

ОСОБЛИВОСТІ КОЛІЗІЙНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В МІЖНАРОДНОМУ ПРИВАТНОМУ ПРАВІ (НА ПРИКЛАДІ ЧЕСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ)

Статтю присвячено дослідженню та розгляду колізійного регулювання правовідносин у міжнародному приватному праві, зокрема, у сфері трудового права (на прикладі Чеської Республіки). Автор аналізує юридичну природу, теоретичні та практичні аспекти питань, які виникають при нормативно-правовому регулюванні трудових відносин, ускладнених іноземним елементом.

Ключові слова: колізійне регулювання, колізійна норма, трудові правовідносини, індивідуальний трудовий договір.

Порівняльний аналіз колізійних регулювальних механізмів іноземних країн, засвоєння кодифікаційного досвіду й основних тенденцій розвитку законодавства в європейських державах, розгляд можливості запозичення певних норм та інститутів, їхнє запровадження у законодавство України досі залишаються актуальними у міжнародному приватному праві. Саме тому ми здійснили спробу окреслити особливості регулювання правовідносин Чеської Республіки, як однієї з країн, що активно впроваджує європейські стандарти у правовому полі.

Із 30-х рр. XIX ст., коли, власне, і виник термін "міжнародне приватне право" (далі ? МПП) дедалі більше уваги приділялося поняттям "колізія", "колізійна норма", "кодифікація". З другої половини XIX ст. розпочався масштабний процес закріплення на рівні національного законодавства різних держав положень про застосування законів (в тому числі і поза межами власної держави). Сьогодні кодифікація МПП є головним способом систематизації та законодавчого втілення комплексу колізійних, матеріально-правових та процесуальних положень, призначених для регулювання приватних правовідносин з іноземним елементом.

В Україні питання колізійного регулювання трудових відносин із іноземним елементом досліджували А.С.Довгерт, С.Н.Сергеєва, В.І.Кисіль та інші вчені. На думку В.І.Кисіля, переважна більшість питань, що виникають у процесі регулювання цивільно-правових відносин, ускладнених іноземним елементом, включно із трудовими правовідносинами, тією чи іншою мірою можуть бути врегульовані законодавчим шляхом. [2, с. 23]. Регулювання трудо-

вих відносин, ускладнених іноземним елементом, повинно здійснюватися саме за допомогою міжнародних колізійних норм; тому необхідно спробувати розробити на універсальному та регіональному рівнях спеціальні акти, які будуть ґрунтуватися на застосуванні такого колізійного принципу: "Відносини, що впливають із трудових договорів, регулюються, якщо сторони не домовилися про інше, правом місця виконання роботи працівником" [1, с. 34].

Колізійні норми є найважливішими регуляторами трудових правовідносин, і вони мають структуру, аналогічну до інших колізійних норм: обсяг і прив'язку. Для правового регулювання трудових відносин національне право різних країн містить відповідні правові норми у конституціях, кодексах, законах, трудових договорах тощо. Таким чином, трудове право країн континентальної Європи характеризується значною часткою законодавчих актів і колективних договорів, що є головними джерелами трудового права [4, с. 35]. Законодавче регулювання поширюється на дві основні категорії норм та інститутів міжнародного приватного права: загальні положення цієї галузі та колізійні приписи.

По-перше, положення, що регулюють загальні питання МПП визначають порядок і умови екстериторіальної дії національного закону і застосування на території певної держави іноземного права (чи виконання судового рішення). По-друге, усі колізійні норми, включно із нормами трудового права, підпорядковуються загальним правилам, що регулюють такі питання, як відсилання, необхідність правової кваліфікації, недопущення обходу закону.

Ці питання неминуче виникають в умовах співіснування та відокремлення правових систем різних держав, кожна з яких має свою специфіку, а отже вони потребують відповідного нормативного регулювання.

Колізійні норми складають центральну частину законодавства з питань МПРП, а під "матеріально-правовими" питаннями маються на увазі не приписи, які безпосередньо регулюють відносини сторін, а саме матеріальні умови застосування колізійних норм.

