

*Кириченко Т. М.,  
здобувач*

*Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*

## ПОЗИТИВНИЙ ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

**Анотація.** Весь час після проголошення Україною незалежності вітчизняний законодавець у законотворчій діяльності спирався на досвід іноземних держав. Якщо на перших порах зразком для запозичення слугувало законодавство пострадянських республік, то після проголошення євроінтеграції ключовим напрямом зовнішньополітичного курсу України, першочерговим для запозичення став законодавчий досвід держав-членів Європейського Союзу. Актуальність дослідження позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання трудових правовідносин полягає у тому, що, зазначивши в змісті Конституції України про європейську ідентичність Українського народу і незворотність європейського та євроатлантичного курсу України, вітчизняний законодавець узяв на себе відповідальність забезпечувати відповідність національного законодавства європейським стандартам. Тому у цій статті нами досліджено досвід правового регулювання трудових правовідносин Федеративної Республіки Німеччина та Франції як держав, чий досвід має бути досліджений першочергово. З огляду на позитивні аспекти трудового законодавства цих держав запропоновано зміни до законодавчого врегулювання трудових правовідносин в Україні. З'ясовано, що суди із вирішення трудових спорів Федеративної Республіки Німеччина мають такі інстанції: перша з них утворюється згідно із законами земель, її управління здійснюється міністрами праці земель за погодженням із відповідними управліннями юстиції (розглядає справи по суті); другою інстанцією є земельні трудові суди (розглядають апеляції на рішення судів нижчої інстанції); третьою – Федеральний трудовий суд (верховна судова інстанція, що може змінити або відмінити рішення будь-якого трудового суду). Визначено, що Спеціалізовані судові органи з розгляду трудових розбіжностей у Франції функціонують лише як нижча інстанція з розгляду трудових спорів і конфліктів, а у порядку апеляції трудові справи розглядаються у Франції професійними суддями апеляційного суду. На сьогоднішні продомальні суди є виборними органами, адже в них засідають представники роботодавців і працівників, вибрані на спеціально організованих продомальних виборах. Кандидати на посаду судді із трудових справ висувуються організаціями роботодавців та профспілками.

**Ключові слова:** трудові правовідносини, трудове законодавство, оптимізація законодавства, удосконалення законодавства, позитивний досвід, зарубіжний досвід, досвід країн ЄС.

**Вступ.** Федеративна Республіка Німеччина є однією з держав, трудове законодавство якої стало основою для формування європейської моделі правового регулювання трудових правовідносин. Німеччина одна з перших розпочала встановлення норм, які врегульовували відносини між робітниками та роботодавцями, і дотепер ця держава є зразком для інших країн у регламентації трудових правовідносин. Незважаючи

на те, що ключовим нормативно-правовим актом трудового законодавства Німеччини є Німецьке цивільне уложення (Bürgerliches Gesetzbuch) [1], трудове законодавство Німеччини є прогресивним, воно постійно вдосконалюється законодавцем, а рівень захищеності прав та інтересів працівників і роботодавців у трудових правовідносинах є високим. Працівник у трудових правовідносинах у ФРН є належним чином юридично та соціально захищеним, а у разі виникнення трудових спорів вони вирішуються у системі спеціальних трудових судів.

Іншою європейською державою, трудове законодавство якої варто проаналізувати у рамках пошуку позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання трудових правовідносин, є Франція. Французьке трудове законодавство традиційно аналізується вітчизняними науковцями як один із найдосконаліших прикладів у регламентації трудових правовідносин. Система трудового законодавства Франції є ближчою до трудового законодавства України, адже у її основі перебуває кодифікований нормативно-правовий акт у сфері праці – Трудовий кодекс (Code du Travail de la France) [2]. Цей нормативно-правовий акт оцінюється вітчизняними дослідниками як один із найпрогресивніших в Європі та як такий, що забезпечує належний захист прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин. Передусім і працівниками, і роботодавцям надано значно більше гарантій захисту прав та інтересів, аніж це передбачено Кодексом законів про працю України [3], також варто звернути увагу на функціонування у Франції судів по трудових спорах.

**Актуальність статті.** Дослідження позитивного досвіду Федеративної Республіки Німеччина у правовому регулюванні трудових правовідносин є актуальним з огляду на те, що в умовах декларування Україною курсу до євроінтеграції аналіз законодавчого досвіду таких держав, як Федеративна Республіка Німеччина, є одним із першочергових. ФРН є членом Європейського Союзу, а її законодавство, яке забезпечує правове регулювання трудових правовідносин, розглядається вітчизняними науковцями як одне із найдосконаліших серед наявних європейських моделей.

