

УДК 341.9

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.02.31>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЛАТВІЙСЬКІЙ, ЛИТОВСЬКІЙ РЕСПУБЛІКАХ ТА УКРАЇНІ

Чернега В.М.,

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри приватного права
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана
<https://orcid.org/0000-0002-9118-6562>

Чернега В.М. Правове регулювання міжнародних трудових відносин у Латвійській, Литовській Республіках та Україні.

Статтю присвячено аналітично-порівняльному аспекту правового регулювання міжнародних трудових відносин у Латвійській, Литовській Республіках та Україні. Самобутнім є право Латвійської, Литовської Республік та України, що застосовується до трудових відносин, ускладнених іноземним елементом. Така специфічність полягає в тому, що, по-перше, в кожній державі різними за назвою та (або) видом нормативно-правових актів є джерела правового регулювання цих приватноправових відносин з іноземним елементом (Трудовий закон Латвійської Республіки, Трудовий закон Латвійської Республіки, Закон України «Про міжнародне приватне право»). По-друге, розбіжними є колізійні норми трудового права Латвійської, Литовської Республік та України. Здійснено постатейний дайджест Трудового закону Латвійської Республіки, Трудового закону Латвійської Республіки, Закону України «Про міжнародне приватне право», що присвячені правовій регуляції міжнародних трудових відносин. Так, латвійський законодавець установлює: по-перше, низку обов'язків роботодавця під час направлення працівника на виконання роботи в Латвійській Республіці; по-друге, обов'язки роботодавця під час направлення працівника на виконання робіт за межі Латвійської Республіки.

Литовський законодавець установлює: по-перше, право, що застосовується до трудових відносин працівників, що відряджаються; по-друге, особливості регулювання трудових відносин у дипломатичних представництвах та консульських установах Литовської Республіки; по-третє, самобутнє регулювання трудових відносин у засобах водного, повітряного та автомобільного транспорту; по-четверте, право, що застосовується до індивідуальних трудових відносин; по-п'яте, право, що застосовується до колективних трудових відносин.

Український законодавець установлює: по-перше, своєрідність правового регулювання трудових відносин громадян України, які працю-

ють за кордоном; по-друге, своєрідність правового регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні.

Ключові слова: колізійне регулювання трудових відносин, міжнародні трудові правовідносини, трудові правовідносини з іноземним елементом, порівняльне трудове право.

Cherneha V. Legal Regulation of International Employment Relations in the Republic of Latvia, Republic of Lithuania and Ukraine.

The article focuses on the analytical and comparative aspect of legal regulation of international relations in the Republic of Latvia, Republic of Lithuania, and Ukraine. Law of the Republic of Latvia, the Republic of Lithuania, and Ukraine applied to employment relations complicated by a foreign element is authentic. This authenticity means that first, each of the states has its own source of legal regulation of these private law relations with a foreign element different by titles and/or type of legal acts (the Labour Law in the Republic of Latvia, the Labour Law in the Republic of Lithuania, Law of Ukraine "On Private International Law"). Second, the conflict of laws provisions are different in the Republic of Latvia, the Republic of Lithuania, and Ukraine. The study presents the article-by-article digest of the Labour Law in the Republic of Latvia, the Labour Law in the Republic of Lithuania, Law of Ukraine "On Private International Law" meant for legal regulation of international employment relations. Thus, the Latvian legislators assign certain obligations to employers when it comes to seconding employees to work in the Republic of Latvia and abroad.

The Lithuanian legislators set: first, the rules to be applied to the employment relations with seconded employees; second, the specifics of regulation of employment relations in diplomatic missions and consular institutions of the Republic of Lithuania; third, the authentic approach to regulation of employment relations when it comes to water, air, and automotive vehicles; fourth, the rules to be applied to individual employment relations; fifth,

the rules to be applied to collective employment relations.

The Ukrainian legislators point to, first, the authentic nature of legal regulation of employment relations with the Ukrainian nationals working abroad; second, the specificity of legal regulation of employment relations with foreigners and stateless persons working in Ukraine.

Keywords: regulation of employment relations by conflict of laws provisions, international employment relations, employment relations with a foreign element, comparative labour law.

Постановка проблеми. Актуальність провадження порівняльно-правового дослідження регулювання міжнародних трудових відносин у Латвійській, Литовській Республіках та Україні є безумнівною. Це пов'язано з важливістю впорядкування цих приватноправових відносин, ускладнених іноземним елементом, як у згаданих державах-членках Європейського Союзу, так і в Україні як одній із кандидаток на членство до такого поважного співтовариства.

