

Колізійні трудові норми: виклики рекодифікації

Михайло Миколайович Шумило*

Державний торговельно-економічний університет,

Київ, Україна

**e-mail: m.shumylo@knute.edu.ua*

Анотація

Актуальність наукової розвідки зумовлена процесами рекодифікації трудового та цивільного законодавства. Наразі у парламенті зареєстровані проекти Трудового та Цивільного кодексів і в обох проектах вміщено норми, які визначають правове регулювання трудових відносин з іноземним елементом. Метою статті є обґрунтування позиції, що колізійні норми щодо трудових відносин потрібно повернути в трудове законодавство і закріпити в Трудовому кодексі. Для досягнення поставленої мети було застосовано загальнонаукові та спеціально-наукові методи дослідження, зокрема, системного аналізу, історико-правового та порівняльного методів. У статті наводиться еволюційний шлях розвитку колізійних норм загалом в окремих країнах Європейського Союзу. Запропоновано виокремити три етапи: 1) доуніфікаційний період; 2) Римська конвенція (1980); 3) Регламент (Рим I) (2008). Наведене свідчить про тривалий шлях до єдиного документа, який сьогодні унормовує правила застосування колізійних прив'язок у формі Регламенту Європейського Парламенту та Ради (Рим I) про право, що застосовується до договірних зобов'язань № 593/2008. Наголошено, що у разі виникнення спору питання визначення юрисдикції визначається Регламентом Європейського Парламенту та Ради № 1215/2012 про юрисдикцію та визнання і виконання судових рішень у цивільних і комерційних справах. Розглянуто досвід деяких країн Європейського Союзу щодо розміщення норм міжнародного приватного трудового права в національних законодавствах. Наприклад, у трудових кодексах Литви та Латвії передбачено окремі глави, які визначають регулювання трудових відносин з іноземним елементом. У дослідженні наводиться еволюція колізійних норм у трудовому законодавстві та їх подальше вилучення із Кодексу законів про працю і перенесення в спеціальний Закон України «Про міжнародне приватне право». Проаналізовано положення проекту Трудового кодексу, якими повертаються колізійні трудові норми в трудове законодавство. Статтю доповнено новелою, яка визначає право, що застосовується до громадян України, які працюють у міжнародних організаціях, що керуються внутрішнім правом цих організацій. Також підкреслюється той факт, що окрім цих норм, у проекті Трудового кодексу здійснено імплементацію Директиви ЄС 96/71/ЄС від 16.12.1996 щодо відрядження працівни-

ків у рамках надання послуг, що свідчить про комплексність рекодифікації трудового законодавства. У висновках наголошено на доцільності закріплення колізійних трудових норм саме в Трудовому кодексі, що сприятиме всеохопній рекодифікації та зручності для користування.

Ключові слова: рекодифікація трудового законодавства; проєкт Трудового кодексу; колізійні трудові норми; міжнародне приватне право; трудові відносини з іноземним елементом; право ЄС.

Conflict of Rules in Labor Law: Challenges of Recodification

Mykhailo M. Shumylo*

State University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine

**e-mail: m.shumylo@knute.edu.ua*

Abstract

The relevance of scientific research is determined by the processes of recodification of labor and civil legislation. Currently, drafts of the Labor and Civil Codes have been registered in parliament, and both drafts contain provisions that define the legal regulation of labor relations with a foreign element. The purpose of the article is to substantiate the position that conflict of laws rules regarding labor relations should be returned to labor legislation and enshrined in the Labor Code. To achieve this goal, general scientific and special scientific research methods were applied, in particular, systems analysis, historical-legal and comparative methods. The article describes the evolutionary path of conflict-of-law rules in general in selected European Union countries. Three stages are proposed: (1) the pre-unification period, (2) the Rome Convention (1980), (3) the Regulation (Rome I) (2008). This shows the long road to a single document that now regulates the rules for applying conflict-of-law rules in the form of Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I). In addition, it is emphasized that in the event of a dispute, the issue of determining jurisdiction is governed by Regulation (EU) No. 1215/2012 of the European Parliament and of the Council on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters. The study also focuses on the experience of some European Union countries in incorporating the rules of private international labor law into their national legislation. For example, the labor codes of Lithuania and Latvia contain separate chapters that regulate labor relations with a foreign element. The study traces the evolution of conflict-of-law rules in labor legislation and their subsequent removal from the Labor Code and transfer to a special Law of Ukraine "On International Private Law". The article presents and analyzes the provisions of the draft Labor Code, which return conflict-of-law rules in labor law to labor legislation. The article is supplemented by a novum that defines the law applicable to Ukrainian citizens working in international organizations governed by the internal law of these organizations. It also emphasizes the fact that, in addition to these provisions, the draft Labor Code implements EU Directive 96/71/EC of

December 16, 1996, on the posting of workers in the framework of the provision of services, which demonstrates the comprehensive nature of the recodification of labor legislation. The conclusions emphasize the advisability of enshrining conflict-of-law rules in labor law specifically in the Labor Code, which will facilitate comprehensive recodification and ease of use.

