працю, реєстр. № 2708 від 28.12.2019 р. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833) 4. Кодифікація законодавства України: теорія, методологія, техніка : монографія; за заг. ред. О. І. Ющика. Київ : Парламентське вид-во, 2007. 208 с. С. 81–82. 5. *Соловьев А. А.* Российский и зарубежный опыт систематизации законодательства о спорте: монография. Москва, 2011. 383 с. С. 34. 6. *Музыка Л. А.* Кодифікація та декодифікація: проблемні питання. *Jurnalul Juridic Național: Teorie și Practică.* IUNIE 2015. С. 52–56. С. 53. 7. *Рыбаков В. А.* Преемственность в праве и кодификация права. *Журнал российского права.* 2007. № 7. С. 42–48. С. 43. 8. *Вергелес Д. Є.* Кодифікація як процес удосконалення законодавства. *Порівняльно-аналітичне право.* 2013. № 2. С. 13. С. 12–14. 9. Кодифікація законодавства України: теорія, методологія, техніка: монографія. Цит. праця. С. 89. 10. *Задихайло Д.* Кодифікація інноваційного законодавства: окремі концептуально-правові підходи. *Вісник Академії правових наук України:* зб. наук. пр. / ред. кол. : В. Я. Тацій та ін. Харків : Право, 2010. № 4 (63). С. 177–185. С. 177. 11. *Кабрияк Р.* Кодифікації: пер. с фр. Л. В. Головки. Москва : Статут, 2007. 476 с. С. 201.

## References

1. Kodyfikatsiya trudovoho zakonodavstva Ukrainy: monohrafiya; za red. N. M. Khutoryan, M. I. Inshyna, S. M. Prylypka, O. M. Yaroshenka. Kharkiv : Vydavnytstvo «FINN», 2009. 432 s. (ukr) 2. Proekt Zakonu pro pratsyu, reyestr. № 2708 vid 28.12.2019 r. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833). (ukr) 3. Poyasnyval'na zapyska do proektu

Zakonu pro pratsyu, reyestr. № 2708 vid 28.12.2019 r. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833). (ukr) **4.** Kodyfikatsiya zakonodavstva Ukrainy: teoriya, metodolohiya, tekhnika : monohrafiya ; za zah. red. O. I. Yushchyka. Kyiv : Parlament-s'ke vyd-vo, 2007. 208 s. S. 81–82. (ukr) **5.** *Solov'ev A. A.* Rosсыyskyy y zarubezhnyy opyt systematyzatsyy zakonodatel'stva o sporte: monohrafiya. Moskva, 2011. 383 s. S. 34. (rus) **6.** *Muzyka L. A.* Kodyfikatsiya ta dekodyfikatsiya : problemni pytannya. *Jurnal Juridic Național : Teorie și Practică*. IUNIE 2015. S. 52–56. C. 53. (ukr) **7.** *Rybakov V. A.* Preemstvennost' v prave y kodyfykatsyya prava. *Zhurnal rossiyskoho prava*. 2007. № 7. S. 42–48. S. 43. (rus) **8.** *Verheles D. YE.* Kodyfikatsiya yak protses udoskonalennyya zakonodavstva. *Porivnyal'no-analitychne pravo*. 2013. № 2. S. 13, S. 12–14. (ukr) **9.** Kodyfikatsiya zakonodavstva Ukrainy: teoriya, metodolohiya, tekhnika : monohrafiya. Tsyt. pratsya. S. 89. (rus) **10.** *Zadykhaylo D.* Kodyfikatsiya innovatsynoho zakonodavstva: okremi kontseptual'no-pravovi pidkhody. *Visnyk Akademiyi pravovykh nauk Ukrainy* : zb. nauk. pr. / red. kol.: V. YA. Tatsiy ta in. Kharkiv : Pravo, 2010. № 4 (63). S. 177–185. S. 177. (ukr) **11.** *Kabryyak R.* Kodyfykatsyy; per. s fr. L. V. Holovko. Moskva : Statut, 2007. 476 s. S. 201. (rus)

### **Simutina Yana. Decodification VS recodification of the labor legislation of Ukraine**

**Introduction.** The article is devoted to the study of urgent problems arising in the process of reforming labor legislation in Ukraine with a view to its liberalization. In connection with the introduction of the draft Labor Law, register for consideration by the Verkhovna Rada of Ukraine, No. 2708 dated 12/28/2019, the author focuses the attention on the question regarding the form of the main legislative act in the field of labor in Ukraine.

**The aim of the article** is to find out the differences between the forms of systematization of legislation, in particular, codification, recodification and decoding, and to justify taking into account the peculiarities of the national legal system, which of these types is the most appropriate in the process of reforming the labor legislation in Ukraine.

**Results.** The codification of legislation is primary in relation to other legal phenomena, as it underlies decodification and recodification. The codification is an independent and complete form of systematization of legislation, which can be replaced by decodification or recodification only in certain cases. The latter are completely opposite to each other and are directly dependent on codification, since the absence of a codified act makes them impossible. Recodification is a form of refinement of a codified act, a kind of tool for eliminating gaps in the legal regulation of a particular sphere of public relations.

The existence of a codified act in the sphere of work for Ukraine is a legal tradition.

The reform of labor law must be done with due regard to the fact that labor law is, among other things, a special tool for the implementation of social policy of the state and an independent branch of law, which is fundamentally different from other branches (civil, administrative) in its subject, method, the functions and principles of legal regulation.

The comprehensive and systematic reform of the entire branch of labor law should be carried out through its recodification, that is, the adoption of a new modern Labor Code of Ukraine or Labor Code, which will concentrate most direct labor rules of labor, while maintaining the most fundamental provisions of current legislative and regulatory acts, which justified themselves terms.

**Conclusions.** Modernizing the labor legislation of Ukraine in the form of its recodification is the most optimal option for further independent development of the labor law branch in the legal system of Ukraine.

**Key words:** codification, recodification, decodification, labor legislation.