

УДК 347.9

## ТРУДОВІ СПОРИ ГРОМАДЯН, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ЗА МЕЖАМИ СВОЇХ ДЕРЖАВ: ОСОБЛИВОСТІ ДОСТУПУ ДО ПРАВОСУДДЯ В УКРАЇНІ

*Лужанський А. В.*

*Управління забезпечення діяльності цивільної юрисдикції Верховного Суду України,  
м. Київ, Україна  
E-mail: corvo12@mail.ru*

У статті на основі аналізу чинного законодавства України та судової практики досліджуються особливості доступу до правосуддя у цивільних справах із трудових спорів, стороною яких є громадяни, що працюють за межами своїх держав.

**Ключові слова:** трудові спори, міжнародні договори, доступ до правосуддя.

Однією з характерних ознак ринку праці у країнах з ринковою економікою є міжнародна міграція працівників. Конституція України [1] закріпила, 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 [2] (далі – КЗпП України) комісії по трудових спорах є одним з органів, що розглядають трудові спори, переважна більшість останніх розглядається судами. З огляду на це, питання, пов'язані з функціонуванням механізмів судового захисту прав учасників трудових правовідносин, не втрачають своєї актуальності.

Різноманітні аспекти законодавчого та практичного забезпечення можливості реалізації доступу до правосуддя представлені в науковій літературі досить широко. Так, вони були предметом досліджень багатьох науковців, зокрема Грошевого Ю. М., Жуйкова В. М., Козюбри М. І., Лебедева В. М., Овчаренко О. М., Сакари Н. Ю., Сібільової Н. В., Шило О. Г., Шишкіна В. І., Яркова В. В. та ін. В якості невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується ця стаття, можна зазначити недостатнє вивчення особливостей доступу до правосуддя в Україні у трудових спорах, стороною яких є громадяни, що працюють за межами своїх держав. З огляду на практичну значимість цього питання, яке самим безпосереднім чином впливає на стан дотримання прав сторін трудових правовідносин, метою дослідження є виявлення характерних особливостей такого доступу.

Відповідно до ст. 8 КЗпП 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 законодавством держави, в якій здійснене працевлаштування (наймання) працівника, та міжнародними договорами України. До договорів між державами застосовується Віденська конвенція про право міжнародних договорів 1969 року, до якої Україна

приєдналася у 1986 році [3]. Згідно з п. п. а), б) ч. 1 ст. 2 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 Конституції України). У такій якості 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 України та законодавстві України, встановлено Законом України «Про міжнародні договори України» [4, 11]. Згаданий Закон, з урахуванням положень Віденської конвенції про право міжнародних договорів, визначає міжнародний договір України як такий, що укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо) (ст. 2).

Що стосується поняття міжнародного договору, свого часу Конституційний суд Республіки Молдова в постанові від 14.10.1999 року № 55 про тлумачення деяких положень ст. 4 Конституції Республіки Молдова зазначив, що поняття міжнародного договору 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 [5].

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).

Міжнародні договори нерідко відіграють значну, а часто – і визначальну, роль у вирішенні приватноправових конфліктів, не регламентуючи при цьому 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 у судовому процесі, його сто-

рона має зважати на відповідний регулюючий чинник, правове значення якого досить яскраво проявляється при вирішенні трудових конфліктів.

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

Ухвалою районного суду від 21 грудня 2006 року, залишеною без змін ухвалою колегії суддів судової палати у цивільних справах апеляційного суду від 1 березня 2007 року, провадження у справі закрито на підставі п. 1 ст. 205 ЦПК України. Відмовляючи у задоволенні касаційної скарги М. на згадані 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 України «Про міжнародне приватне право» 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 Російській Федерації, орган управління юридичної особи – відповідача у справі – знаходиться на території Російської Федерації, відповідно до вимог ч. 1 п. 20 Конвенції про правову допомогу та правові відносини у цивільних, сімейних та кримінальних справах, ратифікованої Законом України від 10 листопада 1994 року, позивач повинен звертатись у суди Російської Федерації. За таких обставин суди дійшли до правильного висновку про неможливість розгляду даного спору в порядку цивільного судочинства судом України та закрили провадження у справі [6].