Keywords: recodification of labor legislation; draft Labor Code; conflict of labor laws; private international law; labor relations with foreign elements; EU law.

Вступ

Рекодифікація трудового законодавства є невід’ємною частиною комплексної реформи трудового законодавства. Основним результатом останньої має стати ухвалення Трудового кодексу України (далі – проєкт ТК). Робота над проєктом ТК розпочалася ще наприкінці 2023 р., а на початку 2026 р. проєкт зареєстрований у Парламенті [1]. З одного боку, два роки – це невеликий термін для підготовки документа, який вміщує 322 статті та вносить зміни чи скасовує низку чинних нормативно-правових актів. Проте реформа трудового законодавства є чи не найдовшою в історії сучасної України, бо триває вже понад 30 років і, напевно, є найдраматичнішою, оскільки перебуває в полоні попудлізму та спекуляцій. Ідеться про те, що Трудовий кодекс мав з’явитися разом із більшістю новітніх українських кодексів у період так званого «параду кодифікацій», що відбувся наприкінці 90-х та на початку 2000-х рр., але цього не сталося. Проте сьогодні є цілком реальний шанс це зробити, і проєкт ТК може стати суттєвим поступом у розвитку трудових відносин, упорядженню та систематизації трудових норм. Окрім зазначеного, у проєкті ТК є нові, досі не відомі національному законодавству інструменти регулювання трудових відносин чи здійснено перегляд наявних підходів. Одним із них є доповнення проєкту ТК нормами, які визначають трудові відносини з іноземним елементом, сьогодні ці норми розкриває Закон України «Про міжнародне приватне право» [2]. Усе це загалом стимулює дискусію щодо місця цих норм у контексті рекодифікації трудового та цивільного законодавства.

Метою цієї наукової розвідки є визначення місця закріплення трудових колізійних норм у проєкті ТК та наведення аргументів на користь повернення останніх до трудового законодавства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Потрібно зауважити, що вивчення колізійних трудових норм залишається доволі специфічним аспектом наукових пошуків. В українській доктрині трудового права та міжнародного приватного права проблемні

питання застосування та визначення колізійних трудових норм досліджувалися на дисертаційному рівні. До знакових праць належать докторські дисертації В. Кисіля, яка присвячена питанням кодифікації норм міжнародного приватного права загалом, та А. Довгерта, в якій уперше в українській правничій науці досліджувалося правове регулювання міжнародних трудових відносин. На рівні кандидатських дисертацій проблеми колізійних трудових норм досліджували О. Довжук та С. Сергеева. У працях цих авторів комплексно та всеохопно розкрито основні колізійні прив'язки, серед яких: місце виконання роботи, автономія волі, прив'язка найтіснішого зв'язку, право прапора. Крім наведених авторів, окремі аспекти трудових відносин з іноземним елементом розглянуто у працях дослідників трудового права, а також міжнародного приватного права, серед яких наукові розвідки: О. Александрова, О. Белогубової, К. Буряк, С. Венедиктова, В. Чернеги, Т. Ярошевської та ін. Однак наукових публікацій, які б досліджували питання місця закріплення в системі національного законодавства цих норм за останній час, немає.

Матеріали та методи

У процесі дослідження було застосовано комплекс загальнонаукових та спеціально-наукових методів пізнання. Застосування методу системного аналізу дозволило розглянути місце колізійних трудових норм у системі національного законодавства. Констатовано, що ці норми гармонійно можуть функціонувати як у межах трудового законодавства, так і бути закріпленими в спеціальному законі, який систематизує всі колізійні норми, що застосовуються в міжнародному приватному праві. Однак, розглядаючи трудове законодавство крізь призму системності та завершеності, стає очевидним, що колізійні трудові норми є невід'ємною частиною трудового законодавства. За допомогою історико-правового методу вдалося показати еволюцію та подальшу уніфікацію міжнародного приватного права в деяких країнах Європейського Союзу (далі – ЄС) від окремих спеціальних законів до єдиного Регламенту ЄС. Цей метод сприяв розкриттю питання закріплення перших норм міжнародного приватного права в Кодексі законів про працю, їх модифікацію і вилучення. При підготовці наукової розвідки також застосовувався порівняльний метод, який дав можливість установити відсутність єдиних підходів щодо визначення місця колізійних норм у законодавствах окремих країн ЄС. Тому говорити про певну тенденцію чи традицію фіксації колізійних трудових норм у тому чи іншому виді нормативно-правового акта чи галузі законодавства не можна, і кожна країна посилається на власну правову систему та правову традицію.

