



А.В. Лужанський,
науковий консультант
управління забезпечення
розгляду справ цивільної
юрисдикції Верховного Суду
України

S u m m a r y

By relying on existing legislation of Ukraine and judicial practice the author studies peculiarities of access to justice in civil cases on labour disputes if Ukrainian citizens working outside their states are the party to the cases

Трудові спори громадян, які працюють за межами своїх держав: особливості доступу до правосуддя в Україні

Одна з характерних ознак ринку праці у країнах з ринковою економікою — міжнародна міграція працівників. У Конституції України закріплено, зокрема, право кожного на свободу пересування, вільний вибір місця проживання, право вільно залишати територію України (ч. 1 ст. 33), право на працю та відповідні гарантії трудових прав (ст. 43). Хоча відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 221 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) комісії по трудових спорах належать до органів, які розглядають трудові спори, проте переважну кількість таких спорів розглядають суди. З огляду на це питання, пов'язані з функціонуванням механізмів судового захисту прав учасників трудових правовідносин, не втрачають своєї актуальності.

Презумпція рівності трудових прав корелюється праворегуючими особливостями і на рівні національного законодавства, і на рівні міжнародних угод

Різноманітні аспекти законодавчого та практичного забезпечення можливості реалізації доступу до правосуддя представлені в науковій літературі досить широко. Вони були предметом досліджень багатьох науковців, зокрема Ю.М. Грошевого, В.М. Жуйкова, М.І. Козюбри, В.М. Лебедева, О.М. Овчаренко, Н.Ю. Сакари, Н.В. Сібільової, О.Г. Шило, В.І. Шишкіна, В.В. Яркова та ін. Недостатньо вивченими залишаються особливості доступу до правосуддя в Україні у трудових спорах, стороною в яких є громадяни, що працюють за межами своїх держав. Це безпосередньо впливає на стан дотримання прав сторін трудових правовідносин, тому, на нашу думку, потрібно визначити характерні особливості доступу до правосуддя в Україні у зазначених спорах.

Згідно зі ст. 8 КЗпП 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 від 23 червня 2005 р. № 2709-IV «Про міжнародне приватне право» (далі — Закон № 2709-IV).

Конституційне право кожного на працю, на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, є загальною передумовою його реалізації не лише громадянами України, а й іноземцями та особами без громадянства. Разом з цим можливість реалізації цього права безпосередньо залежить від правового зв'язку особи з державою, тобто від громадянства.

У цьому контексті презумпція рівності трудових прав корелюється праворегуючими особливостями і на рівні національного законодавства, і на рівні міжнародних угод. Так, відповідно до загального правила, встановленого ст. 8 Закону від 4 лютого 1994 р. № 3929-ХІІ «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», іноземці та особи без громадянства мають рівні з громадянами України права та обов'язки в трудових відносинах, якщо інше

не передбачено законодавством України та міжнародними договорами України. Іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, а також яким надано статус біженця в Україні, мають право працювати на підприємствах, в установах і організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю на підставах і в порядку, встановлених для громадян України. Іноземці та особи без громадянства не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до законодавства України призначення на ці посади або заняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України.

Можливість судового захисту трудових прав зазначеної категорії осіб залежить не лише від вказаних чинників чи, наприклад, наявності дозволу на працевлаштування, але й від того, чи вважається виконувана робота працею з погляду трудового законодавства України, чи регулюються відповідні правовідносини правом України. Наприклад, як убачається з п. «ж» ч. 3 ст. 1 Закону від 1 березня 1991 р. № 803-ХІІ «Про зайнятість населення», в Україні до категорії «зайняте населення» належать працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні, проживають на її території на законних підставах і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору

З приводу загальних засад міжнародно-правового регулювання зазначимо, що до договорів між державами застосовується Віденська конвенція про право міжнародних договорів (1969 р.), до якої Україна приєдналася 1986 р.¹ (далі — Віденська конвенція). Згідно з пунктами «а», «б» ч. 1 ст. 2 цієї Конвенції вжиті у ній терміни, зокрема, означають: «договір» — міжнародна угода, укладена між державами в письмовій формі і регульована міжнародним правом, незалежно від того, чи викладена така угода в одному документі, двох чи кількох пов'язаних між собою документах, а також незалежно від її конкретного найменування; «ратифікація», «прийняття», «затвердження» і «приєднання» — залежно від випадку, міжнародний акт, який має таке найменування і за допомогою якого держава виражає в міжнародному плані свою згоду на обов'язковість для неї договору.

Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України

(ч. 1 ст. 9 Основного Закону України). Вони застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства. Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору.

Порядок укладення, виконання та припинення дії міжнародних договорів України з метою належного забезпечення національних інтересів, здійснення цілей, завдань і принципів зовнішньої політики України, закріплених у Конституції та законодавстві України, встановлено Законом від 29 червня 2004 р. № 1906-IV «Про міжнародні договори України». Відповідно до ст. 2 цього Закону міжнародний договір України — укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься він в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо). Тобто поняття «міжнародний договір» «є родовим та охоплює всі види міжнародних угод — договір, угода, пакт, конвенція, декларація, комюніке, протокол тощо. Незалежно від назви такі договори мають однакову юридичну силу»².

Необхідною умовою набуття міжнародним договором статусу частини національного законодавства України є його підписання (як стадія укладення міжнародного договору або як форма надання Україною згоди на обов'язковість для неї міжнародного договору у випадках, передбачених міжнародним договором чи іншою домовленістю сторін) та ратифікація, затвердження, прийняття, приєднання (як форма надання згоди України на обов'язковість для неї міжнародного договору залежно від конкретного випадку).

Що стосується практики міжнародно-правового регулювання приватних трудових відносин, то разом із багатосторонніми договорами (наприклад, у рамках Міжнародної організації праці³, між державами-учасницями СНД⁴) досить поширена практика укладання відповідних двосторонніх міжурядових угод. На час публікації діють угоди між Урядом України та урядами: Російської Федерації (далі — РФ) — про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн (від 14 січня

² Постановление Конституционного суда Республики Молдова от 14 октября 1999 г. № 55 о толковании некоторых положений статьи 4 Конституции Республики Молдова // Мониторинг официал от 28 октября 1999 г. № 118-119/64 // http://www.constcourt.md/index_ru.html (Переклад автора).

³ Див.: Конвенція про найм та працевлаштування моряків від 22 жовтня 1996 р. № 179.

⁴ Див.: Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів від 15 квітня 1994 р.

1993 р.); Республіки Молдова — про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами кордонів своїх держав (від 11 грудня 1993 р.); Республіки Польща — про взаємне працевлаштування працівників (від 16 лютого 1994 р.); Литовської Республіки — про взаємне працевлаштування громадян (від 28 березня 1995 р.); Республіки Білорусь — про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав (від 17 червня 1995 р.); Республіки Вірменія — про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав (від 17 червня 1995 р.); Латвійської Республіки — про трудову діяльність та соціальний захист осіб, які постійно проживають в Україні та Латвії і працюють на територіях обох держав (від 21 листопада 1995 р.); Чеської Республіки — про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки (від 21 березня 1996 р.); Республіки В'єтнам — про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист (від 8 квітня 1996 р.); Аргентинської Республіки — про працевлаштування членів сімей співробітників дипломатичних представництв та працівників консульських установ (від 29 квітня 1999 р.).

Трудові відносини іноземців, які уклали з іноземними роботодавцями — фізичними і юридичними особами — трудові договори про виконання роботи в Україні, не регулюються правом України, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України

Міжнародні договори нерідко відіграють значну, а часто — і вирішальну роль у вирішенні приватноправових конфліктів, не регламентуючи безпосередньо ні матеріальних, ні процесуальних аспектів спірних взаємовідносин сторін, але визначаючи водночас належне до застосування щодо них право тієї чи іншої країни.

Звертаючись до суду або будучи залученою до участі в судовому процесі, його сторона має зважати на відповідний регулюючий чинник, правове значення якого досить чітко виявляється при вирішенні трудових конфліктів.

