

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У МІЖНАРОДНОМУ ПРИВАТНОМУ ТА ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

PECULIARITIES OF REGULATION OF EMPLOYMENT RELATIONS IN INTERNATIONAL PRIVATE LAW AND LABOR LAW OF UKRAINE

Хіміч В.О., в.о. старшого викладача кафедри теорії та історії держави і права
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

Стаття присвячена питанням особливостей регулювання трудових відносин у міжнародному приватному та трудовому праві України. Наголошено, що інтернаціоналізація життя та проголошення можливості вільного пересування працівників, відкриття доступу до ринків праці інших держав, приведення національного законодавства про права людини в відповідність до міжнародних стандартів та розвиток зовнішньоекономічної діяльності підприємств і організацій тягнуть за собою збільшення трудових відносин з так названим «іноземним елементом». Зазначене викликає необхідність оцінити ефективність застосування методологічних підходів з позицій національного трудового права та норм міжнародного приватного права України. Підкреслено, що багаточисельні питання оплати праці, уникнення подвійного оподаткування, дотримання вимог охорони праці, ведення обліку трудового та пенсійного стажу, трудової діяльності окремих категорій працівників, а також ряд гарантій, які стосуються членів сімей таких працівників залишаються поза правового регулювання, як міжнародного приватного права та і національного трудового права. Підкреслено, що норми трудового права України мають отримати переважне значення для регулювання міжнародних відносин праці, а норми міжнародного приватного права мати лише субсидіарне значення. Першим кроком також має стати удосконалення диспозицій окремих норм Закону України «Про міжнародне приватне право». Зокрема ми пропонуємо змінити диспозицію ст. 52 Закону України «Про міжнародне приватне право» і вкласти у наступній редакції: «До трудових відносин застосовується право держави, у якій працює особа, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України». Вважаємо, що саме такий ґрунтовний та практичний підхід до визначеної проблематики трудових відносин у міжнародному приватному та трудовому праві України надасть змогу вирішити низку проблем працюючої частини суспільства, що були породжені неточністю та неоднозначністю законодавства. Встановлено, що регулювання трудових прав громадян, через удосконалення змісту вказаної правової норми, неминуче призведе до покращення правової визначеності особи в юридичній площині міжнародного права.

Ключові слова: праця, іноземний елемент, колізії, міжнародне приватне право, трудове право.

The paper is dedicated to issues on peculiarities of regulation of employment relations in International Private Law and Labor Law of Ukraine. There is stressed, internationalization of life and proclaiming of opportunity of free movement of employees, opening of labor markets of other states, and harmonization of national legislation on Human Rights with international standards, and development of foreign economic activity of both companies and organizations lead to increasing of employment relations with "foreign entities". The mentioned above demands estimation of effectiveness of applying of methodological approaches within Domestic Labor Law and provisions of International Private Law of Ukraine. There is outlined, numbered issues on salary, avoiding of double taxes, keeping of requirements to labor safety, keeping records of work and pension experience, labor activities of specific groups of employees, and a row of guaranties for members of families of such employees are outside of legal regulation by both International Private Law and National Labor Law. There is emphasized, provisions of Labor Law of Ukraine have to achieve dominant preferred value for regulation of international employment relations, whereas provisions of International Private Law have to get subsidiary value only. Improving of dispositions of particular provisions of the Law of Ukraine on International Private Law is the first step to achieve the mentioned above. In particular, we suggest to modify the disposition of the Art. 52 of the Law of Ukraine on International Private Law and represent it as the following provision: "The Law of the state where a person works, is applying for employment relations when other is not provided by a Law or an international agenda of Ukraine". It was considered that such a thorough and practical approach to the specific problems of labor relations in the international private and labor law of Ukraine will make it possible to solve a number of problems of the working part of society, which were caused by the inaccuracy and ambiguity of the legislations. It has been established that the regulation of the labor rights of citizens, due to the improvement of the content of the specified legal norm, will inevitably lead to the improvement of the legal certainty of a person in the legal sphere of international law.