Результати та обговорення

Незважаючи на досить помітну роль, яку відіграє законодавство в регулюванні трудових відносин, та наявність значної кількості імперативних норм, трудове право є невід'ємною частиною приватного права, оскільки відносини між працівником та роботодавцем врегульовуються договором на диспозитивних засадах, і сторони самостійно мають можливість визначати свою взаємодію у часопросторі. Якщо ж йдеться про трудові норми з іноземним елементом, то такі колізійні норми не виключаються із приватного права, вони там і залишаються, проте їх особливий предмет (трудові відносини) та необхідність комплексного підходу оприявнює необхідність закріплення саме в Трудовому кодексі, який всеохопно унормовує ці відносини, а не усічено, як це ми можемо спостерігати сьогодні.

Закріплення колізійних норм щодо трудових відносин в Україні та країнах ЄС суттєво розрізняється. Це пов'язано передовсім із відмінним історичним досвідом загалом та метаморфозами правової системи зокрема. Ізолюваність радянських країн від зовнішнього світу залишила глибокий рубець на правовій системі. Саме тому є необхідність стисло окреслити основні етапи розвитку колізійного правового регулювання в Україні та країнах ЄС.

Європейський вимір

Шлях до єдиного, уніфікованого документа, спершу в межах Європейського співтовариства, а згодом і ЄС, був тривалим і еволюційним. Досить умовно його можна розподілити на три етапи: 1) доуніфікаційний період; 2) Римська конвенція (1980); 3) Регламент (Рим I) (2008).

Що стосується *доуніфікаційного періоду*, то йдеться про закріплення в національному законодавстві правил застосування колізійних норм щодо договірних зобов'язань. Кожна країна самостійно визначала місце закріплення цих норм, це були: а) або окремі спеціальні закони, які визначали правила застосування колізійних норм та визначення колізійних прив'язок; б) або складова інших законів, де закріплювалися спеціальні правила, якщо йшлося про приватні відносини з іноземним елементом. Цей період тривав до 01.04.1991 р.

Зважаючи на динамічність та дедалі більшу відкритість західних економічних ринків загалом та ринків праці зокрема, у межах Європейського співтовариства виникла об'єктивна потреба в уніфікації національних практик щодо застосування колізійних норм на наднаціональному рівні. Так, 19.06.1980 р. у Римі була прийнята Конвенція про право, що застосовується до договірних зобов'язань [3] (*Римська конвенція, 1980*), яка набула чинності

01.04.1991 р. Ця Конвенція створила єдину, вибудовану на спільному досвіді систему вибору права в договірних зобов'язаннях у відносинах за участі іноземного елемента (коли одна із сторін не є резидентом країни виникнення зобов'язання), тобто систему колізійних прив'язок. Цей етап тривав від 01.04.1991 р. до 18.12.2009 р.

У контексті транскордонних трудових відносин слушно згадати і про Директиву Європейського Парламенту та Ради 96/71/ЄС від 16.12.1996 р. щодо відрядження працівників у рамках надання послуг [4], яка визначає правила вільного переміщення робочої сили. Ця Директива робила виняток із Римської конвенції (1980), яка вимагала, щоб працівники були захищені законодавством держави-члена, в якій вони працюють.

Наступним, вже новочасним етапом узагальнення колізійних норм та правових прив'язок, стало ухвалення 17.06.2008 р. Європейським парламентом та Європейською Радою на базі Римської конвенції (1980) *Регламенту ЄС (Рим I)* про право, що застосовується до договірних зобов'язань № 593/2008. Цей документ є обов'язковим у всіх країнах ЄС (окрім Данії). Варто акцентувати, що Об'єднане Королівство (Велика Британія) продовжує визнавати його чинність на своїй території вже після виходу з ЄС. Регламент Рим I набрав чинності 18.12.2009 р., отже, умови договорів з іноземним елементом у частині вибору права держави, яке до них застосовується, взурується саме на Регламент (Рим I).

Як зазначає Етьєн Пато, рішення про трансформацію Римської конвенції на Регламент Рим I було прийнято після набрання чинності Амстердамським договором у 1999 р., що доповнив ст. 65 (нині ст. 81 Договору про функціонування ЄС) Договору про ЄС, яка уповноважила Європейське співтовариство вживати заходів у сфері міжнародного приватного права [5, с. 2].

Досі залишається проблемним із позиції правозастосування узгодження положень Регламенту Рим I та Директиви № 96/71/ЄС. Хоча правове регулювання відряджених працівників було удосконалено Директивою Європейського Парламенту та Ради 2014/67/ЄС від 15.05.2014 р. про забезпечення виконання Директиви 96/71/ЄС щодо відрядження працівників у рамках надання послуг [6], на що вказує у своїй розвідці Марта Лацек-Маркі [7, с. 740–754].

