

## ОСОБЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ЗА НАЯВНОСТІ ІНОЗЕМНОГО ЕЛЕМЕНТУ

### FEATURES OF RESOLVING LABOR DISPUTES IN THE PRESENCE OF A FOREIGN ELEMENT

Радчук О.П., к.ю.н., доцент,  
доцент кафедри міжнародного приватного права  
та порівняльного правознавства

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Піскуровська А.В., студентка IV курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Стебко І.Ю., студентка IV курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Стаття присвячена розгляду особливостей вирішення трудових спорів у разі, коли в трудових правовідносинах наявний іноземний елемент. Авторами проаналізовано загальний склад трудових правовідносин, а також розглянуто можливі варіації наявності у їх складі іноземного елемента: в суб'єктному складі (як із боку працівника, так і з боку роботодавця), за об'єктом (місцем виконання трудової функції) чи за наявністю певного юридичного факту (виконання трудової функції на території іноземної держави протягом тривалого часу). У статті розглянуто порядок вирішення трудових спорів за наявності іноземного елемента в матеріальному та процесуальному аспектах, а саме визначено порядок застосування відповідних колізійних норм. Авторами проаналізовано наявні міжнародні договори України щодо врегулювання цього питання. У статті розглянуто міжнародні договори України з Республікою Польща, Латвійською Республікою та Республікою Молдова. Автори також звертають увагу на особливості вирішення питання підсудності таких спорів відповідно до положень національного законодавства України. Також автори наголошують на можливості врегулювання як матеріальної, так і процесуальної сторони таких спорів за угодою сторін, а також у разі, коли сторонами не було укладено такої угоди у тексті трудового договору; при цьому вибір сторонами матеріального права, відповідно до якого буде відбуватися врегулювання спору у разі його виникнення, не створює вимоги щодо застосування тотожного процесуального національного законодавства. У статті наголошується, що під час врегулювання спірних трудових правовідносин відсутня прив'язка до громадянства кожної сторони. Автори звертають увагу, що також в Україні можуть бути визнані та виконані рішення іноземних судів у справах, що виникають, зокрема, із трудових правовідносин, що набрали законної сили.

**Ключові слова:** трудові спори, іноземний елемент, міжнародний договір, колізійна прив'язка, підсудність.

The article is devoted to the consideration of the peculiarities of the settlement of labour disputes when there is a foreign element in labour law. The authors analysed the general composition of labour law relations and also considered possible variations in the presence of a foreign element in their composition: in the subject matter (both on the part of the employee and on the part of the employer), in the subject matter (place where the job is performed) or where there is some legal fact (long service in a foreign country). The article considers the procedure for resolving labour disputes where there is a material and procedural foreign element, namely the procedure for applying the relevant conflict-of-laws rules. The authors have analysed Ukraine's existing international agreements on the settlement of this issue. As an example, the article considers international treaties with the Republic of Poland, the Republic of Latvia and the Republic of Moldova. The authors also draw attention to the special features of the solution of the question of jurisdiction of such disputes, in accordance with the provisions of the national legislation of Ukraine. The authors also note that it is possible to settle both substantive and procedural parties to such disputes by agreement of the parties, as well as where the parties have not concluded such an agreement in the text of the employment contract; At the same time, the choice by the parties of substantive law according to which a dispute will be settled if it arises does not create a requirement for the application of identical national procedural law. The article states that in the settlement of labour disputes there is no link to the nationality of each party. The authors point out that the decisions of foreign courts in cases that arise, in particular labour law relations that have entered into force, may also be recognized and implemented in Ukraine.

**Key words:** labour disputes, foreign element, international treaty, conflict of laws, jurisdiction.

**Постановка проблеми.** Поширення сезонних та постійних трудових міграцій нині створює необхідність дослідження відповідного законодавства щодо врегулювання трудових відносин за допомогою міжнародних приватно-правових норм. При цьому важливим є акцент на вирішенні спорів в означеній сфері, адже така проблематика не є достатньо дослідженою у вітчизняній науці, незважаючи на можливість виникнення таких спорів протягом усієї трудової діяльності особи та суттєвого впливу на її фундаментальні права: право на працю та її оплату, соціальний захист, гідний рівень життя тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різні аспекти врегулювання трудових відносин, ускладнених іноземним елементом, досліджуються у роботах О. Белогубової, Д. Гундзи, А. Довгерта, Л. Жолондівського та інших. Проблеми вирішення спорів з іноземним елементом досліджувалися в роботах М. Богуславського, Л. Лунца, Н. Маришевої тощо.

**Мета статті** – виокремити певні особливості вирішення трудових спорів, що виникають у сфері міжнародних трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Трудові правовідносини – це специфічний вид правових відносин, що виникають між працівником і роботодавцем із приводу виконання певної трудової функції протягом тривалого часу на відплатній основі.