Щодо дослідження позитивного досвіду Франції у правовому регулюванні трудових правовідносин насамперед варто відштовхуватись від того, що далеко не в кожній європейській державі прийнято кодифікований нормативно-правовий акт у сфері праці. У Франції функціонує Трудовий кодекс (Code du Travail de la France) [2], і такий нормативно-правовий акт може стати зразком для вітчизняного законодавця у процесі підготовки проекту Трудового кодексу України.

**Мета цього дослідження** полягає у встановленні позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання трудових правовідносин на прикладі трудового законодавства Федеративної Республіки Німеччина та Франції та формулювання пропозицій щодо удосконалення трудового законодавства України.

**Стан дослідження.** Серед науковців, які здійснювали дослідження правового регулювання трудових правовідносин у Федеративній Республіці Німеччина та Франції, відзначимо внесок таких дослідників, як: З.В. Білоус, В.Б. Васюта, С.В. Венедіктов, Т.С. Ігуш, Т.В. Колеснік, К.Ю. Мельник, В.В. Сичова, Ф.А. Цесарський, Ю.В. Чижмарь. Відзначимо праці, присвячені трудовому законодавству Федеративної Республіки Німеччина, таких авторів, як: Л.П. Амелічева, Т.О. Галайда, І.А. Грицяк, О.М. Дудка, В.М. Завгородня, О.Ф. Загоруйко, Н.В. Клецова, О.Є. Костюченко, К.М. Левандовські, В.В. Мельник, А.С. Пазенок, Ю.Ю. Слободян, М.В. Сорочишин, Г.І. Чанишева, І.І. Яцкевич. Також теоретичну базу нашого дослідження становили роботи дослідників трудового законодавства Французької Республіки, зокрема таких як: Е.В. Бабенко, В.В. Білоусюк, В.В. Бонтлаб, В.І. Вітер, О.А. Грیشнова, О.С. Жданова, А.П. Ісаєва, Л.Д. Менів, Д.О. Новіков, О.П. Рудницька, А.О. Спіцина. Втім, попри велику кількість наукових праць, присвячених трудовому законодавству цих держав, досвід правового регулювання трудових правовідносин Федеративної Республіки Німеччина та Франції все ще залишається корисним для вітчизняного законодавця в світлі чинних проблем правового регулювання трудових правовідносин в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Розпочнемо аналіз позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання трудових правовідносин з аналізу особливостей трудового законодавства Федеративної Республіки Німеччина. У науковій літературі нашої держави вітчизняні дослідники приділяють увагу величезній кількості особливостей правового регулювання трудових правовідносин у цій країні. Ми зі свого боку зосередимо увагу на окремих аспектах, які, на нашу думку, було би доцільно запозичити вітчизняному законодавцю.

Одним із таких аспектів є досвід Федеративної Республіки Німеччина у правовому регулюванні праці мігрантів. Згідно зі статистичними даними, станом на 2017 рік у Федеративній Республіці Німеччина працювало близько 118 тисяч трудових мігрантів з України [4]. З огляду на статистичні показники за попередні роки, можемо зробити висновок, що кількість трудових мігрантів з України у Федеративній Республіці Німеччина постійно зростає. Загалом, ФРН уперше зіткнулася із цим явищем у 60-ті роки ХХ століття, коли за державними контрактами на запрошення німецького уряду до Німеччини почала приїжджати велика кількість турків, греків, італійців, іспанців, португальців та інших представників «дешевої» робочої сили для задоволення попиту німецької економіки, яка тоді стрімко розвивалась [5, с. 89]. Така ситуація потребувала реакції від німецького законодавця, тож уже на початку ХХІ ст. у країні відбулось активне обговорення нового міграційного законодавства. Було прийнято новий закон про імміграцію, яким внесено низку змін до чинного законодавства, зокрема, до системи дозволів на проживання, яка полягала в тимчасовому дозволі (для мігрантів тимчасових), та в необмеженому дозволі на поселення (для постійних мігрантів). Для реалізації цих заходів у 2002 році у державі було створено Федеральну службу імміграції й біженців, яка почала реалізовувати державну політику у цій сфері, спрямовану на подальше обмеження притоку іноземців з «третіх країн», включаючи й допомогу в добровільній репатріації і навіть реінтеграції репатріантів на батьківщині [6, с. 203]. Як наслідок, на сьогодні, незважаючи на загалом велику кількість іноземців у Федеративній Республіці Німеч-

чина, лише незначна частина з них приїхала без відповідного запрошення.