Key words: labor, foreign entity, collisions, International Private Law, Labor Law.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. На сучасному етапі розвитку правового регулювання трудових відносин з іноземним елементом виникає чергова необхідність оцінити ефективність застосування методологічних підходів з позицій національного трудового права та норм міжнародного приватного права України. Актуальність теми обумовлена не лише поширенням процесів трудової міграції, які посилюються в умовах відкритості «ринків» праці. Безспірним є те, що через надзвичайно масштабні транскордонні переміщення робітників, інтернаціоналізацію виробництва, науково-технічний прогрес, активне використання інтернет-ресурсів, створення спільних підприємств тощо, міждержавна міграція характеризується залученням до неї значного числа осіб. Мова йде, що актуальність цих питань, останнім часом обумовлені тими надзвичайними змінами, які привнесли у життя суспільства вимоги дотримання карантинних обмежень. В першу чергу це пов'язано з «дистанційним» виконанням трудових обов'язків, що продемонструвало значний потенціал виконання трудових обов'язків «он-лайн». При цьому абсолютно жодної практичної різниці між працею в умовах

національного правового режиму чи пов'язаного з міжнародно-правовим регулюванням при цьому не виникає.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми і на які опирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. Науково-проблематика пов'язана з оцінкою особливостей регулювання трудових відносин у національному трудовому законодавстві та міжнародному приватному праві постійно перебуває у центрі уваги дослідників.

В Україні питання міжнародного приватного трудового права досліджували А.С. Довгерт [1], О.В. Довжук [2], С.Н. Сергєєва [3], А.О. Гура [4] та інші. Водночас, оцінка сучасного стану проблематики на науково-теоретичному рівні не відбувалося.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою дослідження виступає аналіз особливостей регулювання трудових відносин у міжнародному приватному та трудовому праві України.

Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Правові проблеми міжнародного ринку праці залишаються

винятково актуальними питаннями сьогодення. Інтернаціоналізація життя та проголошення можливості вільного пересування працівників, відкриття доступу до ринків праці інших держав, приведення національного законодавства про права людини в відповідність до міжнародних стандартів, розвиток зовнішньоекономічної діяльності підприємств і організацій тягнуть за собою збільшення трудових відносин з так названим «іноземним елементом». Відповідно, сфера міжнародних трудових відносин значно розширяється. Господарська діяльність, що формує нові ринки праці інтенсивно розвивається по всьому світу. Це призводить до того, що працівники теж рухаються в пошуках більш вигідних умов праці за кордоном.

Останні десятиліття складалась тенденція, що питання регулювання трудових відносин ускладнених «іноземним» елементом виступали предметом правового регулювання галузі міжнародного приватного права. Ще на початку 90-х років з'являється перше комплексне дослідження в цій сфері А.С. Довгерта, в якому розглядалися основні проблеми міжнародного приватного трудового права в цілому та України зокрема. Автор наголошував, що матеріально-правова база регулювання міжнародного приватного трудового права змінилася, тому доцільно її сьогодні розглядати враховуючі зміни як міжнародного характеру, так і національних законодавств різних країн, зокрема України [2].

Правильне визначення та розуміння питання предмета міжнародного приватного права залишається найбільш актуальним завданням сучасної юридичної науки. Міжнародне приватне трудове право у сучасній правовій науці розглядають як сукупність норм та принципів, які регулюють трудові відносини приватно-правового характеру, у яких є іноземний елемент. А.С. Довгерт з цього питання зауважує: «Під міжнародними трудовими відносинами необхідно розуміти трудові відносини ускладнені іноземним (міжнародним) елементом або ознакою» [1, с.14]. Так само Г.С. Фединяк і Л.С. Фединяк пропонують виділяти трудові відносини з «іноземним елементом». При цьому «іноземним елементом» може бути суб'єкт (робота по трудовому контракту за кордоном); об'єкт (працівник авіакомпанії укладає з нею договір про роботу за кордоном); юридичний факт (робота за кордоном як юридичний факт може бути оцінена з погляду законодавства різних держав – пільги, стаж) [5]. Водночас, загальноприйнята точка зору, що до сфери дії міжнародного приватного трудового права не відносяться питання трудової дієздатності та правоздатності громадян і профспілкових організацій, трудового колективу [3]. Особливу увагу дослідники міжнародного трудового права приділяють різним аспектам вирішення колізій у правовому регулюванні. Так, наприклад, О.В. Довжук стверджує, що у законодавстві України бажано сформулювати систему колізійних прив'язок, стосовно трудових відносин з іноземним елементом у випадку відсутності вибору сторін [2].