При розгляді та вирішенні трудових спорів за участю іноземного суб'єкта надзвичайно важливе значення має ретельне з'ясування виду спірних правовідносин, їх характеру, чітке встановлення того, законодавством якої саме країни вони регулюються, умови розгляду спору тощо.

Наприклад, Я. у листопаді 2006 року уклав у м. Мальборку (Польща) контракт-договір про виконання менеджерської діяльності з дочірнім підприємством «П.» акціонерного товариства «О.» (далі — ДП) з покладенням на нього функцій генерального директора ДП в Україні. Оскільки наказом від 29 грудня 2007 року Я. було звільнено із займаної посади на підставі ст. 43-1 КЗпП України, у лютому 2008 року він звернувся до суду з позовом до ДП про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Рішенням районного суду від 19 серпня 2008 року зобов'язано ДП змінити формулювання причин звільнення Я. та внести запис у трудову книжку про його звільнення за п. 8 ст. 36 КЗпП України з підстав, передбачених контрактом, та виплатити йому середньомісячний заробіток за час вимушеного прогулу за один місяць. Позов у частині поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час ви-

мушеного прогулу залишено без розгляду. Роз'яснено Я. про можливість звернення за захистом своїх прав в частині поновлення на роботі до територіального суду м. Мальборку в Республіці Польща, як це передбачено контрактом про прийняття на роботу. Ухвалою апеляційного суду від 2 грудня 2008 року 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 та 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 частковому задоволенню з таких підстав.

Районний суд, задовольняючи позов частково, виходив із того, що не можна звільнити працівника за ст. 43-1 КЗпП України, 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 України з підстав, передбачених контрактом. Щодо вимог про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, суд вважав, що спір в цій частині повинен розглядатися відповідно до договору у 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 повинна розглядатися в Україні за українським законодавством, оскільки згідно зі ст. 52 Закону України «Про міжнародне приватне право» до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України.

Відповідно до договору між Україною і Республікою Польща про правову допомогу та правові відносини у цивільних і кримінальних справах (ст. 42 розділ V), чинному на час розгляду справи, 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 з 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 такої згоди – в суді м. Мальборку 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. Між тим, ухвалюючи таке рішення, суд повинен був проаналізувати діюче 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 України 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 року та ухвалу апеляційного суду від 2 грудня 2008 року в частині зміни формулювання причин звільнення Я. та внесення запису у його трудову книжку про звільнення за п. 8 ст. 36 КЗпП України з підстав, передбачених контрактом, було скасовано, справу в цій частині передано на новий розгляд до суду першої інстанції. У решті згадану ухвалу апеляційного суду було залишено без змін [7].

За змістом трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються законодавством держави, у якій здійснене працевлаштування (наймання) працівника, та міжнародними договорами України.

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 останнього на роботі судом. Так, в одному з судових рішень з огляду на положення ст. 8 КЗпП України 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 з посади з підстав, передбачених п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України [8].

В якості характерної особливості доступу до правосуддя в Україні громадян, які працюють за межами своїх держав, можна зазначити й суттєвий вплив правового статусу суб'єктів фактичних трудових правовідносин на можливість реалізації права на судовий захист на території саме нашої держави.

В якості прикладу можна навести справу за позовом І. до К., судової компанії «DICOP», третя особа — ТОВ «Сі-Фактор» про стягнення заробітної плати, компенсації за затримку розрахунку при звільненні та моральної шкоди.

У квітні 2004 року позивач звернувся в суд, мотивуючи позовом тим, що у серпні 2002 року між ним і капітаном судна К. при посередництві ТОВ «Сі-Фактор» укладено контракт найму та умов праці мотористом на риболовецькому судні «ALTA ROSA», власником якого є компанія «DICOP» (Ангола), строком на три місяці, згідно з яким К., діючи від імені судновласника, зобов'язався виплатити йому заробітну плату на підставі умов цього контракту.