Так, громадянин РФ, позивач М., звернувся в Україні з позовом до Фінансово-економічного управління Чорноморського флоту РФ про стягнення грошового забезпечення та моральної шкоди. Позовні вимоги мотивував тим, що працюючи у військовій частині Чорноморського флоту РФ, яка розташована в м. Новоросійську, з 12 жовтня 2000 р. до 8 листопада 2004 р. перебував у складі команди судна в закордонному плаванні на території України, однак відповідач не виплатив йому грошового забезпечення з урахуванням коефіцієнтів та надбавок.

Районний суд ухвалою від 21 грудня 2006 р., залишеною без змін ухвалою колегії суддів судової палати у цивільних справах апеляційного суду від 1 березня 2007 р., провадження у справі закрити на підставі п. 1 ст. 205 Цивільного процесуального кодексу України (далі — ЦПК). Відмовляючи у задоволенні касаційної скарги М. на ці судові рішення, Верховний Суд України зазначив, що між сторонами у справі, які є іноземними елементами, існували трудові правовідносини.

Згідно з п. 2 ст. 54 Закону № 2709-IV трудові відносини іноземців, які уклали з іноземними роботодавцями — фізичними і юридичними особами — трудові договори про виконання роботи в Україні, не регулюються правом України, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України. Оскільки трудовий договір між сторонами було укладено в РФ, орган управління юридичної особи — відповідача у справі — розташований на території РФ, відповідно до вимог ч. 1 ст. 20 Конвенції про правову допомогу і правові відносини у цивільних, сімейних і кримінальних справах (ратифіковано Законом від 10 листопада 1994 р. № 240/94-ВР), позивач повинен звертатися до судів РФ. За таких обставин суди дійшли правильного висновку про неможливість розгляду цього спору в порядку цивільного судочинства судом України і закрили провадження у справі⁵.

Під час розгляду та вирішення трудових спорів за участю іноземного суб'єкта дуже важливо ретельно з'ясувати вид спірних правовідносин, їх характер, чітко встановити, законодавством якої саме країни вони регулюються, умови розгляду спору тощо.

Наприклад, Я. у листопаді 2006 р. уклав у м. Мальборку (Польща) контракт-договір про виконання менеджерської діяльності з дочірнім підприємством українського акціонерного товариства «Органіка» (далі — ДП) з покладенням на нього функцій генерального директора ДП в Україні. Оскільки наказом від 29 грудня 2007 р. Я. було звільнено із посади на підставі ст. 43¹ КЗпП, у лютому 2008 р. він звернувся до суду з позовом до ДП про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Районний суд рішенням від 19 серпня 2008 р. зобов'язав ДП змінити формулювання причин звільнення Я. та внести запис у трудову книжку про його звільнення за п. 8 ст. 36 КЗпП з підстав, передбачених контрактом, а також виплатити йому середньомісячний заробіток за час вимушеного прогулу за один місяць. Позов у частині поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимуше-

⁵ Детальніше див.: Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 9 квітня 2008 р. у справі № 6-9488св07 // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/1863072>.

ного прогулу залишено без розгляду. Роз'яснено Я. про можливість звернення за захистом своїх прав у частині поновлення на роботі до територіального суду м. Мальборка в Республіці Польща, як це передбачено контрактом про прийняття на роботу. Ухвалою апеляційного суду від 2 грудня 2008 р. зазначене судове рішення в частині залишення без розгляду позовних вимог про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, а також про виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу за один місяць було скасовано, а справу в цій частині передано на новий розгляд до суду першої інстанції. У решті рішення залишено без змін.

Розглянувши касаційну скаргу Я., Верховний Суд України дійшов висновку про те, що вона підлягає задоволенню частково з таких підстав.

Певний інтерес становить вітчизняна судова практика щодо застосування роботодавцем — резидентом України відповідно до укладеного трудового контракту норми іноземного права при звільненні іноземного працівника як достатньої правової підстави для подальшого поновлення його на роботі за рішенням суду

Районний суд, задовольняючи позов частково, виходив із того, що не можна звільнити працівника за ст. 43¹ КЗпП, оскільки ця стаття не є підставою для звільнення, а тому зобов'язав ДП змінити формулювання причин звільнення Я. та внести запис у трудову книжку про його звільнення за п. 8 ст. 36 КЗпП з підстав, передбачених контрактом. Щодо вимог про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу суд вважав, що спір у цій частині повинен розглядатися відповідно до договору в Республіці Польща. Апеляційний суд, скасовуючи рішення місцевого суду в частині залишення без розгляду позовних вимог та передаючи справу на новий розгляд до суду першої інстанції, виходив із того, що справа має розглядатися в Україні за українським законодавством, оскільки згідно зі ст. 52 Закону № 2709-IV до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України.