Правова проблематика дії колізійної норми у трудових правовідносинах торкається й інших питань, які є взаємопов'язаними із зазначеними проблемами. До таких нагальних і особливих проблем можна віднести:

- можливість регулювання трудового контракту за принципом автономії волі;
- державне регулювання трудових правовідносин та обов'язків іноземців та апатридів;
- можливість обмеження трудових прав громадян за нормами двосторонніх міжнародних договорів.

Причому, відстоюючи можливість використання колізійних принципів у сфері регулювання трудових відносин, ускладнених іноземним елементом, законодавча ініціатива полягає у можливості закріплення основного принципу МПП – автономії волі сторін. У зв'язку з цим практикується звернення до відповідної статті, що містить норму про можливість сторін договору, яка регулює трудові відносини, ускладнені іноземним елементом. Важливим є вибір права, яке буде застосовуватися, при укладенні договору, або взагалі для регулювання міжнародних трудових відносин. При цьому передбачено також "захисне" застереження про те, що вибір сторонами права не може спричинити позбавлення працівника його прав, що надаються імперативними нормами права країни місця проживання працівника, а також імперативними нормами права країни, де здійснюється трудова діяльність. [5, с. 69]

У законодавстві України трудові відносини регулюються як нормами публічного, так і приватного права. Але саме міжнародні приватні трудові відносини підпорядковуються колізійним нормам, закріпленим у Законі України "Про міжнародне приватне право". Чинний український закон про МПП від 23.06.2005 має 14 розділів (в цілому 82 статті та прикінцеві положення). За-

кон також встановлює порядок регулювання приватноправових відносин, які хоча б через один із своїх елементів пов'язані з одним або кількома правопорядками, відмінними від українського правопорядку. Розділ перший українського закону про МПРП так само як і частина перша закону Чехії, охоплює загальні положення. У перших статтях закону України зазначено основні терміни, й умови зворотного відсилання (ст.1, ст.9), особливості правовій кваліфікації (ст.7), обсягу застосування [11].

Актуальним законом у сфері МПП Чеської Республіки сьогодні залишається Закон № 97/1963 Sb від 04.12.1963 [9]. Цей закон чинний у сучасній Чехії та (з невеликими змінами і корективами) – у Словаччині. Головною його особливістю є те, що ним регулюються не лише колізійні питання, але й процесуальні.

Проте рекодифікація чеського приватного права, що активно триває протягом останніх 5-ти років, зумовила часткове оновлення цього закону. 25 січня 2012 була створена його нова версія, яка набуде чинності вже з наступного року [10]. Метою дії чеського закону про МПП визнано встановлення правил для розв'язання випадків, ускладнених іноземним елементом, що цілком сутолося із завданням закону про МПП інших європейських країн. У короткому викладі закону зазначено, що при регулюванні МПП в окремих випадках іноземним елементом виступає право іноземця, або певний процесуальний правовий акт (наприклад свідчення, допитування), який вимагає реалізації за кордоном чи визнання його правочинності на основі рішення іноземної країни, де акт був прийнятий. У новій редакції закону про МПП вдалося закріпити деякі важливі положення міжнародного процесуального права, зокрема низку норм, що регулюють порядок судового процесу, визначення його учасників у приватноправових відносинах із іноземним елементом. Завдяки цьому ускладнилася його структура: 9 частин, 125 параграфів. Перші 10 параграфів стосуються предмета регулювання міжнародного приватного чеського права (далі – МПЧП).

У §2 зазначено, що даний закон діє у межах міжнародних договорів та у межах постанов Європейського Союзу. Частина друга чеського закону охоплює загальні положення міжнародного приватного процесуального права; §6 -10 присвячені правоздатності чеських судів.