Стан опрацювання проблематики. Студіювання в порівняльному аспекті правового регулювання міжнародних трудових відносин у Латвійській, Литовській Республіках та Україні в юридичній науці досі не було предметом спеціальної уваги.

Метою статті є виявлення розбіжностей в підходах до правового регулювання міжнародних трудових відносин у Латвійській, Литовській Республіках та Україні.

Виклад основного матеріалу. Якщо міжнародним договором, затвердженим Сеймом, встановлені приписи, відмінні від Трудового закону Латвійської Республіки, застосовуються приписи міжнародного договору (ст. 12 Трудового закону Латвійської Республіки) [1].

Латвійський законодавець устанавлює *право, що застосовується до трудових відносин*. Згідно з ч. 1 ст. 13 Закону Латвійської Республіки Працівник і роботодавець можуть домовитися про законодавство, що застосовується до трудового договору та трудових відносин. Такий вибір не може позбавляти або обмежувати захист працівника, який був визначений зобов'язуючими або забороняючими нормами права держави, право якої було б застосоване відповідно до ч.ч. 2, 3, 4 або 5 ст. 13 Трудового закону Латвійської Республіки.

Відповідно до ч. 2 ст. 13 Трудового закону Латвійської Республіки якщо працівник і роботодавець не обрали застосовне законодавство, закон Латвійської Республіки застосовується до трудового договору та трудових відносин, якщо інше не встановлено ч.ч. 3, 4 ст. 13 Трудового закону Латвійської Республіки.

Якщо працівник і роботодавець не обрали застосовне законодавство, а працівник відповідно

до трудового договору зазвичай виконує свою роботу в іншій державі, до трудового договору та трудових відносин застосовується законодавство такої іншої держави (ч. 3 ст. 13 Трудового закону Латвійської Республіки).

Згідно з ч. 4 ст. 13 Трудового закону Латвійської Республіки якщо працівник і роботодавець не обрали чинне законодавство і працівник не виконує свою роботу в одній державі згідно з трудовим договором, до трудового договору застосовується законодавство країни місцезнаходження підприємства, на яке працівник був прийнятий на роботу.

Приписи 3 і 4 ст. 13 Трудового закону Латвійської Республіки не застосовуються, якщо з обставин справи випливає, що трудовий договір або трудові відносини більш тісно пов'язані з іншою державою. У такому разі застосовується законодавство цієї іншої країни.

Відповідно до п. 2 ч. 2 ст. 14 Трудового закону Латвійської Республіки якщо одержувач послуги з працевлаштування в Латвії має намір надати послугу в іншій країні в рамках надання міжнародних послуг і її виконання забезпечується співробітником, направленим до Латвійської Республіки, то одержувач послуги з працевлаштування в Латвійській Республіці зобов'язаний своєчасно повідомити про це постачальника послуг з працевлаштування до надання послуги в іншій країні.

Якщо працівник направляється до Латвійської Республіки постачальником послуг з працевлаштування, то він або вона, як роботодавець, зобов'язаний забезпечити працівнику, відправленому до Латвійської Республіки, ті самі умови праці та застосовувати ті самі умови працевлаштування, які були б забезпечені та застосовані до працівника, якби трудові правовідносини між працівником та одержувачем послуги з працевлаштування були встановлені безпосередньо і працівник виконував би ту саму роботу (п. 3 ч. 2 ст. 14 Трудового закону Латвійської Республіки).

Для забезпечення виконання зобов'язань, викладених у п. 3 ч. 2 ст. 14 Трудового закону Латвійської Республіки, одержувач послуги з працевлаштування, розташованої в Латвійській Республіці, зобов'язаний своєчасно до відправки працівників повідомити постачальника послуг з працевлаштування іншої країни про умови праці та умови працевлаштування з одержувачем послуги з працевлаштування (п. 4 ч. 2 ст. 14 Трудового закону Латвійської Республіки).

У разі відрядження працівника поняття оплати праці та обов'язкові елементи оплати праці визначаються відповідно до законів і нормативних актів або практики держави, в яку працівник розміщений. Якщо працівник був направлений для виконання робіт в Латвійській Республіці, щодо оплати праці застосовуються приписи Трудового закону Латвійської Республіки і генеральної угоди, а та-

кож інших законів і нормативних актів Латвійської Республіки, що регулюють оплату праці.

Особа, на користь якої виконується робота, не має допускати до виконання роботи розміщеного працівника, якщо роботодавець іншої держави-членкині Європейського Союзу або держави Європейського економічного простору, яка розміщує працівника для виконання роботи в Латвійській Республіці, не подав сертифікацію щодо виконання зобов'язання.