У разі виникнення індивідуальних трудових спорів із іноземним елементом і необхідністю визначення юрисдикції суду застосовується Регламент (ЄС) № 1215/2012 Європейського Парламенту та Ради від 12.12.2012 р. про юрисдикцію та визнання і виконання судових рішень у цивільних і комерційних справах (перероблений) [8] (статті 20–23).

Отже, можна констатувати, що Регламент Рим I є єдиним та базовим наднаціональним актом, що врегульовує питання індивідуальних трудових договорів із іноземним елементом в ЄС, і необхідність його закріплення в нормах національного законодавства відсутня. Крім того, у разі набуття членства країною-кандидаткою Регламент Рим I автоматично стає частиною національної правової системи без додаткових ратифікацій чи інших правових процедур. Однак досвід закріплення колізійних норм у національному трудовому законодавстві можна віднайти в окремих країнах – членах ЄС. Так, розділ II Трудового кодексу Литви [9] визначає право, яке застосовується до трудових відносин міжнародного характеру, де колізійним трудовим нормам присвячено статті 9–13. Схожий розділ містить Трудовий закон Латвії [10], де у розд. 3 Міжнародне трудове право вміщено статті 12–14 та 14¹, 14², які фіксують питання обрання права сторін трудового договору з іноземним елементом та питання відряджених працівників.

Натомість у таких країнах, як Польща [11], Естонія [12], Словаччина [13], Чехія [14], Угорщина [15] та ін., ці відносини врегульовано спеціальним законом, аналогом якого в Україні є Закон «Про міжнародне приватне право». У Німеччині ці норми вміщені в Цивільному кодексі [16]. Іншим прикладом регламентації є припис ст. 2640 Цивільного кодексу Румунії [17], яка фіксує бланкетну норму, що ці відносини визначаються Регламентом Рим I.

Отже, як видно із наведеного, єдиного підходу щодо визначення місця закріплення трудових норм з іноземним елементом у законодавстві країн ЄС немає, але в усіх країнах ЄС основним для врегулювання є Регламент Рим I.

Українські реалії

Кодекс законів про працю (1971) у редакції до змін від 05.07.1995 р. містив ст. 8 «Застосування в Українській РСР трудового законодавства інших союзних республік», яка передбачала, що «при вирішенні питань трудових прав робітників і службовців, що виникли в іншій союзній республіці, застосовувалося законодавство цієї конкретної республіки, якщо спір розглядався на території УРСР». Отже, норми міжнародного приватного права у частині індивідуальних трудових відносин взагалі були відсутні.

У 1995 р. було внесено зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), якими не тільки змінено назву статті, а й уперше запроваджено у трудове законодавство просторову колізію в правових нормах *lex loci laborem*. Наголошено на тому, що ці відносини можуть визначатися також міжнародними (двосторонніми) договорами, а саме:

«Стаття 8. Регулювання трудових відносин громадян, які працюють за межами своїх держав

Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються законодавством сторони працевлаштування та міжнародними договорами України» [18].

У 2000 р. ст. 8 КЗпП України зазнає чергових змін, які уточнюють попередню редакцію, а саме:

«Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються законодавством держави, в якій здійснене працевлаштування (наймання) працівника, та міжнародними договорами України» [19].

У 2010 р. відбулися останні зміни до ст. 8 КЗпП, якими колізійні норми вилучено із трудового законодавства і зафіксовано бланкетну норму, а саме:

«Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право» [20].

Закон України «Про міжнародне приватне право» був ухвалений у 2005 р. за результатами тривалої дискусії і пошуку компромісу під час рекодифікації цивільного законодавства у 2004 р. На той час панівною була ідея осібної систематизації норм міжнародного приватного права в окремому законі. За умови реалізації такого підходу цілком логічним видавалося вилучення будь-яких згадок про індивідуальні трудові відносини з іноземним елементом із КЗпП України. Також, окрім перенесення просторової колізії *lex loci laboris* (місце виконання роботи), фіксувалася, хоча і не прямо, в обмеженій формі, автономія волі сторін трудового договору *lex voluntatis* (автономія волі).

Від часу прийняття цього Закону 15 разів до нього вносили зміни, проте розд. 8, де зафіксовано колізійні норми щодо трудових відносин, жодного разу не доповнювався і не змінювався. З одного боку, це свідчить про стабільність законодавства, з іншого – про ігнорування чи навіть байдужість до глобальних процесів, які можемо спостерігати останніми десятиліттями (трудова міграція, цифровізація, нестандартні форми зайнятості, транскордонна зайнятість, глобалізація ринку праці тощо).