Досить часто трудові і цивільні відносини розглядаються як такі, що за наявних розходжень об'єднані загальними принципами приватноправового регулювання. Ця їхня якість і надає можливість у трудових відносинах з іноземним елементом застосувати інструментарій міжнародного приватного права, що вироблявся головним чином під впливом розвитку міжнародних цивільних відносин [3].

Представники наукових шкіл національного трудового права мають дещо відмінні погляди на проблематику регулювання подібних трудових відносин. При цьому абсолютно не можливо погодитися з тим, що цивільне і трудове право поєднує те, що вони є сферою приватного права. Погодимось з позицією О.В. Журби, відповідно до якої правове регулювання праці за кордоном є інститутом трудового права, окремим напрямом правового регулювання. У зв'язку з цим усі принципи та положення, при-

таманні правовому регулюванню праці взагалі, цілком відповідають принципам правового регулювання праці громадян України за кордоном [6].

Так само на основі правової природи методів впливу на суспільні відносини можна відмежувати міжнародне приватне та міжнародне трудове право. Зокрема у юридичній науці існують спроби віднесення міжнародного трудового права до міжнародного (публічного) права визначенням правової природи, предмета і методу (сфера регулювання міжнародного трудового права, виходячи з міждержавної природи міжнародного права – міжнародної співпраці держав в галузі регулювання трудових стосунків) [7]. Як галузь міжнародного права, міжнародне трудове право – це сукупність правових норм, які регулюють відносини між суб'єктами міжнародного права, що стосуються трудових прав людини, зайнятості, умов праці, соціального партнерства, соціального забезпечення. Таким чином, міжнародні норми про працю, регулюючи відносини між суб'єктами міжнародного права, оказують регулюючий вплив на внутрішньодержавні трудові відносини.

Необхідно пам'ятати, що норми міжнародного трудового права, за своїм змістом є загальними, оскільки встановлюють стандарти, загальні правила, основні принципи щодо трудових прав працівників та необхідну поведінку суб'єктів міжнародного права. Відповідно необхідно відмежовувати ці уніфіковані норми від норм міжнародного приватного права.

Отже, є зрозумілим і те, що обсяг і зміст поняття «трудова відносина», уживаного у доктрині міжнародного приватного права, не збігаються з обсягом і змістом відносин, регульованих трудовим правом. Відмежування міжнародного приватного права від трудового за предметом регулювання залежить від вихідних положень теорії міжнародного приватного права. Всі основні юридичні категорії сучасного міжнародного приватного права (кваліфікація, застереження про публічний порядок) у трудових відносинах з іноземним елементом набули тією чи іншою мірою нового змісту.

Провідним засобом правового регулювання відносин праці виступає діючий Кодекс законів про працю України, який є основним кодифікованим нормативно-правовим актом у сфері трудового права. Важливою ознакою завершеності формування будь-якої галузі права є наявність самостійного предмета правового регулювання, особливого методу впливу на суспільні відносини та характерних завдань на вирішення яких спрямовано вплив правових норм. Традиційним у юридичній науці є виділення регулятивної, охоронної та захисної функцій покладених на окрему галузь права.

Трудове право повною мірою відповідає заявленим критеріям. Проте, сьогодні особливий інтерес, викликають дискусії пов'язані з питаннями особливості регулювання трудових відносин у міжнародному приватному праві.

Проблема полягає у тому, що норми міжнародного приватного права претендують на місце провідного регулятора суспільних відносин пов'язаних з працею громадян України за кордоном, а також регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні. Водночас, норми міжнародного приватного права є за своєю природою переважно нормами які послуговуються диспозитивним інструментарієм правового регулювання, що властиво цивільному або сімейному праву. Найбільш яскравим прикладом цього виступають різноманітні колізійні прив'язки, як найбільш поширені регулятори суспільних відносин. Як відомо, колізійна проблема виникає тоді, коли закони двох або більш країн можуть претендувати на регулювання одного і того ж відношення й повинно бути зроблений вибір, який базуватися на застосуванні колізійних правил. І застосування колізійних норм не вирішує справи по суті. Колізійна норма лише

відсилає до матеріальних норм національного права певної країни, чи певних міжнародних договорів. Завдання та мета колізійного права в цій сфері полягає в тому, щоб знайти компетентний правопорядок для регулювання всіх цих відносин.