Аналіз МПЧП дає змогу зробити висновок, що в частині регулювання трудових відносин досить часто мають місце ситуації, коли за наведеними загальними формулами прикріплення місце виконання роботи встановити не так просто (у випадках відряджень, виконання роботи в кількох країнах, виконання роботи на суднах водного і повітряного транспорту, на фіксованих морських установках із видобутку корисних копалин). Для цього у МПЧП досить часто фіксуються так звані спеціальні колізійні норми з власними колізійними прив'язками. Зокрема, такою є прив'язка до закону прапора. Згідно із § 16 Закону Чехії про МПП трудові відносини на річковому і повітряному транспорті регулюються правом місця реєстрації, а на морському транспорті – правом держави, під прапором якої транспортний засіб використовується. Сьогодні в українському законі про МПП для регулювання праці на повітряному і морському транспорті спеціальних колізійних норм не передбачено. Однак спільними для МПП України та Чехії залишається наявність параграфів та статей щодо застереження про публічний порядок (§4 чеського закону), обхід закону (§5 ч.3).

Беручи до уваги правовідносини із іноземним елементом (транснаціональним), відзначимо, що такі відносини у сфері трудового права мають специфіку, пов'язану передусім із колізійною проблематикою. Зокрема, згідно із §16 п.1 MPSaP (Закону Чеської Республіки про міжнародне приватне і процесуальне право [9, с.1]), трудові правовідносини регулюються насамперед узгодженим правом, а якщо не існує такого права вибору, то:

а) правом місця роботи (*lex loci laboris*), причому прив'язка до *lex loci laboris* у деяких країнах не застосовується, замість чого встановлюються прив'язки до особистого закону (*lex personalis*) сторін (громадянства, місцезнаходження, доміцилію), місця підприємницької діяльності наймача та інше;

б) правом місцезнаходження працедавця у тому випадку, якщо працедавець (наймач) має доміцилій за межами держави в якій знаходиться місце виконання його роботи.

Поняття доміцилій важливо інтерпретувати не тільки в значенні місця проживання, але й у значенні місця, з яким на основі усіх обставин можна довести тісний і стабільний зв'язок конкретної особи [6, с. 45]. Тому у трудових відно-

синах не йдеться про місцезнаходження, місце праці в адміністративному значенні. Для визначення місця проживання у міжнародному приватному праві вирішальну роль грає місцезнаходження у громадянсько-правовому значенні. Тому положення Трудового кодексу Чеської Республіки/ ZP (CZ) як основного акту, що регулює режим відносин, що виникли на підставі трудового договору, необхідно вважати нормою комбінованого характеру [8; с. 50]. Слід згадати, що до кінця 2006 року в Чеській Республіці діяв трудовий кодекс, традиційно зазначений у чеській правовій літературі як ZP – old (CZ). Чеські дослідники міжнародного приватного права А. Белоглавак (A.B?lohlavek), Н.Розегналова (N.Rozchnalov?), В.Тич (V.T??) вважають, що нова рекодифікація чеського трудового права після 2006-го року стала суттєвим кроком назад через втрату деяких важливих положень, оскільки це зумовило суттєвий вплив на колізійне регулювання трудових відносин. До таких положень відносять, зокрема, послаблене регулювання безпосередніх індивідуалізованих відносин між конкретним працівником та працедавцем у тих межах, де існує залежність працівника від працедавця та його розпорядчої правоздатності (окремий вид трудових відносин).

Найчастіше міжнародне приватне право регулює так звані індивідуальні трудові відносини, тобто відносини, що виходять за межі національного правопорядку між працедавцем і працівником, трудові відносини із розгляду спорів між зазначеними сторонами тощо. Однак не виключені й такі ситуації, коли міжнародне приватне право має регулювати й колективні трудові відносини, пов'язані з організацією й управлінням колективною працею (відносини між трудовими колективами, профспілками, господарськими органами щодо організації праці та управління підприємством). Саме тому в терміні "індивідуальний трудовий договір" слово "індивідуальний" служить посиленням для підкреслення дефініції регулювання колізійного права, застосованого до колективних договорів, таких як тарифні договори та інші узгоджені угоди між працедавцем та організаціями, що виражають інтереси працівників.