Як зазначає В.В. Юровська, означені правовідносини мають добровільний характер, регулюються нормами трудового права, а також кожен з учасників таких відносин несе відповідальність за порушення норм законодавства, що їх регулює [1, с. 69–70].

Склад будь-яких правовідносин, в тому числі і трудових, має такі елементи, як суб'єкти, об'єкт та зміст. Вважаємо за необхідне розглянути основні характеристики таких складників для встановлення можливих варіантів включення іноземного елемента до їхньої структури.

Так, суб'єктами правовідносин є особи, що на підставі норм чинного законодавства можуть бути учасниками таких правовідносин – носіями певних суб'єктивних прав та юридичних обов'язків. Для трудових правовідносин характерною є наявність специфічного суб'єктного складу – працівника та роботодавця.

Об'єктом правовідносин є певні блага (матеріальні, соціальні, духовні тощо), з приводу яких суб'єкти вступають у правовідносини. Щодо трудових відносин, то їх об'єктом є суспільні відносини несамоїсної (найманої) праці.

Змістом правовідносин є обсяг суб'єктивних прав та обов'язків сторін таких відносин. Враховуючи суб'єктний склад трудових правовідносин, їх зміст становить обсяг прав та обов'язків, якими наділені як працівник, так і роботодавець.

Відповідно до положень ч. 1 ст. 1 Закону України «Про міжнародне приватне право», іноземний елемент – ознака, яка характеризує приватно-правові відносини, що регулюються цим Законом, та виявляється в одній або кількох із таких форм:

1) хоча б один учасник правовідносин є громадянином України, який проживає за межами України, іноземцем, особою без громадянства або іноземною юридичною особою;

2) об'єкт правовідносин знаходиться на території іноземної держави;

3) юридичний факт, який створює, змінює або припиняє правовідносини, мав чи має місце на території іноземної держави [2].

З огляду на наведене варто зазначити, що наявність іноземного елементу у трудових правовідносинах може полягати в таких ситуаціях:

– за наявності іноземця – суб'єкта трудових правовідносин (при цьому таким суб'єктом може бути як роботодавець, так і працівник);

– під час здійснення трудової діяльності за кордоном;

– за наявності певного юридичного факту, що матиме місце на території іноземної держави (наприклад, обрахунок трудового стажу працівника).

Вважаємо за необхідне розглянути особливості вирішення трудових спорів у кожній з наведених ситуацій.

З огляду на правову природу трудового спору як наявності суперечностей між роботодавцем і працівником із приводу двосторонніх зобов'язань трудового характеру між сторонами, доцільним є розгляд питання щодо вирішення трудового спору за наявності іноземного суб'єкта в матеріальному та процесуальному аспектах.

Насамперед варто звернути увагу саме на матеріальний аспект цього питання. Відповідно до положень Кодексу 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» [3].

Необхідно зазначити, що трудові відносини виникають на основі укладеного між працівником та роботодавцем трудового договору, а тому сторони в тексті такого договору можуть самостійно обрати, законодавство якої держави буде застосовано до їхніх правовідносин, у тому числі й у разі виникнення спорів. Норми аналогічного змісту закріплено у низці міжнародних договорів України [4, 5, 6].

Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [3].

Варто також звернути увагу на колізійні прив'язки, що містяться в міжнародних договорах України. Пропонуємо розглянути для прикладу відповідні колізійні прив'язки, що містяться в Договорі між Україною і Республікою

Польща про правову допомогу та правові відносини у цивільних і кримінальних справах [4], Договорі між Україною та Латвійською Республікою про правову допомогу та правові відносини у цивільних, сімейних, трудових та кримінальних справах [5], Договорі між Україною і Республікою Молдова про правову допомогу та правові відносини у цивільних і кримінальних справах [6].

Так, якщо вибір відносно законодавства не зроблено, застосовується законодавство тієї Договірної Сторони, на території якої є, була робота або вона повинна була бути виконаною [5]. Якщо працівник виконує роботу на території однієї Договірної Сторони, на підставі трудових відносин, які пов'язують його з головним підприємством на території іншої Договірної Сторони, укладення, зміна і закінчення трудових відносин, а також вимоги, що випливають із них, регулюються законодавством тієї Договірної Сторони [4, 6].

Зазвичай до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України [2]. Вибір законодавства для регламентації трудових відносин на транспорті, наприклад на морському, зумовлене типова колізійна прив'язка – закон прапора; на річковому, повітряному – місця реєстрації судна; на автомобільному – особистий закон перевізника [7].