Нормативні акти багатьох країн містять, як правило, основну колізійну прив'язку, яка охоплює головні випадки виникнення трудових відносин з іноземним елементом, і додаткові колізійні прив'язки для спеціальних випадків (таких як здійснення роботи більш ніж в одній країні, робота на міжнародному транспорті, короточасні та довгі відрядження чи переводи на роботу в іншу країну), додаткові колізійні норми ще називають спеціальними колізійними нормами.

Таким чином, відбувається проникнення у сферу трудових відносин, до того ж ускладнених «іноземним елементом» приватно-правових методів регулювання, що певним чином порушує прийняті у трудовому праві методи правового впливу на відносини праці.

Іншим прикладом процесу впливу цивільно-правового впливу на трудові відносини виступає формулювання вжиті у ст. 52 Закону України «Про міжнародне приватне право» відповідно до якої «До трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України» [8]. Привертає увагу, що нормативно-правовий акт веде мову саме про виконання роботи, а не трудових відносин або відносин праці. Загальновідомо, що термін виконання робіт та надання послуг відносяться до найбільш поширених договорних зобов'язань у цивільстиці.

Кодекс законів про працю України також зовсім мало приділяє уваги питанням правового регулювання трудових відносин громадян України, які працюють за кордоном та особливостям регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, обмежуючись лише бланкетним посиланням у змісті ст. 8 «Регулювання трудових відносин громадян, які працюють за межами своїх держав» Кодекс законів про працю України: «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» [8].

Видається, що самого нормативно-правового матеріалу призначеного для правового регулювання подібних

відносин є явно замало. Якщо звернути увагу на зміст відповідного розділу 8 Закону України «Про міжнародне приватне право» то питанням регулювання трудових відносин ускладнених «іноземним елементом» є всього три, а їх зміст є винятково обмеженим і не охоплює працю більшості працівників-громадян України, які за угодами різноманітними працюють за кордоном (мова йде саме про офіційне працевлаштування, яке сьогодні витісняє неофіційне). Такими є норми викладені у згаданій ст. 52 «Право, що застосовується до трудових відносин» та ст. 53 «Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном», ст. 54 «Особливості регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні». Зазначені норми стосуються лише відносин праці громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України та 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 (тобто перебувають фактично у різного терміну відрядженнях) [9].

Водночас, багаточисельні питання оплати праці, уникнення подвійного оподаткування, дотримання вимог охорони праці, ведення обліку трудового та пенсійного стажу, трудової діяльності окремих категорій працівників, а також ряд гарантій, які стосуються членів сімей таких працівників залишаються поза правового регулювання, як міжнародного приватного права та і національного трудового права.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку.

Зазначене дозволяє стверджувати, що норми трудового права України мають отримати переважне значення для регулювання міжнародних відносин праці, а норми міжнародного приватного права повинні мати лише субсидіарне значення.

Першим кроком у цьому напрямку також має стати удосконалення диспозицій окремих норм Закону України «Про міжнародне приватне право». Зокрема ми пропонуємо змінити диспозицію ст. 52 Закону України «Про міжнародне приватне право» і викласти у наступній редакції: «До трудових відносин застосовується право держави, у якій працює особа, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України».

ЛІТЕРАТУРА

1. Довгерт А.С. Правове регулювання міжнародних трудових відносин: Навч. Посібник. К.: НМК ВО, 1992. 248 с.
2. Довжук О.В. Правове регулювання міжнародних приватних трудових відносин на сучасному етапі (матеріально-правовий аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, 2006. 22 с.
3. Сергеева С.М. Нормативно-правове регулювання трудових відносин, ускладнених іноземним елементом. – автореферат дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Одеська національна юридична академія, Одеса, 2004. 22 с.
4. Гура А.О. Зовнішня трудова міграція в Україні: сучасні тенденції та наслідки. Збірник наукових праць ХНПУ «Економіка». 2014. Вип. 4. С. 185-192.
5. Фединак Г. С., Фединак Л. С. Міжнародне приватне право : підручник. К.: Алерта, 2017. 504 с.
6. Журба О.В.: Особливості правового регулювання праці громадян України за кордоном : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харківський національний університет внутрішніх справ, Україна, Харків, 2008. 22 с.
7. Игнатенко Г.В. Публичное и частное в международном праве: фактор интеграции. Екатеринбург, 1999. С. 23/
8. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23.06.2005 № 2709-IV. [URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2709-15>]
9. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>