Індивідуальні правовідносини базуються на індивідуальних трудових договорах. ESD (Європейський Суд Співтовариств) у своїй усталеній правозастосовній практиці визначив поняття та-

кого трудового договору досить чітко. Згідно з ESD, індивідуальний трудовий договір – це згода, на підставі якої фізична особа повинна протягом визначеного строку здійснювати за винагороду залежну діяльність, пов'язану із дорученнями іншого учасника договору [5, с. 59].

До характерних ознак відносин, що базуються на індивідуальному трудовому договорі належать:

- а) особисте здійснення діяльності фізичною особою;
- б) встановлені строки трудової діяльності;
- в) взаємовигідність діяльності для сторін;
- г) зв'язок діяльності із дорученнями працедавця;
- д) входження працівника в організаційну структуру працедавця чи підпорядкування їй.

При цьому встановлені строки повинні бути визначені. Головним чином це стосується їх початку. Кінець часового інтервалу не обов'язково повинен бути визначений чітко, але має впливати із договору чи з правового регулювання, як і спосіб завершення цього строку. Таке часове вираження має й організаційний аспект, що полягає у включенні працівника в організаційну структуру працедавця. Його часову залежність визначає встановлення робочої доби у конкретній кількості годин та розподіленні цих годин.

Зв'язок із дорученнями працедавця полягає в обов'язках другого учасника договору протягом та при виконанні заздалегідь узгодженої діяльності відповідати механізмам контролю і управління трудовою діяльністю зі сторони працедавця.

На відміну від інших типів договорів індивідуальний трудовий договір характеризується:

- а) відсутністю економічної та соціальної незалежності, принаймні одного із учасників договору щодо узгодження діяльності;
- б) відсутністю особистої свободи прийняття рішень щодо способів та обставин при реалізації та під час узгодженої діяльності (підприємницької свободи прийняття рішень).

У порівнянні із законодавством інших країн, чеське міжнародне приватне право у положеннях §16 п.1 MPSaP/CZ (Закону Чеської Республіки про міжнародне приватне і процесуальне право) допускає вибір права також у трудових правовідносинах. Таким чином, більшість правових порядків шляхом колізійного правового

регулювання також здійснюють кваліфікацію індивідуальних правових відносин. Так само в нормах міжнародного приватного права здійснюється регулювання трудових відносин трудовими порядками інших країн.

На трудове колізійне регулювання Чеської Республіки суттєво впливає захист інтересів працівників у якості так званого більш слабого учасника цих відносин [6, с.74]. Саме захист працівників стає причиною обмеження договірної свободи у значенні колізійно-правової автономії сторін. Деякі особливі колізійні норми також вимагають, щоб працівник був точно поінформований та попереджений про вибір права, відмінного від права місця здійснення діяльності працедавця. Цей обов'язок не встановлений в чеських колізійних нормах, але впливає із національного матеріально-правового регулювання, оскільки працівникові повинні бути пояснені усі його права та обов'язки згідно з ZP/CZ (Трудовим кодексом Чеської Республіки).

Інші види правовідносин, що включено до сфери дії ст. 6 Римської конвенції (Римська конвенція вступила в силу на території Чеської Республіки 1 липня 2006 р. та діє для окремих держав-членів, включно із Чеською Республікою), використовуються Чеським трудовим законодавством і належать до сфери колізійного регулювання у МПЧП:

- а) учнівські індивідуальні трудові правовідносини, що виникають за умови, якщо працедавець принаймні частково скористався результатом праці учня у власних цілях підприємницької діяльності (наприклад, учень маляра, учень електротехніка). Здебільшого у таких правовідносинах йдеться про молодь, тому варто брати до уваги особливі колізійні норми, спрямовані на захист молоді. У ході таких трудових правовідносин ZP CZ зобов'язує працедавця виплачувати учню винагороду, гарантувати перерви під час роботи, враховувати обставини у зв'язку із розкладом занять.

- б) практикантсько-волонтерські індивідуальні трудові правовідносини, які відзначаються не обов'язковістю професійної підготовки, а лише наявністю практичного досвіду роботи. Винагородою для практиканта чи волонтера є професійна підготовка, здійснювана працедавцем.