Для порівняння: в Україні нині функціонує Державна міграційна служба України, функції якої загалом є ідентичними до функцій Федеральної служби імміграції й біженців Федеративної Республіки Німеччина. Також в Україні було прийняте спеціальне законодавство у цій сфері, зокрема, відзначимо Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» від 05.11.2015 № 761-VIII [7], яким визначено правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту трудових мігрантів і членів їхніх сімей, а також Закон України «Про імміграцію» від 07.06.2001 № 2491-III [8], який встановлює умови і порядок імміграції в Україну іноземців та осіб без громадянства.

Аналізуючи трудові правовідносини із трудовими мігрантами у Федеративній Республіці Німеччина, звернемо увагу на те, що німецьке право робить акцент на залучення висококваліфікованих фахівців у різних галузях знань, на вибір належного правопорядку для регламентації трудових відносин за участю іноземців, причому соціальні й економічні права працівників стоять на першому місці [6, с. 204]. Своєю чергою українське трудове право, яке здійснює регламентацію праці мігрантів, натепер не сформоване взагалі, а колізійного регулювання цієї сфери відносин як такого не існує. Закон України «Про імміграцію» від 07.06.2001 № 2491-III [8] також встановлює, що дозвіл на імміграцію надається в межах квоти імміграції, а висококваліфіковані спеціалісти і робітники, гостра потреба в яких є відчутною для економіки України, є однією з категорій у рамках цієї квоти, проте вітчизняне трудове законодавство не передбачає норм, які урегулюють працю іммігрантів. Стаття 8 Кодексу законів про працю України [3] передбачає, що 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 України «Про міжнародне приватне право» від 23.06.2005 № 2709-IV [9]. Своєю чергою стаття 54 цього нормативно-правового акта встановлює, що трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, регулюються правом України, окрім випадків, коли 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, або коли 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.

Аналізуючи правове регулювання трудових правовідносин із трудовими мігрантами в Німеччині, насамперед звернемо увагу на статтю 25 Конституції Німеччини (Grundgesetz) [10], якою закріплено, що загальновизнані норми міжнародного права є складовою частиною федеративного. Вони мають перевагу перед федеральними законами та безпосередньо породжують права й обов'язки для жителів федеральної території. Іншими словами, право ЄС та міжнародні договори, укладені Федеративною Республікою Німеччина, мають пріоритет перед колізійними нормами національного права й тим правопорядком, до якого вони відсилають. Відзначимо, що подібна норма закріплена і в Конституції України [11], а саме в її статті 9,

тобто у цьому контексті українське та німецьке трудове законодавство є подібними.

Головним документом, який урегулює трудові правовідносини із трудовими мігрантами в Німеччині, є Європейська конвенція про право, застосовуване до договірних зобов'язальних правовідносин 1980 року, яка не є ратифікованою Україною. Норми цього документа були інкорпоровані у Вступний закон Німецького цивільного уложення (Bürgerliches Gesetzbuch) [1] і підлягають застосуванню як норми національного права. Зокрема, статтею 30 Вступного закону Німецького цивільного уложення (Bürgerliches Gesetzbuch) [1] передбачено, що до трудових договорів і індивідуальних трудових відносин застосовуються національні колізійні норми. При цьому у сторін трудових правовідносин наявне право самостійно вибирати яке право застосовувати для регулювання правовідносин між ними, а суб'єктивний критерій є пріоритетним. Як відзначає Ю.В. Чижмарь, принцип автономії волі сторін є основоположним у міжнародному трудовому праві ФРН. Такий принцип може трактуватись сторонами доволі широко, адже зарубіжне право застосовується в Німеччині для впорядкування трудових інших відносин тільки внутрішнього характеру й лише у разі, якщо сторони домовляться, що наявне іноземне право є більш сприятливим для працівника [6, с. 205–206]. При цьому принцип автономії волі сторін має на практиці застосовуватись таким чином, щоб працівник не був позбавлений захисту, гарантованого йому національним законодавством, тим більше, захист прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин має в Німеччині свою специфіку.