Відповідно до ст. 42 Договору між Україною і Республікою Польща про правову допомогу та правові відносини у цивільних і кримінальних справах (ратифіковано Постановою ВР від 4 лютого 1994 р. № 3941-ХІІ), сторони, які мають трудові стосунки, можуть підпорядковувати їх обраному за згодою між собою законодавству. Якщо вибір законодавства не здійснено, укладення, зміна, скасування і закінчення трудових стосунків, а також вимоги, що впливають із них, регулюються законодавством тієї Договірної Сторони, на території якої робота є, була або мала бути виконана. У договорі про виконання менеджерської діяльності зазначено про вирішення спорів за згодою сторін і тільки за відсутності та-

кої згоди — в суді м. Мальборка в Республіці Польща. Апеляційний суд послався на те, що відповідач при розгляді справи по суті погодився на розгляд вимог Я. в Україні, а тому передав справу про поновлення на роботі і стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу на новий розгляд до суду першої інстанції. Тимчасом, ухвалюючи таке рішення, суд повинен був проаналізувати чинне законодавство і з'ясувати у відповідача умови розгляду спору з питань трудового законодавства.

Не погодився Верховний Суд України і з рішенням районного суду в частині зміни формулювання причин звільнення Я. та внесення запису у його трудову книжку про звільнення за п. 8 ст. 36 КЗпП з підстав, передбачених контрактом, зазначивши, що оскільки позивач ставив питання про поновлення на роботі і в цій частині апеляційний суд передав справу на новий розгляд, то фактично мають місце суперечності між рішенням районного суду і ухвалою апеляційного суду. Як наслідок, рішення районного суду від 19 серпня 2008 р. та ухвалу апеляційного суду від 2 грудня 2008 р. в частині зміни формулювання причин звільнення Я. та внесення запису в його трудову книжку про звільнення за п. 8 ст. 36 КЗпП з підстав, передбачених контрактом, було скасовано, справу в цій частині передано на новий розгляд до суду першої інстанції. У решті ухвалу апеляційного суду залишено без змін⁶.

Певний інтерес становить вітчизняна судова практика щодо застосування роботодавцем — резидентом України відповідно до укладеного трудового контракту норми іноземного права при звільненні іноземного працівника як достатньої правової підстави для подальшого поновлення його на роботі за рішенням суду.

Так, в одному із судових рішень з огляду на положення ст. 8 КЗпП та з урахуванням того, що державою працевлаштування є Україна, Верховний Суд України вказав на помилковість висновків районного та апеляційного судів про поновлення на роботі П., громадянина Республіки Білорусь, стягнення на його користь середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування завданої моральної шкоди лише з тих підстав, що його було звільнено з підстав, визначених ст. 259 Трудового кодексу Республіки Білорусь. Як наслідок, оскаржені судові рішення було скасовано, у задоволенні позовних вимог П. до роботодавця відмовлено. Постановлено вважати П. звільненим із посади з підстав, передбачених п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП⁷.

⁶ Детальніше див.: Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 23 грудня 2009 р. у справі № 6-3801с/09 // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/7486470>

⁷ Детальніше див.: Рішення колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 16 червня 2010 р. у справі № 6-4749с/10 // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/10397926>

Характерною особливістю доступу до правосуддя в Україні громадян, які працюють за межами своїх держав, є також суттєвий вплив правового статусу суб'єктів фактичних трудових правовідносин на можливість реалізації права на судовий захист на території саме нашої держави.

Визначення підсудності судам України цивільних справ у трудових спорах, стороною в яких є громадяни, що працюють за межами своїх держав, здійснюється з урахуванням підстав, визначених положеннями статей 75, 76 Закону № 2709-IV

Як приклад можна навести справу за позовом І. до К., судової компанії «DICOP» (Ангола; далі — Компанія), третя особа — ТОВ «Сі-Фактор» (далі — ТОВ), про стягнення заробітної плати, компенсації за затримку розрахунку при звільненні та моральної шкоди.