Виклики рекодифікації

Сьогодні в Україні паралельно проходять дві масштабні рекодифікації: трудового та цивільного законодавства. Результатом цих рекодифікацій є реєстрація згаданого вище проекту ТК та проекту Цивільного кодексу України (Кодекс права приватного) реєстраційний номер 14394 від 22.01.2026 р. (далі – проєкт ЦК) [21].

Книга VIII проєкту ЦК розкриває питання міжнародного приватного права, а глава 127 присвячена колізійним нормам щодо трудових відносин. Загалом глава 127 вміщує три статті, які майже не зазнають змін, окрім питання автономії волі, порівняно із чинною редакцією Закону «Про міжнародне приватне право».

Йдеться про: ст. 1868 («Право, що його застосовують до трудового договору»); ст. 1869 («Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном»); ст. 1870 («Особливості регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні»).

Проєкт ТК, натомість, вміщує дві статті, а саме: ст. 12 «Право, що застосовується до трудових відносин з іноземним елементом» та ст. 13 «Право, що застосовується до трудових відносин відряджених працівників».

Якщо ст. 12 окреслює колізійні норми щодо трудових відносин з іноземним елементом, як це зроблено у проєкті ЦК і навіть доповнює її, то ст. 13 імплементує згадану вище Директиву № 96/71/ЄС від 16.12.1996 р. щодо відрядження працівників у рамках надання послуг.

Для наочної демонстрації комплексного та всеохопного підходу до закріплення колізійних норм щодо трудових у проєкті ТК варто зупинитися на описі цих приписів.

Стаття 12 складається із семи частин, кожна з яких фіксує певну колізійну прив'язку або визначає алгоритм дій сторін трудового договору з іноземним елементом.

Частина перша, зберігаючи усталений у чинному законодавстві підхід, визначає первинно просторову колізійну прив'язку *lex loci laboris*, а саме: «До трудових відносин з іноземним елементом застосовується право держави, у якій робота за трудовим договором виконується постійно, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України».

Частина друга фіксує, хоча й обмежено *lex voluntatis*, такий підхід є узвичаєним для національного законодавства: «У випадках, передбачених законом або міжнародним договором України, сторони трудового

договору можуть обрати право держави, що буде застосовуватися до трудових відносин». Якщо порівнювати наведену редакцію із пропозицією, яка зафіксована в проєкті ЦК, то бачимо суттєвий поступ і зміну підходу цивілістів у цьому питанні. Так, розробники проєкту ЦК знімають будь-які обмеження в частині обрання права держави, тобто автономія волі фіксується без будь-яких умов чи передумов, натомість пропонують закріпити гарантію, що «такий вибір не може погіршувати становище працівника порівняно з імперативними нормами права, що підлягатиме застосуванню за ненаявності вибору права». На нашу думку, це раціональна пропозиція, яка заслуговує на увагу та обговорення, оскільки змінює традиційний підхід. Проте визнання (надання) права за сторонами трудових відносин самостійно обирати право держави, яке застосовуватиметься до трудових відносин з іноземним елементом, повинно чітко корелюватися із європейськими трудовими стандартами та із дієвим застереженням про недопустимість погіршення становища працівника.

Крім цього, розробники проєкту ЦК також пропонують включити таку колізійну прив'язку, як: *lex banderae* або *lex flagi*, тобто можливість застосування права держави прапора або іншого розпізнавального знака, під яким судно або літак курсує. Цей підхід є загальноновизнаним у міжнародному приватному праві, утім дискусійним, і потребує окремого обговорення та аналізу з урахуванням національних особливостей та недопущення порушення трудових прав цієї спеціальної категорії працівників.

Частина третя передбачає, що «у разі неможливості визначення права держави, що регулює трудові відносини з іноземним елементом, відповідно до частин першої та другої цієї статті, до таких трудових відносин застосовується право держави місця реєстрації роботодавця або місця здійснення його основної діяльності». У цій нормі реалізується прив'язка найтіснішого зв'язку (*proper law of the contract*) або особистий закон роботодавця (*lex personalis* – фізичної особи – роботодавця працівника або *lex societatis* юридичної особи). Йдеться про ситуації, коли робоче місце не зафіксоване або ж воно постійно змінюється, і працівник виконує свої обов'язки в різних країнах приблизно однаковий час. Тому правом, яке застосовуватиметься до трудового договору, буде право держави не виконання трудової функції, а реєстрації чи місцезнаходження роботодавця.

Частина четверта закріплює першопринцип, за яким права працівника є первинними, а саме: «Положення частин першої та другої цієї статті можуть застосовуватися лише на користь працівника». Отже, фіксується недопущення погіршення трудових гарантій працівника.