Законодавством встановлюються також певні винятки. Так, ЗУ «Про міжнародне приватне право» визначає випадки, коли трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, не регулюються правом України. До таких випадків віднесено:

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, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України [2].

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 [2].

Щодо процесуального аспекту, то також варто звернути увагу як на положення відповідних міжнародних договорів України, так і на положення національного законодавства.

Так, сторони наділені правом самостійно визначити компетентний суд для вирішення спорів у тексті трудового договору. При цьому сторони можуть змінити компетентний суд за власною угодою незалежно від того, чи передбачили вони в тексті трудового договору, матеріальне право якої держави буде застосовано [4, 6]. Проте якщо сторонами було вибрано матеріальне право щодо врегулювання трудових правовідносин, то під час розгляду справ, що виникають із таких правовідносин, компетентними є суди тієї Договірної Сторони, законодавство якої було вибрано для їх регулювання [7].

У справах, де сторони самостійно не визначили, яке право підлягає застосуванню, також компетентний суд тієї Договірної Сторони, на території якої відповідач має місце проживання, а також на території якої місце проживання має позивач, якщо на цій території знаходиться предмет спору чи майно відповідача [4, 5, 6].

Щодо випадків, коли підлягає застосуванню законодавство України, то варто звернути увагу на відповідні положення Цивільного процесуального кодексу України щодо встановлення територіальної юрисдикції таких спорів.

За загальним правилом, позови до фізичної особи пред'являються в суд за зареєстрованим у встановленому законом порядку місцем її проживання або перебування, якщо інше не передбачено законом. Позови до юридичних осіб пред'являються в суд за їхнім місцезнаходженням згідно з Єдиним державним реєстром юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань [8]. Отже, у разі, коли позов подається іноземним громадянином, особою без громадянства, що виконують свою трудову функцію на території України, а їх роботодавцем є фізична особа-підприємець чи юридична особа, що виступає відповідачем в такому спорі, застосуванню підлягає саме правило щодо визначення підсудності, що визначається за місцем перебування (місцезнаходженням) відповідача.

На практиці трапляються також випадки, коли відповідачем у справі є філія або представництво іноземної юридичної особи. У такому разі позови до них можуть пред'являтися також за їх місцезнаходженням [8].

Підсудність справ за участю громадян України, якщо обидві сторони проживають за її межами, визначається суддею Верховного Суду, визначеним у встановленому законодавством порядку одноособово [8].

Також в Україні можуть бути визнані та виконані рішення іноземних судів у справах, що виникають, зокрема, із трудових правовідносин, що набрали законної сили [2].

**Висновки.** Трудові правовідносини вважаються такими, що мають у своєму складі іноземний елемент, у разі, якщо одним з учасників таких відносин є іноземець чи особа без громадянства, місцезнаходження об'єкта правового регулювання, а в окремих випадках також за наявності певних юридичних фактів, що мають місце на території іноземної держави.

Питання щодо вирішення трудових спорів за наявності іноземного елемента мають розглядатися як у матеріальному, так і в процесуальному аспекті. При цьому застосовне матеріальне право може визначитися за угодою сторін, тобто під час укладення трудового договору між ними. Сторони можуть вибрати і судову установу.

Щодо матеріального регулювання спірних правовідносин, то ані в положеннях міжнародних договорів, ані в національному законодавстві України під час урегулювання трудових правовідносин відсутня прив'язка до громадянства кожної сторони. Застосуванню підлягає або право, самостійно визначене сторонами, або право держави, на території якої відбувається виконання трудової функції.

Щодо вибору компетентного органу, то зазвичай компетентним є судовий орган держави місця проживання (місцезнаходження) відповідача.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Юровська В.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. Право та інновації. 2016. №1 (13). с. 67–72. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Yurovska13.pdf>
2. Про міжнародне приватне право : Закон України від 23.06.2005 № 2709-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>
3. Кодекс законів про працю України : Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Договір між Україною і Республікою Польща про правову допомогу та правові відносини у цивільних і кримінальних справах : Договір, Міжнародний документ від 24.05.1993. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616\\_174#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616_174#Text)
5. Договір між Україною та Латвійською Республікою про правову допомогу та правові відносини у цивільних, сімейних, трудових та кримінальних справах : Договір, Міжнародний документ від 23.05.1995. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/428\\_627#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/428_627#Text)
6. Договір між Україною і Республікою Молдова про правову допомогу та правові відносини у цивільних і кримінальних справах : Договір, Міжнародний документ від 13.12.1993. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/498\\_604#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/498_604#Text)
7. Про практику розгляду судами цивільних справ з іноземним елементом : Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16.05.2013 № 24-754/0/4-13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v-754740-13#Text>
8. Цивільний процесуальний кодекс України : Кодекс, Закон від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>