Іншим міжнародним нормативно-правовим актом, за допомогою якого врегульовуються трудові правовідносини із трудовими мігрантами у Федеративній Республіці Німеччина, є Брюссельська конвенція про юрисдикцію та виконання судових рішень у цивільних і кримінальних справах 1968 року [12], яка також не є ратифікованою Україною. Положеннями цього нормативно-правового акта передбачається укладення сторонами трудового договору пророгаційної угоди. Так, статтями 17–20 Конвенції передбачено, що пророгаційна угода пов'язує сторони лише у випадках, якщо вона укладена після виникнення спору. Усі пророгаційні угоди, укладені до виникнення спору, дійсні лише за умови їх сприятливості для найманого працівника, який може вибирати між цією угодою і юрисдикційними положеннями вказаної Конвенції. Тобто у разі, якщо сторони після виникнення спору не змогли укласти таку угоду, то, відповідно, спори за позовами щодо трудових договорів можуть розглядатися в судах держави постійного місця роботи. Своєю чергою якщо працівник виконує свої обов'язки в різних країнах, то він може звернутися до суду за місцем знаходження підприємства, що найняло його [5, с. 45]. Очевидно, що така практика є зручною для працівників, адже надає їм можливість вирішувати спірні питання, пов'язані із трудовими правовідносинами, без відриву від основного місця роботи.

Таким чином, зробимо висновок, що правове регулювання трудових правовідносин із трудовими мігрантами у Федеративній Республіці Німеччина характеризується наявністю великої кількості колізійних норм, на відміну від законодавства України, яке, по суті, передбачає лише дві такі норми – статтю 8 Кодексу законів про працю України [3] та статтю 54 Закону України «Про міжнародне приватне право» від 23.06.2005 № 2709-IV [8]. Важливо підкреслити, що на території Федеративної Респу-

бліки Німеччина допускається застосування іноземного трудового права, тоді як в Україні це неможливо. Сторони трудових правовідносин можуть між собою домовитись про те, нормами якого права регулюватимуться взаємини між ними, і при цьому у тому разі якщо німецьке федеральне законодавство встановлює кращі умови для працівника, то такі норми мають пріоритет. Отже, зробимо висновок, що трудове законодавство Німеччини в аспекті правового регулювання трудових правовідносин із трудовими мігрантами є більш соціально спрямованим.

На основі проаналізованого досвіду Федеративної Республіки Німеччина запропонуємо такі зміни до чинного законодавства України:

1) пропонуємо внести зміни до Кодексу законів про працю України [3] та передбачити з урахуванням положень статті 54 Закону України «Про міжнародне приватне право» від 23.06.2005 № 2709-IV [9] можливість сторін трудового договору самостійно вибирати, яке право застосовувати для регулювання правовідносин між ними. Для цього необхідно:

– внести зміни до статей 8 та 8-1 Кодексу законів про працю України [3] та розділити їх на дві окремі статті: «Стаття 8. Регулювання трудових відносин громадян України, які працюють за її межами» та «Стаття 8-1. Регулювання трудових відносин іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України». При цьому чинну статтю 8-1 пропонуємо окремо закріпити як статтю 8-2. Зміст статті 8-1 при цьому має бути таким:

«Стаття 8-1. Регулювання трудових відносин іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України.

Трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право».

Трудові права іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, 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;

3) власником або уповноваженим ним органом (особою), з одного боку, і працівником, з іншого боку, узгоджено вибір права, що підлягає застосуванню до змісту правових відносин між ними, якщо міжнародним договором України не передбачено інші правила».

2) ратифікувати низку міжнародних нормативно-правових актів, зокрема, Європейську конвенцію про право, застосовуване до договірних зобов'язальних правовідносин 1980 року та Брюссельську конвенцію про юрисдикцію та виконання судових рішень у цивільних і кримінальних справах 1968 року.

Також, на нашу думку, вартий уваги досвід Федеративної Республіки Німеччина щодо функціонування судів із вирішення трудових спорів. Незважаючи на те, що в цій державі зроблено акцент на процедурах примирення учасників трудо-

вого спору, у ФРН створено систему спеціалізованих трудових судів з досить широкою юрисдикцією, зокрема, вертикаль трудових, земельних трудових судів і Федеральний трудовий суд.

