

6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року: ратифікована Законом України від 17 липня 1997 року № 475/97-ВР разом з першим протоколом та протоколами № 2, 4, 7 та 11. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 40. Ст. 263.

7. Рішення у справі Суханов та Ільченко проти України. Рішення Європейського суду з прав людини від 26.06.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_a16 (дата звернення: 21.09.2021).

8. Європейська соціальна хартія. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#n197 (дата звернення: 15.10.2021).

9. Керівні принципи з питань внутрішнього переміщення. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/IDPersons/GPUkrainian.pdf> (дата звернення: 18.10.2021).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-287-9-127>

КОЛІЗІЇ В МІЖНАРОДНОМУ ПРИВАТНОМУ ПРАВІ ДЛЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Достдар Руслана Миколаївна

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри морського та господарського права

*Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова
м. Миколаїв, Україна*

Шарасва Маргарита Володимирівна

студентка факультету морського права

*Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова
м. Миколаїв, Україна*

Насьогодні має місце зростання міграційних процесів, які пов'язані з евакуацією громадян України та бізнесу в умовах воєнної агресії, а саме: здійснення підприємницької діяльності на інших територіях іноземних держав; працевлаштування громадян України за кордоном; водночас, працевлаштування іноземців, які приїхали в Україну; регулювання роботи українських консульських та дипломатичних установ на територіях іноземних держав тощо. Вчасне прийняття міжнародно-правових норм та норм національного законодавства, які націлені на регулювання трудових відносин з «іноземним елементом» призводить до створення та удосконалення засобів, методів та форм захисту прав та інтересів суб'єктів трудових відносин з іноземним елементом. Питання щодо трудової міграції є по-особливому

актуальним на даний момент, так як наша країна зараз перебуває в досить нелегкій ситуації через напад країни-агресора на наші території, що призвело до втрати великої кількості робочих місць, а також робітників.

Дослідженням проблем та визначенням особливостей у сфері трудових відносин з іноземним елементом знайшло своє місце у працях таких вітчизняних та зарубіжних науковців як: С. М. Сергєєвої, А. С. Довгерта, О. В. Довжук, Г.С. Фединяк, Л. С. Фединяк та інших.

Основними чинниками, які зумовлюють виникнення колізій у трудовій сфері, є міграційні процеси, швидкий глобалізаційний процес та досить велика сфера впливу транснаціональних компаній по всьому світу. На ці процеси впливають як зовнішні фактори так і внутрішні, до зовнішніх належать економічно-соціальні, політичні, національні, а внутрішні виявляються у кризі влади держави, суперечностях між доходами та цінами, і коли відбувається спад виробництва.

Основою регулювання трудово-міграційних понять є національні законодавства (трудові кодекси) різних країн, які містять свої особливості відповідно до політики самих держав, закони з міжнародного приватного права, та інші нормативні акти, які можуть містити в собі колізійні норми щодо трудових відносин. Головними серед них є міжнародно-правові акти МОП, ООН, також акти Ради Європи та ЄС, які є визначальними – присвячені повністю або частково трудовим відносинам з іноземним елементом. Зазначені джерела виступають гарантом захисту прав і законних інтересів під час міграційно-трудової діяльності як наших громадян за кордоном, так і іноземних громадян на території України. Ці акти мають міжнародне значення, взяли свій початок ще в 1948 році, коли була підписана Загальна декларація прав людини, якою було регламентовано право абсолютно кожної людини на працю (скасовуються всі обмеження при працевлаштуванні відносно статі, релігії, політичних поглядах людини), на вільний вибір роботи, на справедливі умови праці, захист від безробіття та на рівноцінну оплату праці тощо.

Систему міжнародних приватних трудових правовідносин складають трудові правовідносини які доповнені міжнародним елементом (іноземним), це і відрізняє їх від звичайних трудових правовідносин. Саме міжнародний елемент є визначальною складовою міжнародного приватного трудового права, він проявляється через суб'єктний склад, а точніше, це можуть бути громадяни України або з інших країн, які працюють за контрактом трудовим в Україні або за кордоном; також через об'єкт (наприклад, договір укладений працівником авіакомпанії про працю за кордоном); і через юридичний факт (обчислення трудового стажу, або ж визначення пільг тощо).

На нашу думку, на даний момент українське законодавство відстає у сфері регулювання трудових відносин з міжнародним елементом, тому що

обставини змінюються досить швидко. То й же Цивільний кодекс України, чи Трудовий кодекс України не містить відповідних норм, які б регулювали питання виникнення колізій у трудовому праві з іноземним (міжнародним) елементом, а лише спрямовані на захист прав найманих робітників, працівників. Закон України «Про іноземців» не достатньо висвітлює питання особливостей трудових відносин пов'язаних з іноземцями. А Закон України «Про міжнародне приватне право» містить невелику главу і тільки декілька норм пов'язаних з трудовими відносинами, з цього виходить, що саме ця гілка правовідносин не має повноцінної правової регламентації.

Міжнародне приватне право визначає два види правових проблем, які виникають у цій сфері, це колізійні проблеми та матеріально правові.

Колізійна проблема або ж колізія – це вибір закону, який виникає внаслідок того, що кожна країна містить свою правову систему або закон, і вони зіштовхуються, так як направлені на врегулювання певних відносин.

Матеріально-правові проблеми полягають в потребі створення спеціальних нормативних актів, які б врегулювали такі особливі відносини.