Частина п'ята окреслює загальні правила застосування права, коли: «Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються правом України в разі, якщо:

- 1) громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України;
- 2) громадяни України уклали з роботодавцями – фізичними або юридичними особами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі в їх відокремлених підрозділах, якщо це не суперечить законодавству держави, на території якої виконується робота;
- 3) це передбачено законом або міжнародним договором України».

Частина шоста присвячена працевлаштуванню іноземців, а саме: «Трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, не регулюються правом України в разі, якщо:

- 1) іноземці та особи без громадянства працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України;
- 2) іноземці та особи без громадянства за межами України уклали з іноземними роботодавцями – фізичними чи юридичними особами трудові договори про виконання роботи в Україні, крім випадків, встановлених статтею 13 цього Кодексу, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України».

Частина сьома є новелою трудового законодавства і формулює правило, за яким: «Трудові відносини громадян України, які працюють у міжнародних організаціях, що керуються внутрішнім правом міжнародних організацій (статутами, положеннями, правилами про персонал тощо), регулюються цим правом».

Як бачимо, у проєкті ТК застосовано більш лапідарну форму і всі приписи викладено в одній статті. Що стосується ст. 13, то вона, як наголошувалося раніше, є прикладом обов'язкової імплементації Директиви № 96/71/ЄС. Складність імплементації полягає у тому, що сфера застосування Директиви – це внутрішній ринок праці ЄС, частиною якого ми не є, проте процес адаптації є необхідним. Отже, Директива містить колізійні прив'язки, які в проєкті викладені у п'яти частинах.

У проєкті ТК фіксується, що *відряджений іноземний працівник* – це працівник, який має укладений трудовий договір з іноземним роботодавцем та

направлений в Україну на період, що, як правило, не перевищує 12 місяців, для: 1) виконання робіт (надання послуг) на території України на підставі договору, укладеного між українським та іноземним суб'єктами господарювання; 2) роботи у відокремленому підрозділі юридичної особи, утвореної відповідно до законодавства іноземної держави – юридичної особи або в юридичній особі, що входить до об'єднання юридичних осіб; 3) виконання роботи як тимчасовий працівник.

Частина перша визначає, що «трудові відносини відряджених працівників, які направлені роботодавцями, зареєстрованими в Україні, для тимчасового виконання робіт (надання послуг) на території іншої держави, регулюються правом України в тій частині, коли такі відносини не врегульовані правом держави, до якої працівник тимчасово відряджений».

Частина друга передбачає, що «трудові відносини відряджених іноземних працівників, які направлені в Україну іноземними роботодавцями для тимчасового виконання робіт (надання послуг), регулюються правом держави, де здійснена реєстрація роботодавця, в тій частині, коли такі відносини не врегульовані правом України».

Статтею закріплено і низку трудових гарантів, змодельовано ситуації працевлаштування на понад 12 місяців тощо.

Наведене красномовно демонструє наскільки послідовним, виваженим та виправданим є повернення колізійних норм щодо трудових відносин до трудового законодавства. Є очевидним, що Директива № 96/71/ЄС не є і не буде імплементована у Книзі VIII проєкту ЦК, а закріплення правового регулювання схожих правовідносин у різних актах не сприятиме забезпеченню доступності та простоти законодавства.

Висновки

Єдиного підходу, в якому саме нормативному акті потрібно закріплювати колізійні трудові норми, немає. Кожна країна самостійно обирає це місце, чи то окремішній, спеціальний закон, чи це трудовий або цивільний кодекси, чи, як у випадку деяких країн ЄС, ці відносини визначаються тільки Регламентом Рим I. Сьогодні настав час остаточно визначитися з цим питанням і в Україні.

Закріплення приписів, що визначають колізійні норми індивідуальних трудових відносин, у жодному разі не продиктовані бажанням щось забрати чи дисбалансувати правила цивільного обороту, а є поверненням трудових норм у кодифікований акт (проєкт ТК), який має власний, відмінний від цивільного, предмет. Таке закріплення жодним чином не вплине на систему

норм міжнародного приватного права, яка викладена в проєкті ЦК, водночас повернення колізійних норм, які визначають правила функціонування трудових відносин з іноземним елементом в трудове законодавство, сприятиме всеохопній кодифікації трудових норм. Такий підхід дозволить уникнути розпорошення однорідних норм права по різних нормативно-правових актах. Інакше, відносини між резидентами та щодо відряджених працівників будуть визначені в Трудовому кодексі, а колізійні норми щодо трудових відносин з іноземним елементом (з нерезидентами) – у Цивільному кодексі, що є алогічним.

Кодекс, як і будь-який закон, має бути зручним, зрозумілим та доступним для громадян. Ураховуючи важливість та фундаментальність трудових відносин для більшості громадян, уряд виходив із позиції максимальної кодифікації трудових норм загалом та трудових норм з іноземним елементом зокрема.