Так, спеціалізована система трудових судів виникла у Німеччині однією з перших у світі – ще в 1926 році. Нині юридичну основу діяльності цієї інституції становить Закон про трудові суди, прийнятий у 1953 р. та переглянутий у 1979 р. (*Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG*) [13]. Суди із вирішення трудових спорів мають інстанції: перша з них утворюється згідно із законами земель, її управління здійснюється міністрами праці земель за погодженням із відповідними управліннями юстиції (розглядає справи по суті); другою інстанцією є земельні трудові суди (розглядають апеляції на рішення судів нижчої інстанції); третьою – Федеральний трудовий суд (верховна судова інстанція, що може змінити або відмінити рішення будь-якого трудового суду). Суди для вирішення трудових спорів Німеччини розглядають спори між роботодавцями та працівниками з питань оплати праці, надання відпусток, звільнення з роботи, а також конфлікти між профспілками й об'єднаннями підприємців. Також до компетенції Суду належить заповнення прогалин у законодавстві, тому роль судових рішень у захисті трудових прав у Німеччині досить значна [14, с. 43]. Зокрема, рішення Федерального суду із трудових справ не лише орієнтують судову практику, а й доповнюють чинне право і навіть вносять до нього зміни. Також зробимо висновок, що суди із вирішення трудових спорів Федеративної Республіки Німеччина розглядають не лише індивідуальні, але й колективні трудові спори.

Федеральний трудовий суд діє у складі 5 сенатів, колегіально розглядаючи касаційні скарги у складі трьох фахових і двох «почесних суддів». У кожній із земель є один суд землі з трудових справ, а в Північному Рейні-Вестфалії створено два такі суди. У трудових судах утворюються колегії у складі одного фахового судді і двох «почесних суддів», які представляють інтереси працівників та роботодавців. Усі суди складаються із професійних суддів і засідателів. Трудові суди першої інстанції складаються з однієї або більше палат, до складу яких входять професійний суддя, котрий є головою, та два судді – представники працівників і роботодавців. Засідателі призначаються міністром праці за поданням профспілок і роботодавців [15, с. 14]. Справи в трудових судах в основному розглядаються відповідно до норм цивільного процесу та згідно із нормами спеціального законодавства, зокрема Закону про трудовий суд (*Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG*) [13]. Трудові спори розглядаються за усною, спрощеною процедурою, провадження якої здійснюється відносно швидко. Для окремих категорій справ, зокрема щодо стягнення заборгованості із заробітної плати, передбачений спрощений порядок розгляду без подання позову. Отже, розгляд трудових спорів спеціалізованою системою трудових судів дає змогу забезпечити суттєво менші строки їх розгляду, спрощені процедури та незначну суму державного мита.

Таким чином, досвід Німеччини щодо функціонування судів із вирішення трудових спорів є цікавим для України, адже в цій державі створено абсолютно автономну систему трудових судів, наділених широкою юрисдикцією для вирішення трудових спорів. Діяльність таких судів спрямована на пошук компромісу між учасниками трудового спору та на ефективний захист прав та інтересів працівників, який досягається у мирний спосіб. До складу судів входять представники працівників і роботодавців у розгляді трудових спорів, що забезпечує необ-

хідний баланс та трестороннє співробітництво. На нашу думку, Україна мала б запозичити такий досвід Федеративної Республіки Німеччина у цій сфері:

1) досвід щодо створення системи спеціалізованих судів із вирішення трудових спорів;

2) досвід щодо прийняття законодавства, яке урегулює функціонування таких судів, зокрема, прийняття нормативно-правового акта, аналогічного Закону про трудовий суд (*Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG*) [13].

Наступною державою, досвід якої ми маємо дослідити, є Франція. Як і у разі із дослідженням позитивного досвіду Федеративної Республіки Німеччина щодо правового регулювання трудових правовідносин звернемося до регулювання праці трудових мігрантів у цій державі. Так, усі операції у Франції, пов'язані з прийомом на роботу і виїздом іноземців або оформленням за кордон будь-яких робітників, покладено виключно на Національне Управління з міграції. У Франції іноземному робітникові спочатку видається тимчасовий дозвіл на заняття трудовою діяльністю, а в подальшому з обмеженням строку дії, при цьому дозволи дають право на роботу тільки в одному або декількох департаментах [16, с. 99]. Зробимо висновок, що у цьому контексті ця процедура є подібною до тієї, яка передбачена Законом України «Про імміграцію» від 07.06.2001 № 2491-III [8].