Приписи Трудового закону Латвійської Республіки щодо розміщення працівника не поширюються на судові екіпажі підприємств торгового флоту.

Латвійський законодавець установлює низку обов'язків роботодавця при направленні співробітника на виконання роботи в Латвійській Республіці. Згідно з ч. 1 ст. 14.1 Трудового закону Латвійської Республіки якщо роботодавець з іншої держави-членкині Європейського Союзу або держави Європейського економічного простору розміщує працівника для виконання роботи в Латвійській Республіці, то, незалежно від законодавства, що застосовується до трудового договору та трудових відносин, такому розміщеному працівнику мають бути забезпечені умови праці та положення про працевлаштування, встановлені законами та нормативними актами Латвійської Республіки та встановлені загальною угодою, та регулювання: 1) максимального робочого часу і мінімального часу відпочинку; 2) мінімальної щорічної оплачуваної відпустки; 3) винагороди, включаючи доплати за роботу, пов'язану з особливими ризиками, надурочну роботу, нічну роботу, роботу в святкові дні, додаткову роботу. Заробітна плата та заробітна плата в розумінні цього пункту не включають внески до додаткового пенсійного капіталу, що сплачуються роботодавцем; 4) норм про забезпечення робочою силою, особливо за посередництва надавача послуг з працевлаштування; 5) безпеки, охорони здоров'я та гігієни на виробництві; 6) заходів захисту осіб, які не досягли 18-річного віку, вагітних жінок, жінок у період після пологів, а також правила праці та зайнятості таких осіб; 7) рівного ставлення до чоловіків і жінок, а також заборона інших видів дискримінації; 8) норм щодо розміщення таких працівників, які перебувають за межами їх постійного робочого місця, якщо роботодавець забезпечує таку службу; 9) відшкодування витрат працівника у зв'язку з відрядженням або робочою поїздкою працівника в Латвійській Республіці, включаючи виплату добового прожиткового мінімуму. Ці приписи застосовуються до відшкодування витрат працівнику, який був направлений на виконання робіт у Латвійську Республіку, якщо він або вона направлені у відрядження або робоче відрядження на територію Латвійської Республіки.

Відповідно до ч. 2 ст. 14.1 Трудового закону Латвійської Республіки роботодавець іншої держави-членкині Європейського Союзу або держави Європейського економічного простору, який розміщує працівника для виконання роботи в Латвійській Республіці, зобов'язаний перед відправкою працівника повідомити Державну інспекцію праці офіційною мовою про такого працівника в електронному вигляді, вказавши: 1) присвоєння імені, прізвища, номера та адреси документа, що посвідчує особу роботодавця – фізичної особи або найменування (найменування фірми), реєстраційного номера та адреси юридичної особи, присвоєння імені, прізвища та адреси відповідальної посадової особи виконавчого органу роботодавця – юридичної особи, а також іншу контактну інформацію (номер телефону, адресу електронної пошти). Якщо роботодавець є надавачем послуг з працевлаштування, про це, зокрема, зазначається та подається засвідчення того, що роботодавець як надавач послуг з працевлаштування має право надавати послуги з працевлаштування у своїй країні проживання; 2) присвоєння імені та прізвища працівника, а також номер документа, що посвідчує особу; 3) очікувана тривалість відправки, а також час початку і завершення робіт; 4) адреса або адреси місця, де виконуються роботи, якщо вона призначена для виконання робіт в декількох місцях; 5) представниками роботодавця, із зазначенням імені, прізвища, а також контактної інформації; 6) особа, на користь якої буде виконуватися робота (отримувач послуги), а також вид послуги, що є підставою для виставлення працівника на посаду; 7) засвідчення того, що розміщений працівник, який є громадянином третьої країни, законно працює на роботодавця в державі-членкині Європейського Союзу або державі Європейського економічного простору; 8) відомості про довідку про законодавство про соціальне страхування, що застосовується до одержувача довідки, із зазначенням країни видачі та номера.

Роботодавець іншої держави-членкині Європейського Союзу або держави Європейського економічного простору, який розміщує працівника для виконання роботи в Латвійській Республіці, зобов'язаний інформувати Державну інспекцію праці в електронному вигляді державною мовою протягом трьох робочих днів з дня, коли відбулися зміни щодо інформації.

Роботодавець іншої держави-членкині Європейського Союзу або держави Європейського економічного простору, який розміщує працівника для виконання роботи в Латвійській Республіці, зобов'язаний визначити в Латвійській Республіці свого представника, який уповноважений представляти роботодавця в державних установах Латвійської Республіки.