Отже, особливостями колізійного регулювання трудових відносин Чеської республіки є узагальнення світових тенденцій законодавчої

правотворчості в галузі міжнародного приватного права з одного боку та збереження оптимальних позицій національного трудового законодавства – з іншого. Різноманітні види трудових відносин ґрунтуються на обох зазначених чинниках. Сучасне колізійне право в цілому й один із його аспектів – колізійне регулювання трудових відносин – потребують удосконалення колізійної техніки і взаємоузгодження правових інструментів, покликаних регламентувати правовідносини, запровадження нових правових конструкцій (наприклад, надімперативних норм, прив'язки до закону найбільш тісного зв'язку тощо), а також перегляду вже існуючих колізійних інструментів (зворотного відсилання, публічного порядку, кваліфікації, тлумачення та ін.). Цілком очевидно, що актуальними є також поширення вже відомих інститутів колізійного права (наприклад автономії волі). Зважаючи на світові тенденції регламентації правовідносин з іноземним елементом, українське МПП ще не цілком відповідає основним принципам, стандартам і цінностям, що функціонують у світовому співтоваристві стосовно регулювання правовідносин приватного характеру. Саме тому усі зазначені питання потребують глибокого теоретичного дослідження, правового аналізу й оцінки у сфері колізійного права. Недосконалість вітчизняної доктрини породжує нагальну потребу в їх удосконаленні, дослідженні рекодифікаційних тенденцій інших держав і водночас у збереженні національного нормативного фонду МПП. У цьому випадку чеський досвід може стати корисним зразком, полем для аналізу, стимулом опрацювання і практичного втілення європейської правової ідеології.

А.А. Любашенко

Особенности коллизионного регулирования трудовых правоотношений в международном частном праве (на примере Чешской Республики)

Статья посвящена исследованию и рассмотрению коллизионного регулирования отношений в международном частном праве, в частности, в сфере трудового права (на примере Чешской Республики). Автор анализирует юридическую природу, теоретические и практические аспекты вопросов, которые возникают при нормативно-правовом регулировании трудовых отношений, усложненных иностранным элементом.

А.А. Lyubashenko

Features of conflict regulation of labor relations in the private international law (on the example of Czech Republic)

The article is focused on the investigation and review of the law conflict regulation of labour relationships in the private international law and particularly in the sphere of labour law using the example of the of Czech Republic. The author analyses the nature of law, the theoretical and practical aspects of the questions, which appear during the normative law regulation of labour relationships complicated with foreign element.

Література

1. Кисіль В.І. Форми кодифікації міжнародного приватного права: історія, сучасність, перспективи / В. Кисіль // Держава і право.– 2001.– Вип. 9.– 421 с.
2. Кисіль В.І. Механізми колізійного регулювання в сучасному міжнародному приватному праві: Автореф. Дис... д-ра юрид. наук: 12.00.03 / Київський нац. ун-т.– К.: Київський нац. ун-т., 2001.– 40 с.
3. Міжнародне приватне право. Науково-практичний коментар Закону /За ред. А. Довгирта.– Х.:ТОВ «Одіссей», 2008.– 224 с.
4. Lasok D; Stone, P. Conflict of Laws in the European Community.– London: Professional Books Limited.– 1987.– 105 p.
5. Mayss A.J. Conflict of Laws.– London: Cavendish Publishing Limited,– 1994.– 183 p.
6. North P. Essays in Private International Law, Caledon Press, Oxford, 1993. – 209 p.
7. Szaszy I. International Labour Law.– Budapest, 1968.– 543 p.
8. Schellelová, I. Nova právní úprava zaměstnanosti v České Republice (Нове правове регулювання зайнятості в Чеській Республіці). – Plzen: CZ, 2005, –173 s.
9. ZÁKON ze dne 4.prosince 1963 o mezinárodním právu České Republiky soukromém a procesním - 97/1963 Sb.
10. <http://obcanskyzakonik.justice.cz/tinymce-storage/files/sb0035-2012.pdf>
11. <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2709-15/page>.