Як і в Україні та ФРН, у Франції прийняте спеціальне законодавство, яке урегулює питання міграційної політики держави. Зокрема, 17 травня 2006 року *Assemblée Nationale* прийняла Закон про міграцію й інтеграцію Французької Республіки (*relative à l'immigration et à l'intégration*) [17], згідно з яким політика Франції у сфері міграції натеper орієнтується на стратегію селективної міграції (*immigration choisie*), яка включає три пункти: а) виборчу політику стосовно мігрантів, які приймаються державою; б) обов'язкову інтеграцію для тих, хто тривалий час перебуває у країні та/або на тривалий час в'їжджає в країну; в) взаємодію/співпрацю [6, с. 197–198]. Для цього в державі введено карти компетенції мігранта (*carte competences et talent*), власники яких у відповідності до Закону про міграцію й інтеграцію Французької Республіки (*relative à l'immigration et à l'intégration*) [17] здійснюють трудову діяльність у вибраному ними напрямі [5, с. 117]. Такий досвід дозволяє Франції залучати висококваліфікованих фахівців з інших країн світу у ті сфери, у яких спостерігається нестача кадрів.

Також важливою нормою, на нашу думку, є передбачений статтею L311-9 Закону про міграцію й інтеграцію Французької Республіки (*relative à l'immigration et à l'intégration*) [17] обов'язковий договір про інтеграцію (*contract d'accueil et d'intégration*). Такий договір покладає на іммігранта як того, що мешкає в країні, так і того, що вперше в'їжджає на її територію, докласти всіх зусиль до інтеграції у суспільство, яке його приймає, стати членом якого-небудь громадського утворення (церковного хору, футбольної команди тощо) й засвоїти мову в межах необхідного рівня, встановленого законом [6, с. 198]. Очевидно, що подібні норми і є яскравим показником того, що норми законодавства Франції про трудову міграцію є значно досконалішими, аніж ті, які були прийняті вітчизняним законодавцем.

А отже, на основі такого досвіду Французької Республіки зробимо висновок про доцільність запозичення Україною проведення виборчої політики для мігрантів шляхом запровадження картки іммігранта, яка допоможе залучити в державу

лише необхідні висококваліфіковані кадри на вільні робочі місця, та укладення договору про інтеграцію іммігранта. Для цього необхідно доповнити Закон України «Про імміграцію» від 07.06.2001 № 2491-III [8] статтями 11-1 та 11-2 такого змісту:

«Стаття 11-1. Видача картки іммігранта.

Для реалізації своїх здібностей до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях особа, яка отримала дозвіл на імміграцію, довгострокову візу та посвідку на постійне проживання, повинна звернутись до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів, із заявою про видачу їй картки іммігранта.

До заяви мають додаватися копія паспортного документа заявника із проставленою в ньому довгостроковою візою, копія рішення про надання дозволу на імміграцію, копія посвідки на постійне проживання та копія наказу чи розпорядження власника або уповноваженого ним органу про прийняття на роботу»;

«Стаття 11-2. Укладення договору про інтеграцію іммігранта.

Власник картки іммігранта укладає із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів, договір про інтеграцію іммігранта встановленої форми».

Також варте уваги те, що Франція, як і Федеративна Республіка Німеччина, є зразком для інших держав у питанні розбудови системи судів по трудових спорах. Трудові суди Франції діють з 1806 року, в 1979 році стали обов'язковим елементом вирішення індивідуальних трудових спорів у Франції, й залишаються такими і на поточний момент. Вони дістали назву прюдомальних судів (від французького «prud'homme» – старофранцузької назви людини визнаної мудрості та чесності), і вони, як і їхні німецькі аналоги, розглядають індивідуальні трудові спори (розбіжності інтересів) та індивідуальні трудові спори (розбіжності в порушеному праві) [18, с. 423]. Прюдомальні суди Франції розглядають спори між роботодавцями та працівниками, які виникли із порушень трудового договору чи учнівського договору, а також позови про відшкодування шкоди, заподіяної в результаті нещасних випадків на виробництві. Звернемо увагу на те, що не всі справи, пов'язані із трудовими правовідносинами, розглядаються прюдомальними судами. Як відзначає О.С. Жданова, для розгляду справи прюдомальними судами необхідна одночасна наявність таких умов: існування трудового договору; наявність розбіжностей щодо виконання, зміни чи припинення трудового договору або ж розбіжностей щодо відшкодування шкоди, заподіяної на виробництві; індивідуальний характер трудової розбіжності; дотримання правил підсудності [19, с. 179]. Саме тому спори, пов'язані з необґрунтованою відмовою в прийомі на роботу, розглядаються судами загальної юрисдикції.