У квітні 2004 р. позивач звернувся до суду, мотивуючи позов тим, що у серпні 2002 р. між ним і капітаном судна К. при посередництві ТОВ укладено контракт найму та умов праці мотористом на риболовецькому судні, власником якого є Компанія, строком на три місяці, згідно з яким К., діючи від імені судновласника, зобов'язався виплатити йому заробітну плату на підставі умов цього контракту.

Районний суд ухвалою від 2 лютого 2006 р. до участі в справі залучив як співвідповідача Компанію. Рішенням районного суду від 27 жовтня 2006 р., залишеним без змін ухвалою апеляційного суду від 1 лютого 2007 р., у задоволенні позову І. до К. і Компанії відмовлено.

Розглянувши касаційну скаргу І., в якій він просив скасувати судові рішення по суті спору та задовольнити позов, Верховний Суд України зазначив, що судові рішення в частині відмови в позові І. до К. є законними та обґрунтованими. Суди дійшли правильного висновку, що К. не є належним відповідачем у справі, оскільки фактичні трудові відносини виникли між позивачем та іноземною юридичною особою — Компанією. Що стосується судових рішень у частині вирішення судом позовних вимог І. до Компанії, то вони підлягають скасуванню із закриттям провадження в справі з таких підстав. Відповідно до ст. 8 КЗпП⁸ 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.

Підсудність судам України цивільних справ у спорах, в яких беруть участь іноземці, а також у спорах, в яких хоча б одна із сторін, які беруть участь у спорі, проживає за кордоном, визнача-

ється законами України (ст. 414 ЦПК⁹). Законом № 2709-IV встановлено порядок урегулювання приватноправових відносин, які хоча б через один із своїх елементів пов'язані з одним або кількома правопорядками, іншими, ніж український правопорядок. Статті 75, 76 цього Закону не визначають підсудність зазначеної справи судам України, оскільки немає підстав, передбачених зазначеними нормами, для її розгляду в цих судах.

З огляду на це оскаржені судові рішення в частині відмови у задоволенні позовних вимог І. до К. залишено без змін, у частині позовних вимог І. до судновласника — Компанії скасовано, провадження у справі в цій частині закрито¹⁰.

Отже, доступ до правосуддя в Україні у трудових спорах, стороною в яких є громадяни, що працюють за межами своїх держав, має свої особливості. Вони, зокрема, полягають у тому, що:

– відповідні приватнотрудові правовідносини регулюються законодавством держави, в якій здійснено працевлаштування (наймання) працівника, та чинними міжнародними договорами України;

– на основі примату міжнародного права положення таких договорів застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства, у тому числі і в частині визначення права тієї чи іншої держави як регулятора відповідних правовідносин;

– визначення підсудності судам України цивільних справ у трудових спорах, стороною в яких є громадяни, що працюють за межами своїх держав, здійснюється з урахуванням підстав, визначених положеннями статей 75, 76 Закону № 2709-IV.

Перспективи розвідок у напрямі цього дослідження значною мірою зумовлені його тематичною специфікою. Вона полягає насамперед у тому, що приватноправові відносини, пов'язані з іноземним елементом, з погляду права достатньою мірою врегульовані міжнародними договорами, національним законодавством, зокрема і його колізійними нормами тощо. Оскільки практичні проблеми у цій сфері виникають переважно на стадії правозастосування, з огляду на велику соціальну цінність доступності правосуддя існує нагальна потреба в теоретичному осмисленні особливостей застосування національного законодавства та його конституційно-статусної частини — міжнародних договорів України — не лише стосовно певних громадян, які є сторонами трудового договору, а й щодо всіх потенційних суб'єктів звернення до суду, правовий статус яких має відповідну специфіку.

⁹ У редакції, чинній на час виникнення спірних правовідносин.

¹⁰ Див.: Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 1 серпня 2007 р. у справі № 6-7718св07 // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/916176>

⁸ У редакції, чинній на час виникнення спірних правовідносин.