Роботодавець іншої держави-членкині Європейського Союзу або держави Європейського економічного простору, який розміщує працівника для виконання роботи в Латвійській Республіці, зобов'язаний у разі необхідності визначити свого представника, до якого можуть звернутися сторони колективного договору задля початку переговорів щодо укладення колективного договору відповідно до положень Трудового закону Латвійської Республіки.

Законодавець установлює також обов'язки роботодавця під час направлення співробітника на виконання робіт за межі Латвійської Республіки.

Литовський законодавець установлює право, що застосовується до трудових відносин працівників, що відряджаються. Згідно з ч. 1 ст. 9 Трудового кодексу Литовської Республіки норми трудового права згаданої держави поширюються на трудові відносини працівника, за дорученням роботодавця, який перебуває в юрисдикції Литовської Республіки, спрямованого на виконання тимчасової роботи за кордоном, тією мірою, якою вони не регламентуються імперативними положеннями тієї іноземної держави, до якої працівник направляється для виконання тимчасової роботи [2]. Особливості умов праці працівників, що відряджаються в іноземну державу, також установлюються іншими нормами Трудового кодексу Литовської Республіки.

Відповідно до ч. 2 ст. 9 Трудового кодексу Литовської Республіки щодо працівника, за дорученням роботодавця, що перебуває в юрисдикції іноземної держави, що прибув на територію Литовської Республіки для виконання тимчасової роботи, застосовне до його трудового договору право застосовується тією мірою, якою його робота імперативно не регламентується нормами трудового права Литовської Республіки.

Імперативними приписами вважаються закони та інші правові акти та (або) колективні договори або арбітражні рішення, які були оголошені загальнозастосовними та відхилення від яких відповідно до правових актів держави застосовного права є неприпустимим за згодою сторін (ч. 3 ст. 9 Трудового кодексу Литовської Республіки).

Литовський законодавець установлює певні особливості регулювання трудових відносин у дипломатичних представництвах та консульських установах Литовської Республіки. Трудові відносини з представництвом міжнародної організації, іноземної держави або її адміністративної одиниці, які виконують Литовській Республіці дипломатичні чи консульські функції, регулюються правом, обраним сторонами трудового договору. У разі, якщо сторони трудового договору не обрали трудового права, застосовується право тієї держави, з якою трудові відносини більше пов'язані за суттю договору, а також обставин його укладення та виконання (ч. 1 ст. 10 Трудового кодексу Литовської Республіки).

Згідно з ч. 2 ст. 10 Трудового кодексу Литовської Республіки трудові відносини між фізичною особою, яка перебуває в юрисдикції Литовської Республіки, яка діє як працівник, і працівником розташованого в Литовській Республіці представництва, зазначеного в ч. 1 ст. 10 того самого законодавчого акта, що укладає трудовий договір для задоволення особистих потреб або потреб його сім'ї, регулюються нормами трудового права Литовської Республіки, якщо лише сторони трудового договору не домовилися про інше.

Литовський законодавець установлює самобутність регулювання трудових відносин у засобах водного, повітряного та автомобільного транспорту. Відповідно до ч. 1 ст. 11 Трудового кодексу Литовської Республіки трудові відносини на судах регулюються нормами трудового права Литовської Республіки у разі, якщо ці судна плавають під прапором Литовської держави

Трудові відносини на повітряних суднах регулюються нормами трудового права Литовської Республіки у разі, якщо ці повітряні судна позначені відмітними знаками Литовської Республіки, крім випадків передачі повітряного судна без екіпажу в тимчасове користування суб'єкта, що у юрисдикції іноземної держави (ч. 1 ст. 11 Трудового кодексу Литовської Республіки).

Згідно з ч. 3 ст. 11 Трудового кодексу Литовської Республіки трудові відносини у засобах автомобільного транспорту, що перетинають кордони хоча б двох держав, встановлюються за місцем знаходження роботодавця, який використовує транспортний засіб з метою своєї діяльності.

Литовський законодавець установлює право, що застосовується до індивідуальних трудових відносин. Якщо індивідуальні трудові відносини пов'язані з більш ніж однією державою, сторони трудового договору можуть вибрати застосовне право як щодо трудових відносин в цілому, так і щодо їх окремих аспектів (ч. 1 ст. 12 Трудового кодексу Литовської Республіки).

Відповідно до ч. 2 ст. 12 Трудового кодексу Литовської Республіки у разі, якщо сторони трудового договору не обрали права, що застосовується до трудових відносин, до них застосовується право держави, в якій здійснюється постійна робота за трудовим договором. Якщо працівник не працює постійно в одній державі, застосовується право держави, в якій знаходиться роботодавець, який дає доручення працівникові, або місце його роботи.