Спеціалізовані судові органи з розгляду трудових розбіжностей у Франції функціонують лише як нижча інстанція з розгляду трудових спорів і конфліктів, а у порядку апеляції трудові справи розглядаються у Франції професійними суддями апеляційного суду. Натепер прюдомальні суди є виборними органами, адже в них засідають представники роботодавців і пра-

цівників, вибрані на спеціально організованих прюдомальних виборах. Кандидати на посаду судді із трудових справ висувуються організаціями роботодавців та профспілками. При цьому наявність юридичної освіти не є обов'язковою для кандидата у судді із трудових справ, і за суддями зберігається їх основне місце роботи й заробітна плата. Такі судді вибираються всіма роботодавцями та всіма найманими працівниками, включаючи офіційно зареєстрованих безробітних, регіону, в якому розташовується суд. Кожен виборець голосує у своїй категорії (роботодавець або працівник) та у своїй секції (промисловість, торгівля, сільське господарство тощо) [19, с. 179]. Тобто, як і у разі із судами з трудових спорів Федеративної Республіки Німеччина, у такий спосіб законодавцем було забезпечено баланс у захисті інтересів сторін трудового договору. Також у Франції створено умови для того, щоби система прюдомальних судів та суддів була незалежною від впливу.

Структуру прюдомальних судів становлять спеціалізовані відділи за галузевою та суб'єктною ознаками. Наприклад, структуру прюдомального суду можуть формувати відділи з розгляду трудових спорів і конфліктів у промисловості, торгівлі, сільському господарстві, а також із вирішення трудових розбіжностей вищих службовців та інших працівників, наприклад, надомників, до складу яких входить рівна кількість суддів від працівників і роботодавців. Кожен відділ складається із двох бюро: бюро примирення та судового бюро [19, с. 179]. Лише у тому разі, якщо бюро примирення не вдалось забезпечити укладення сторонами спору мирової угоди, спір розглядається судовим бюро за правилами цивільного процесуального провадження, із притаманними йому особливостями. До таких особливостей можна віднести безкоштовність та швидкість судового розгляду, простоту, активну участь суддів у дослідженні представлених доказів, усну процедуру, особливі правила представництва працівників (профспілкою, делегатом персоналу, колегами, родичами) [20, с. 75]. Тобто загалом процедура розгляду трудових спорів прюдомальними судами є близькою до процедури розгляду трудових спорів судами із трудових спорів Федеративної Республіки Німеччина.

Судом оцінюється відповідність процедури, застосованої у разі покладання на працівника дисциплінарних стягнень, і з'ясується, чи є факти, які ставляться у провину працівнику, підставою застосування дисциплінарних санкцій. Стаття L1333-1 Трудового кодексу Французької Республіки (Code du travail) [2] зобов'язує роботодавця надати прюдомальному суду підтвердження правомірності застосування санкцій до працівника. І на підставі таких доказів, а також вчинення процесуальних дій (наприклад, допиту свідків) судом виноситься рішення у справі. Звернемо увагу на те, що у Франції, незважаючи на принцип змагальності сторін трудового спору, згідно з яким кожна зі сторін має право подавати докази, повинна доводити ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень, у цій державі також діє «презумпція винуватості роботодавця» [21, с. 126]. Тобто у разі, якщо в суду виникають сумніви щодо дій роботодавця, під час вирішення спору він надає перевагу інтересам працівника як економічно слабшої сторони спору.

Тож зробимо висновок, що, як і у разі з досвідом Німеччини, Україна мала б запозичити такий позитивний досвід:

1) досвід щодо створення системи спеціалізованих судів із вирішення трудових спорів;

2) досвід щодо прийняття законодавства, яке врегулює функціонування таких судів, зокрема, відповідні положення Трудового кодексу Французької Республіки (Code du travail) [2], які мали би бути продубльовані в змісті нового Трудового кодексу України.

**Висновки.** У процесі нашого дослідження позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання трудових правовідносин ми звернули увагу на те, що вітчизняними дослідниками приділяється доволі багато уваги цьому питанню. Для аналізу нами було вибрано досвід Федеративної Республіки Німеччина та Франції як держав, які чи не найчастіше відзначаються науковцями як орієнтир для вітчизняного законодавця.

Аналізуючи трудове законодавство цих держав, ми відзначили їхній позитивний досвід у питаннях трудової міграції. Україна як держава, яка ставить перед собою євроінтеграційні цілі, має створити для трудових іммігрантів усі необхідні умови для комфортного здійснення ними своїх трудових обов'язків, адже так само належні умови створюються і для трудових мігрантів з України, які працюють за кордоном. Також зразковим є досвід цих держав у створенні системи судів із трудових спорів. У цьому аспекті досвід цих держав може бути корисним не лише для України, а й для більшості держав світу.

