

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

З МАТЕРІАЛАМИ V МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

16 СІЧНЯ 2026 РІК

М. ОДЕСА, УКРАЇНА

**«ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ ТА ІННОВАЦІЇ:
ШЛЯХИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ НАУКИ»**



ПРАВОВИЙ СТАТУС ВІДРЯДЖЕНИХ ПРАЦІВНИКІВ (POSTED WORKERS) ВІДПОВІДНО ДО АКТІВ ПРАВА ЄС

Самань Вікторія Віталіївна

ORCID ID: 0000-0002-2320-3113

канд.юрид.наук, доцент кафедри державно-правових дисциплін
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна

Акти права Європейського Союзу (*acquis* ЄС) у сфері зайнятості та соціального захисту є одними із ключових складових, що забезпечують процеси європейської інтеграції у рамках Європейського Союзу. Однією з цілей ЄС є створення внутрішнього ринку з висококонкурентною соціальною ринковою економікою, спрямованою на повну зайнятість та соціальний прогрес.

Законодавство України у сфері соціальної політики та зайнятості лише частково узгоджено з актами права ЄС, тому потребує подальшого вдосконалення для усунення наявних прогалин та приведення у відповідність з *acquis* ЄС.

Слушним є при аналізі Директив 96/71 [1], 2014/67 [2] та 2018/957 [3] звернути увагу на переклад терміну «службове відрядження». В англійських текстах наведених вище Директив замість загальноживаних «*business trip*» чи «*official travel*» використовується слово «*posting*», яке українською мовою перекладається як «розміщення, призначення, відрядження» та відсутній розподіл відрядження за певними видами (службове, робоче, закордонне, місцеве тощо) [4, с. 205].

Слід окремо зазначити про відмінність відрядження працівників в ЄС для участі в конференціях, зустрічах, ярмарках, тренінгах тощо, які не підпадають під статус відряджених працівників («*posted workers*»), оскільки у таких випадках перебування відсутнє надання послуг у контексті свободи надання послуг на території держави-члена ЄС [5].

Серед основних положень, які містить Директива 2018/957, містяться норми щодо забезпечення рівної оплати за роботу, яку виконують відряджені працівники, які були відправлені на роботу в іншу державу-член ЄС, порівняно з працівниками, які працюють на тій же посаді в цій державі; забезпечення більш ефективного доступу відряджених працівників до соціального захисту, зокрема до систем соціального страхування, пенсійних фондів та медичного страхування; встановлення обов'язкових мінімальних стандартів для захисту

тимчасових працівників, зокрема щодо умов праці, безпеки та гігієни на робочому місці; забезпечення прозорості та ефективності системи для направлення відряджених працівників на роботу в іншу державу-член Європейського Союзу [6, с. 264].

Звіт Європейської Комісії 2024 року [7] підкреслює значний прогрес у сфері захисту відряджених працівників, досягнутий завдяки транспозиції Директиви 2018/957 у всіх державах-членах ЄС, що призвело до помітного покращення умов праці «posted workers», зокрема через заміну поняття «мінімальні ставки оплати» на повну оплату праці («remuneration»), забезпечення рівного ставлення до тимчасових працівників, надісланих через агентства з працевлаштування, а також обов'язкове відшкодування витрат на проїзд, проживання та харчування. Водночас Комісією серед проблем невідповідності та неповної імплементації ключових положень Директиви 2018/957 зазначено про регулювання подвійного або ланцюгового відрядження, точного визначення та застосування «remuneration» (з урахуванням усіх обов'язкових елементів, включаючи колективні договори – з подальшою розробкою Європейським органом з питань праці (ELA) у тісній співпраці з національними органами та соціальними партнерами інструменту для полегшення її розрахунку та підвищення прозорості), двох нових елементів умов праці в державі перебування, тривалих відряджень (понад 12/18 місяців), рівного ставлення до відряджених працівників, працевлаштованих через агентства тимчасового працевлаштування, ефективності моніторингу, контролю та механізмів примусового виконання норм.

Законодавство України вимагає, щоб відряджені працівники були найняті іноземним роботодавцем і виконували свою роботу в Україні на підставі договору між українськими та іноземними суб'єктами. Існуюча система не є достатньо чіткою та конкретною, особливо в частині прав відряджених працівників, а також обов'язків іноземних роботодавців.

Звіт Європейського органу з питань праці (ELA) [8] підкреслює швидке зростання частки працівників, відряджених до країн Європейського Союзу з держав, що не входять до ЄС – громадян третіх держав («third-country nationals»), серед яких українці становлять одну з найбільших груп, особливо в будівництві, перевезеннях та сільському господарстві, де вони частіше стикаються з ризиком зловживань, нижчою оплатою та недостатнім відшкодуванням витрат на житло, харчування й проїзд. Особливу увагу звіт приділяє фіктивному

відрядженню («fake posting»), наприклад, коли громадян України наймають в Україні, але оформлюють через суб'єктів господарювання Республіки Польща лише для обходу правил інших держав-членів ЄС. Це посилюється війною, мовними труднощами, залежністю від роботодавця для продовження дозволів на перебування, а також діями посередників.

Зважаючи на часткову відповідність законодавства України актам права ЄС щодо відрядження працівників у рамках надання послуг, зокрема в частині закріплення гарантій захисту стосовно основних умов працевлаштування, включаючи оплату праці, робочий час та вимоги щодо охорони здоров'я та безпеки, особливо громадян третіх держав, тощо, необхідним вбачається внесення змін до Законів України «Про зайнятість населення», «Про зовнішню трудову міграцію» та прийняття проєкту Трудового кодексу України.

Список використаних джерел:

1. 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/eli/dir/1996/71/2020-07-30> (дата звернення: 09.01.2026).
2. 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 and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ('the IMI Regulation'). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj/eng> (дата звернення: 09.01.2026).
3. Directive (EU) 2018/957 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 amending 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/2018/957/oj> (дата звернення: 09.01.2026).
4. Михайлюк В.С. Службове відрядження як інститут службового права: досвід нормативно-правового регулювання Республіки Польща в аспекті можливого запозичення для України. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2025. № 1 (87). С. 203–210.
5. European Union: Posting staff abroad. URL: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/cross-border-posted-workers/posting-staff-abroad/index_en.htm (дата звернення: 09.01.2026).
6. Кортюкова Т.О. Соціальний захист працюючих іммігрантів та їхніх сімей в Європейському Союзі. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2023. № 1. С. 262–266.
7. Report from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee on the application and implementation of Directive (EU) 2018/957 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2024%3A320%3AFIN&qid=1714489010124> (дата звернення: 09.01.2026).
8. European Labour Authority: Posting of third-country nationals: contracting chains, recruitment patterns, and enforcement issues. URL: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2025-06/Third_country_nationals_report.pdf (дата звернення: 09.01.2026).