Попередні проєкти Трудового кодексу № 1658 (2014) [22], № 2410 (2019) [23], № 2410-1 (2019) [24] також включали в себе норми, які визначали колізійні прив'язки для трудових відносин з іноземним елементом.

У січні 2026 р. проєкт ТК внесений урядом до Верховної Ради України. Цьому передували низка обговорень та погоджень, жодне міністерство, зокрема й Міністерство юстиції України, не заперечувало проти закріплення колізійних норм щодо трудових відносин у проєкті ТК.

Сьогодні проєкт ТК перебуває на розгляді в Парламенті. Схвальну пропозицію про закріплення аналізованих норм у проєкті ТК висловив Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, який рекомендував прийняти проєкт ТК за основу [25]. Не надало своїх зауважень, застережень чи заперечень у цій частині і Головне науково-експертне управління Апарату Верховної Ради України [26].

Список використаних джерел

- [1] Проєкт Трудового кодексу України від 15.01.2026 р. № 14386. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516> (дата звернення: 30.01.2026).
- [2] Про міжнародне приватне право : Закон України від 23.06.2005 р. № 2709. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text> (дата звернення: 30.01.2026).
- [3] Convention on the law applicable to contractual obligations 80/934/EEC: opened for signature in Rome on 19 June 1980. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/convention/1980/934/oj/eng> (last accessed: 30.01.2026).
- [4] Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31996L0071> (last accessed: 30.01.2026).

- [5] Etienne Pataut. Rome 1 and Rome 2. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier (dir.). *International and European Labour Law*. A Commentary, CH Beck, Hart, Nomos, 2018. P. 664–676. URL: <https://shs.hal.science/halshs-02268857/document> (last accessed: 30.01.2026).
- [6] Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj/eng> (last accessed: 30.01.2026).
- [7] Lasek-Markey M. Effective enforcement of the EU framework on the posting of workers: Empirical evidence. *European Labour Law Journal*. 2024. Vol. 15, issue 4. P. 740–754. <https://doi.org/10.1177/20319525241255601>.
- [8] Regulation (EU) No. 1215/2012 of the European Parliament and of the Council of 12 December 2012 on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters (recast). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2012/1215/oj> (last accessed: 30.01.2026).
- [9] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (TAR, 2016-09-19, Nr. 2016-23709). URL: <https://www.infolex.lt/ta/368200#> (last accessed: 30.01.2026).
- [10] Darba likums 20.06.2001. URL: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> (last accessed: 30.01.2026).
- [11] Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. Prawo prywatne międzynarodowe. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20110800432> (last accessed: 30.01.2026).
- [12] Private International Law Act Passed 27.03.2002 RT I 2002, 35, 217. URL: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/516052025001/consolide> (last accessed: 30.01.2026).
- [13] Zákon o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom zo 4. decembra 1963. URL: https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/1963/97/#error=logon_required&state=5482cce1-fa39-47f5-96aa-bb9a5363eb5d (last accessed: 30.01.2026).
- [14] Zákon o mezinárodním právu soukromém 91/2012 Sb. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-91> (last accessed: 30.01.2026).
- [15] Törvény a nemzetközi magánjogryl 2017. évi XXVIII. URL: <https://njt.hu/jogszabaly/2017-28-00-00> (last accessed: 30.01.2026).
- [16] Deutsches Bürgerliches Gesetzbuch vom 02.01.2002. URL: <https://dejure.org/gesetze/BGB> (last accessed: 30.01.2026).
- [17] Codul Civil României din 17 iulie 2009. URL: <https://legislatie.just.ro/public/detaliidocument/175630> (last accessed: 30.01.2026).
- [18] Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України : Закон України від 05.07.1995 р. № 263/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-вр#Text> (дата звернення: 30.01.2026).
- [19] Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон України від 08.06.2000 р. № 1807-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1807-14#Text> (дата звернення: 30.01.2026).
- [20] Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон України від 21.01.2010 р. № 1837-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1837-17#Text> (дата звернення: 30.01.2026).

- [21] Проект Цивільного кодексу України (Кодексу права приватного) від 22.01.2026 р. № 14394. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69528> (дата звернення: 30.01.2026).
- [22] Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 30.01.2026).
- [23] Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/441> (дата звернення: 30.01.2026).
- [24] Проект Трудового кодексу України № 2410-1 від 08.11.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334 (дата звернення: 30.01.2026).
- [25] Висновок Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів щодо проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516> (дата звернення: 30.01.2026).
- [26] Висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України на проект Трудового кодексу України. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516> (дата звернення: 30.01.2026).