В залежності від сфери відносин у МПрП існують різні колізійні прив'язки. Основними є *lex loci laboris*, *lex personalis* або ж *lex societatis*, та *lex voluntatis* [1, с. 322].

Lex loci laboris (закон місця виконання роботи) є найпоширенішою та основною прив'язкою, яка міститься в законах таких країн як Іспанія, Румунія, Угорщина, Австрія, Швейцарія та ін. Ця прив'язка міститься і в статті 52 Закону України «Про міжнародне приватне право». Тобто це застосування права країни, де особа виконує свої обов'язки, які виникають з її трудових відносин.

Lex personalis (фізична особа) або *lex societatis* (юридична особа) – закон країни роботодавця, ця колізійна прив'язка зазвичай застосовується до особливих видів праці, які пов'язані з транспортом. Візьмемо для прикладу австрійський федеральний закон «Про міжнародне приватне право» 1978 року, у якому визначено те, що працівник може виконувати свою роботу більше ніж в одній країні, а також немає звичного місця праці, тоді застосовується право тієї країни, де перебуває роботодавець [2, с. 5].

Lex voluntatis – автономія волі або вільний вибір права, застосовується більшістю країн. Означає, що сторони можуть вибирати самостійно право, яким будуть регулюватися їх трудові відносини, але хочеться додати, що він, не зважаючи на широке поширення, використовується не всіма державами виключно. Особливість цієї колізійної прив'язки полягає в тому, що вона обходить та не підпадає під дію імперативних норм національного законодавства тієї чи іншої країни, в якій виникли відносини, які вимагають правового регулювання.

Це були основні колізійні прив'язки, але можливо виокремити й інші, які також мають місце у сфері міжнародних приватних трудових відносин. До них віднесемо:

Lex loci contractus – використання закону країни, в якій була укладена угода про найм. В цих країнах, які використовують цю прив'язку, визначається, що може застосовуватись місцеве право до відносин трудових, які виникли та були укладені на цій території [3, с. 105].

Lex loci delegationis досить цікава колізійна прив'язка, яка виражається у тому, що країни на території яких є трудові правовідносини, можуть визнати право країни, де перебуває підприємство, яке відправило свого працівника у відрядження за кордон. Ця прив'язка віднайшла своє місце у австрійському федеральному законі. Вона міститься також в Угоді між Урядом Польщі та Урядом України про взаємне працевлаштування працівників від 1994 року, пункт 2 статті 1, та стаття 10.

Науковець С.М. Сергеева у своїй роботі, присвяченій нормативно-правовому регулюванню трудових відносин ускладнених іноземним елементом, пропонує різні шляхи вирішення колізійних питань [4]. А саме: укладання міжнародних договорів, також угод з питань, які регулюють працю та зайнятість іноземних працівників на інших територіях держав; прийняття Міжнародною організацією праці рекомендацій та спеціалізованих конвенцій в залежності від специфіки праці (наприклад, щодо праці моряків або ж у медичній сфері); створення спеціалізованого органу, який буде структурною частиною Міжнародної організації праці, основним завданням якого буде розгляд та прийняття скарг які будуть надходити від осіб трудові права яких було порушено; прийняття МОП єдиного нормативного акту (Єдиного кодексу праці), який буде містити загальні колізійні норми, поняття міжнародного приватного права, а також мати єдиний зразок трудового договору для іноземних роботодавців і працівників. Досить актуальним і дієвим на нашу думку, є «укладення окремого письмового договору в додаток до трудового, в якому буде чітко прописано, яким саме законодавством країни буде регулюватися дана праця і вирішуватиметься спір, який може виникнути в процесі цієї праці».

Отже, основними чинниками, які зумовлюють виникнення колізій у трудовій сфері, є міграційні процеси та швидкий глобалізаційний процес. На ці процеси впливають як зовнішні фактори так і внутрішні, до зовнішніх належать економічно-соціальні, політичні, національні, а внутрішні виявляються у наявності воєнного стану, у кризі влади держави, суперечностях між доходами та цінами, і коли відбувається спад виробництва тощо.

Звертаючись до джерел міжнародного приватного трудового права різних країн та національних їх законодавств, було виділено такі основні колізійні прив'язки щодо трудових відносин з міжнародним елементом:

1. Lex loci laboris (закон місця виконання роботи);
2. Lex personalis (закон країни роботодавця);
3. Lex voluntatis (автономія волі або вільний вибір права);
4. Lex loci contractus (використання закону країни в якій була укладена угода про найм);
5. Lex loci delegationis (визнається право країни, де перебуває підприємство, яке відправило свого працівника у відрадження за кордон).

Література:

1. Белогубова О. О. Система колізійних прив'язок, що застосовуються до трудових відносин, ускладнених іноземним елементом. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2021. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/15029/Белогубова%20О.О..pdf?sequen> (дата звернення: 16.12. 2022).
2. BUNDESGESETZBLATT FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH. Verlagspostamt 1030 Wien. URL: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/VgblPdf/1978_304_0/1978_304_0.pdf (дата звернення: 17.12. 2022).
3. Оленчук Н. Окремі аспекти правового регулювання трудових відносин з іноземним елементом. *DSpace at West Ukrainian National University*: веб-сайт. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/30426/1/103.pdf> (дата звернення: 17.12.2022).
4. Сергеева С. М. Нормативно-правове регулювання трудових відносин, ускладнених іноземним елементом: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: 12.00.03. Одесса, 2004. 21 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/1868/Сергеева%20С.М..pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 16.12.2022).