Ухвалою районного суду від 2 лютого 2006 року до участі в справі залучено співвідповідачем компанію «DICOP». Рішенням районного суду від 27 жовтня 2006 року, залишеним без змін ухвалою апеляційного суду від 1 лютого 2007 року, у задоволенні позову І. до К. і компанії «DICOP» 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 стосунки виникли між позивачем та іноземною юридичною особою – компанією «DICOP». Що стосується судових рішень в частині вирішення судом позовних вимог І. до компанії «DICOP», то вони підлягають скасуванню із закриттям провадження в справі з наступних підстав. Відповідно до ст. 8 КЗпП 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 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, визначається законами України (ст. 414 ЦПК України). Закон України «Про міжнародне приватне право» встановлює 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 зазначеного Закону не визначають підсудність зазначеної справи судам України, оскільки відсутні підстави, передбачені цими нормами для розгляду справи українським судом.

З огляду на таке, оскаржені судові рішення в частині відмови у задоволенні позовних вимог І. до К. було залишено без змін, в частині позовних вимог І. до судновласника — компанії «DICOP» скасовано, провадження у справі в цій частині — закрито [9].

В якості узагальнюючого висновку слід зазначити, що в Україні 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 правовідносини, як об'єкт правового регулювання, регулюються законодавством держави працевлаштування (наймання) працівника та чинними міжнародними договорами України;

- на основі примату міжнародного права положення згаданих договорів застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства, у т.ч. і в частині визначення права тієї чи іншої держави, як регулятора конкретних правовідносин;

- визначення підсудності судам України цивільних справ у трудових спорах, стороною яких є громадяни, що працюють за межами своїх держав, здійснюється з урахуванням підстав, визначених положеннями ст. ст. 75, 76 Закону України «Про міжнародне приватне право».

Перспективи подальших розвідок у напрямку цього дослідження значною мірою зумовлені його тематичною специфікою, яка в першу чергу, полягає в тому, що правовідносини, обтяжені іноземним елементом, з точки зору права, як правило, достатньо врегульовані міжнародними договорами, національним законодавством, у т.ч. 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 подальшому теоретичному осмисленні особливостей застосування національного законодавства та його конституційно-статусної частини — міжнародних договорів України — не лише щодо певного кола громадян-сторін трудового договору, а й стосовно всіх потенційних суб'єктів звернення до суду, правовий статус яких має відповідну специфіку.

#### Список літератури

1. Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Указ Президії Верховної Ради Української РСР «Про приєднання Української Радянської Соціалістичної Республіки до Віденської конвенції про право міжнародних договорів» від 14.04.1986 р. № 2077-X // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1986. – № 17. – Ст. 343.
4. Офіційний вісник України. – 17.09.2004. – № 35. – Ст. 2317.
5. Мониторул Офичиал ал Р.Молдова № 118-119/64 от 28.10.1999 г.; [http://www.constcourt.md/index\\_ru.html](http://www.constcourt.md/index_ru.html).
6. Детальніше, див.: Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 9 квітня 2008 року, справа № 6-9488св07 // Поточний архів Верховного Суду України.
7. Детальніше, див.: Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 23 грудня 2009 року, справа № 6-3801св09 // Поточний архів Верховного Суду України.
8. Детальніше, див.: Рішення колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 16 червня 2010 року, справа № 6-4749св10 // Поточний архів Верховного Суду України.
9. Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 1 серпня 2007 року, справа № 6-7718св07 // Поточний архів Верховного Суду України.

**Лужанский А. В. Трудовые споры граждан, работающих за пределами своих государств: особенности доступа к правосудию в Украине / А. В. Лужанский // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия : Юридические науки. – 2010. – Т. 24 (63). № 1. 2011. – С. 299-305.**

В статье на основе анализа действующего законодательства Украины и судебной практики исследуются особенности доступа к правосудию по гражданским делам дел по трудовым спорам, стороной которых являются граждане, работающие за пределами своих государств.

**Ключевые слова:** трудовые споры, международные договора, доступ к правосудию.

**Luzhanskyi A. Labor disputes of citizens working outside their countries: especially access to justice in Ukraine / A. Luzhanskyi // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2011. – Vol. 24 (63). № 1. 2011. – P. 299-305.**

The article is based on analysis of current legislation of Ukraine and judicial practice peculiarities of access to justice in civil cases of labor disputes of citizens working outside their countries.

**Keywords:** labor disputes, international agreements, access to justice.

*Поступила в редакцию 25.05.2011 г.*