References

- [1] Draft Labor Code of Ukraine No. 14386. (January 15, 2026). Retrieved from <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>.
- [2] Law of Ukraine No. 2709 "On private international law". (June, 23, 2005). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>.
- [3] Convention on the law applicable to contractual obligations 80/934/EEC: opened for signature in Rome. (June 19, 1980). Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/eli/convention/1980/934/oj/eng>.
- [4] Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31996L0071>.
- [5] Etienne Pataut. Rome 1 and Rome 2. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier (dir.). (2018). *International and European Labour Law -A Commentary*, CH Beck, Hart, Nomos, pp. 664-676. Retrieved from <https://shs.hal.science/halshs-02268857/document>.
- [6] Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj/eng>.
- [7] Lasek-Markey, M. (2024). Effective enforcement of the EU framework on the posting of workers: Empirical evidence. *European Labour Law Journal*, 15(4), 740-754. <https://doi.org/10.1177/20319525241255601>.
- [8] Regulation (EU) No. 1215/2012 of the European Parliament and of the Council of 12 December 2012 on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters (recast). Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2012/1215/oj>.
- [9] Labor Code of the Republic of Lithuania (TAR, 2016-09-19, Nr. 2016-23709). Retrieved from <https://www.infolex.lt/ta/368200#>.
- [10] Labor law. (June 20, 2001). Retrieved from <https://likumi.lv/ta/id/26019-darbalikums>.

- [11] Act of 4 February 2011 on Private International Law. Retrieved from <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20110800432>.
- [12] Private International Law Act Passed 27.03.2002 RT I 2002, 35, 217. Retrieved from <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/516052025001/consolide> (дата звернення: 30.01.2026).
- [13] Act on Private International Law and Procedure of December 4 1963. Retrieved from https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/1963/97/#error=login_required&state=5482cce1-fa39-47f5-96aa-bb9a5363eb5d
- [14] Private International Law Act 91/2012 Sb. Retrieved from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-91>.
- [15] Act on Private International Law of 2017 XXVIII. Retrieved from <https://njt.hu/jogszabaly/2017-28-00-00>.
- [16] German Civil Code of 02.01.2002. Retrieved from <https://dejure.org/gesetze/BGB>.
- [17] Romanian Civil Code. (July 17, 2009). Retrieved from <https://legislatie.just.ro/public/detaliidocument/175630>.
- [18] Law of Ukraine No. 263/95-VR "On Amendments and Supplements to the Labor Code of Ukraine". (July 5, 1995). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-vr#Text>.
- [19] Law of Ukraine No. 1807-III "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine". (June 8, 2000). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1807-14#Text>.
- [20] Law of Ukraine No. 1837-VI "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine". (January 21, 2010). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1837-17#Text>.
- [21] Draft Civil Code of Ukraine (Code of Private Law) No. 14394. (January 22, 2026). Retrieved from <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69528>.
- [22] Draft Labor Code of Ukraine No. 1658. (December 27, 2014). Retrieved from https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
- [23] Draft Labor Code of Ukraine No. 2410. (November 8, 2019). Retrieved from <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/441>.
- [24] Draft Labor Code of Ukraine No. 2410-1. (November 8, 2019). Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334.
- [25] Opinion of the Committee of the Verkhovna Rada of Ukraine on Social Policy and Protection of Veterans' Rights on the draft Labor Code of Ukraine (Registration No. 14386). Retrieved from <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>.
- [26] Conclusion of the Main Scientific and Expert Department of the Apparatus of the Verkhovna Rada of Ukraine on the draft Labor Code of Ukraine. Retrieved from <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>.

Михайло Миколайович Шумило

доктор юридичних наук, старший науковий співробітник
професор кафедри міжнародного, цивільного та комерційного права
Державний торговельно-економічний університет
02156, вул. Кіото,19, Київ, Україна
e-mail: m.shumylo@knute.edu.ua
ORCID 0000-0003-4257-3002

Mykhailo M. Shumylo

Doctor of Law, Senior Research Fellow

Professor of the Department of International, Civil, and Commercial Law

State University of Trade and Economics

02156, 19 Kyoto Str., Kyiv, Ukraine

e-mail: m.shumylo@knute.edu.ua

ORCID 0000-0003-4257-3002

Рекомендоване цитування: Шумило М. М. Колізійні трудові норми: виклики рекодифікації. *Проблеми законності*. 2026. Вип. 172. С. 101–117. <https://doi.org/10.21564/2414-990X.172.352388>.

Suggested Citation: Shumylo, M.M. (2026). Conflict of Rules in Labor Law: Challenges of Recodification. *Problems of Legality*, 172, 101-117. <https://doi.org/10.21564/2414-990X.172.352388>.

Статтю подано / Submitted: 07.02.2026

Доопрацьовано / Revised: 24.03.2026

Схвалено до друку / Accepted: 25.03.2026

Опубліковано / Published: 31.03.2026