#### Література:

1. Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/BJNR001950896.html#BJNR001950896BJNG005502377>.
2. Code du Travail de la France: Code du Travail 2011 (Partie Legislative). URL: <http://codes.droit.org/CodV3/travail.pdf>.
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 р. Додаток до № 50.
4. «Останній вимкне світло»: Якими є реальні масштаби трудової міграції з України до ЄС: вебресурс «Українська правда». URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/02/11/656895/>.
5. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід : навчальний посібник. Київ : Алтера. 2012. 368 с.
6. Чижмарь Ю.В. Национальное та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2016. 471 с.
7. Про зовнішню трудову міграцію : Закон України від 05.11.2015 № 761-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 49–50. Ст. 463.
8. Про імміграцію : Закон України від 07.06.2001 № 2491-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 41. Ст. 197.
9. Про міжнародне приватне право : Закон України від 23.06.2005 № 2709-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 32. Ст. 422.
10. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. (GG) Ausfertigungsdatum: 23.05.1949. BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/gg/>.
11. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996 р. № 30. Ст. 141.
12. Brussels Convention on Jurisdiction and the Enforcement of Judgments in Civil and Commercial Matters 1968. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:41968A0927\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:41968A0927(01)).
13. Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG. Ausfertigungsdatum: 03.09.1953. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbGG/>.
14. Яцкевич І. Юридичні гарантії права на працю за законодавством Німеччини. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. Вип. 35. Ч. II. Т. 2. 2015. С. 42–45.
15. Фесенко Л. Європейський досвід функціонування спеціалізованих судових органів. *Актуальні проблеми держави і права* : збірник наукових праць. Одеська нац. юрид. акад. Одеса : Юрид. літ., 2010. Вип. 55. С. 11–21.
16. Александров О.В. Колізійні прив'язки в регулюванні трудових правовідносин з іноземним елементом. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2019. № 1. С. 98–106.
17. LOI n 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration; Az.: NOR: INTX0600037L. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000266495/2020-11-08/>.
18. Лазор Л.И. Трудовое процессуальное право Украины : учебник. 1-е изд. Луганск : Изд-во «Виртуальная реальность», 2013. 504 с.
19. Жданова О.С. Зарубіжний досвід організації системи соціально-трудова відносин та специфіка функціонування трудових судів на прикладі Франції. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 72. С. 176–181.
20. Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2010. Вип. 2. С. 75–82.
21. Колеснік Т.В. Правові засади забезпечення дисципліни праці за трудовим законодавством Франції. *Правовий часопис Донбасу*. 2018. № 4. С. 123–129.

#### Kyrychenko T. Positive foreign experience of legal regulation of labour law relations

**Summary.** All the time after Ukraine's declaration of independence, Ukrainian legislator relied on the legislative experience of foreign states. In the early years, the legislation of the post-Soviet republics served as a model for borrowing, but after the proclamation of European integration as a key area of Ukraine's foreign policy, the legislative experience of the European Union member states became a new priority for borrowing. The relevance of the study of this topic is that in the Constitution of Ukraine it was established the European identity of the Ukrainian people and the irreversibility of the European and Euro-Atlantic course of Ukraine, therefore, the domestic legislator has taken on the responsibility to ensure that national legislation complies with European standards. Therefore, in this article we have studied the experience of legal regulation of labour relations of the Federal Republic of Germany and France, as states whose experience should be studied first. It was found that the courts for resolving labour disputes in the Federal Republic of Germany have the following instances: the first of them is formed in accordance with the laws of the lands, and its management is carried out by the ministers of labour of the lands in coordination with the relevant departments of justice; the second instance is the land labour courts (consider appeals against decisions of lower courts); third – the Federal Labour Court (the highest court that can change or cancel the decision of any labour court). It is determined that the Specialized Judicial Bodies for Dispute Resolution in France function only as a lower instance for the consideration of labour disputes and conflicts, and on appeal labour cases are considered in France by professional judges of the Court of Appeal. Today, the pre-trial courts are elected bodies, as they are composed of representatives of employers and employees elected in specially organized pre-trial elections. Candidates for the position of labour judge are nominated by employers' organizations and trade unions. It is established that the positive aspects of the labour legislation of these states, and on the basis of these aspects we proposed changes to the legislative regulation of labour relations in Ukraine.

**Key words:** labour relations, labour legislation, optimization of legislation, improvement of legislation, positive experience, foreign experience, experience of EU countries.