Встановлені ч. 2 ст. 12 Трудового кодексу Литовської Республіки правила не застосовуються, якщо трудові відносини по суті трудового договору, а також обставин його укладення та виконання більше пов'язані з іншою державою.

У разі, якщо сторони трудового договору обирають застосовне право, як встановлено ч. 1 ст. 12 Трудового кодексу Литовської Республіки,

такий вибір не відкидає застосування імперативних норм держави, право якої застосовувалося б на підставі ч. ч. 2 та 3 цієї самої статті.

Відповідно до ч. 5 ст. 12 Трудового кодексу Литовської Республіки право іншої держави не застосовується у разі, якщо його застосування суперечило б громадському порядку, встановленому Конституцією Литовської Республіки, цим Кодексом та іншими законами. У такому разі застосовуються норми трудового права Литовської Республіки.

Литовський законодавець устанавлює *право, що застосовується до колективних трудових відносин*. Щодо процедур, пов'язаних з інформуванням, консультуванням та іншою участю працівників у прийнятті роботодавцем рішень, застосовується право держави, на території якої знаходиться роботодавець або місце роботи роботодавця, в якому здійснюються ці процедури (ч. 1 ст. 13 Трудового кодексу Литовської Республіки).

Згідно з ч. 2 ст. 13 Трудового кодексу Литовської Республіки установа та діяльність професійних спілок регламентуються правом держави, що є місцем їхньої установи, а правовий статус інших представників працівників регламентується правом держави, в якій вони діють у межах своєї компетенції, за винятком випадків, коли закони встановлюють для них додаткові права.

На створення, застосування та дію колективного договору або угоди між роботодавцем та представниками працівників поширюється право держави на реєстрацію місця знаходження однієї з його сторін – роботодавця, організації роботодавців, якщо тільки сторони договору не домовляються про інше (ч. 3 ст. 13 Трудового кодексу Литовської Республіки).

Відповідно до ч. 4 ст. 13 Трудового кодексу Литовської Республіки законність колективних дій у колективних трудових спорах встановлюється відповідно до права держави, де ці дії (дія чи бездіяльність) мають місце.

Колізійні норми щодо трудових відносин фігурують в однойменному розділі VIII Закону України «Про міжнародне приватне право» [3]. Український законодавець устанавлює *право, що застосовується до трудових відносин*. Згідно з ч. 1 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.

Законодавець регулює *трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном*. Відповідно до ч. 1 ст. 53 Закону України «Про міжнародне приватне право» 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.

Законодавець устанавлює *особливості регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні*. Трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, не регулюються правом України в разі, якщо: 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 (ч. 1 ст. 54 Закону України «Про міжнародне приватне право»).

Висновки. Самобутнім є право Латвійської, Литовської Республік та України, що застосовується до трудових відносин, ускладнених іноземним елементом. Така специфічність полягає в тому, що, по-перше, в кожній державі різними за назвою та (або) видом нормативно-правових актів є джерела правового регулювання цих приватноправових відносин з іноземним елементом. По-друге, розбіжними є колізійні норми трудового права Латвійської, Литовської Республік та України. Так, латвійський законодавець устанавлює: а) низку обов'язків роботодавця під час направлення працівника на виконання роботи в Латвійській Республіці; б) обов'язки роботодавця під час направлення працівника на виконання робіт за межі Латвійської Республіки.

Литовський законодавець устанавлює: а) право, що застосовується до трудових відносин працівників, що відряджаються; б) особливості регулювання трудових відносин у дипломатичних представництвах та консульських установах Литовської Республіки; в) самобутнє регулювання трудових відносин у засобах водного, повітряного та автомобільного транспорту; г) право, що застосовується до індивідуальних трудових відносин; ґ) право, що застосовується до колективних трудових відносин.

Український законодавець устанавлює: а) своєрідність правового регулювання трудових відносин громадян України, які працюють за кордоном; б) своєрідність правового регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трудовий закон Латвійської Республіки від 20.06.2001. URL: https://m.likumi.lv/doc.php?id=26019&fbclid=IwAR3xzEQaiG9LF_imyb5RlqzJK2Lo3z5cbWLIIdjfQRwy5E8I8bZXM5IG1FE.
2. Трудовий кодекс Литовської Республіки від 14.09.2016 № XII-2603. URL: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8cfbed.d2503?jfwid=32wfbhb1&fbclid=IwAR2iwscy_AVjBtu8w7DfUZCX5DUE95BjOMGRaHVx7j9DxpGI1PqtOx7IdapI.
3. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23.06.2005 № 2709-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>.