УДК/UDC 341.9

Трудовые отношения в международном частном праве

Магалясова Валентина Анатольевна
студентка юридического факультета
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
e-mail: vmaghaliasova@mail.ru

Мосная Елизавета Игоревна
студентка юридического факультета
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
e-mail: mosnaya99@mail.ru

Аннотация

В данной научной статье рассмотрены источники правового регулирования трудовых отношений с участием иностранного элемента. Произведен анализ этих источников, позволяющий выделить основные проблемы в этой сфере. Изучены общие коллизионные привязки российского права, а также альтернативные привязки, содержащиеся в национальных законах других стран. Обоснована необходимость применения к таким трудовым отношениям положений Гражданского кодекса РФ в части коллизионного регулирования обязательств. В рамках данной работы отмечены специальные случаи, когда регулирование происходит на основании дополнительных коллизионных привязок. В заключении статьи представлено предложение о внесении отдельных изменений в Трудовой кодекс РФ, которые бы позволили исключить возникающие в судебной практике проблемы по трудовым спорам с участием иностранного элемента.

Ключевые слова: иностранный работник, международное частное трудовое право, работник, работодатель, трудовая деятельность, трудовое право.

Labor relations in private international law

Maghaliasova Valentina Anatolievna
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: vmaghaliasova@mail.ru

Mosnaya Elizaveta Igorevna
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: mosnaya99@mail.ru

Abstract

This scientific article discusses the sources of legal regulation of labor relations with the participation of a foreign element. An analysis of these sources is made, which allows to highlight the main problems in this area. We studied the general conflict bindings of Russian law, as well as alternative bindings contained in the national laws of other countries. The necessity of applying to such labor relations the provisions of the Civil Code of the Russian Federation regarding conflict of laws regulation of obligations is substantiated. Within the framework of this work, cancellations are special cases when regulation occurs on the basis of additional conflict bindings. The article concludes with a proposal for some amendments to the Labor Code of the Russian Federation, which would eliminate the problems arising in judicial practice on labor disputes involving a foreign element.

Key words: foreign worker, international private labor law, employee, employer, labor activity, labor law.

Как известно, трудовые отношения имеют международное правовое регулирование, но в рамках данной статьи эти отношения будут рассмотрены как частноправовые, поскольку в широком смысле слова они попадают под гражданско-правовое регулирование, что свидетельствует об их нахождении под воздействием международного частного права (далее - МЧП). Кудрявцева Л. В. писала в своих работах, что взгляд на

трудовые отношения с позиции МЧП является новеллой для российского трудового права, особенно в связи с недавним развитием самой отрасли трудового права, которой не существовало в советский период [1].

Поэтому трудовые отношения с участием иностранного элемента большинство ученых-правоведов предлагают выделять как отдельную отрасль МЧП, которая носит название «международное частное трудовое право» (далее -МЧТП). Изучению правового положения иностранных рабочих посвящено немало научных работ. В связи с этим существуют расхождения относительно самого понятия «иностранный работник», поскольку как ученые, так и законодатели по-разному трактуют данный термин. Используются и другие синонимичные понятия, например работник-мигрант, трудящийся мигрант. Помимо неоднозначного определения данного субъекта трудовых правоотношений существуют также и проблемы, связанные с его особым правовым статусом. Данная проблема проявляется при выборе права, которое будет применяться для разрешения спора с участием иностранного работника. В частности, возникает вопрос: возможно ли на территории России применить трудовые нормы иного государства [2]?

Основными регуляторами правоотношений в сфере трудового права на национальном уровне являются:

1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) [3];
2) Федеральный закон«О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 № 115-ФЗ(далее - ФЗ № 115) [4];
3) Кодекс торгового мореплавания России (далее -КТМ), ст. 57 [5];
4) иные.

Так, статья 11 ТК РФ устанавливает общую коллизионную привязку для иностранного элемента, участвующего в трудовых отношениях: нормы российского трудового права распространяются на иностранный субъект так же, как и на граждан РФ, если иное не установлено специальными федеральными законами или международными договорами

России. Также в ТК РФ содержатся отдельные главы, которые более детально регламентируют трудовые отношения с иностранцами в зависимости от их правового статуса или сферы применения труда (ст. 351.5, главы 50.1, 53 и 55).Закрепленные в вышеназванных источниках односторонние коллизионные нормы не дают в полной мере разрешить трудовые споры с участием иностранного элемента. Поскольку для таких споров свойственен как частноправовой, так и публичный характер, то мы считаем необходимым рассматривать их в аспекте общих коллизионных принципов обязательственного права.

Принцип свободы выбора права (автономии воли) находит свое закрепления в законодательстве Канады, Италии, Польши, Великобритании и других государств. Однако многие страны не предусматривают данную привязку в регулировании трудовых отношений.

Наиболее применимой привязкой при разрешении трудовых вопросов является «закон места работы». Таким образом, общие трудовые аспекты работника (дееспособность) определяются на основании личного закона работника, но определенные ограничения устанавливаются по закону места осуществления трудовой деятельности. Проявление вышеназванного принципа находит свое отражение в следующих основополагающих началах:

1. При устройстве на иное место работы лицо входит в новый коллектив, поэтому необходимо применять общий для всех работников закон, что исключит какую-либо дискриминацию в правах.
2. Место заключения коллективного договора аналогично и месту осуществления самой работы.
3. Конкретно определить границы места работы возможно, обратившись к локальным актам организации, которые непосредственно регулируют такую трудовую деятельность.

Переходя к следующему принципу, необходимо сказать, что его применение связано с осуществлением трудовой функции в разных странах. Для того чтобы точно определить, каким же национальным правом

руководствоваться, правоприменители обращаются к закону того государства, где находится (а равно живет или осуществляет предпринимательскую деятельность) работодатель.

Личный закон работодателя находит свое применение в следующих аналогичных ситуациях. Например, находясь в командировке за границей, работники чешского работодателя будут защищать свои трудовые права на основании правовых норм Чехии.

Четвертый принцип - это закон флага судна. Данный закон регулирует отношения, когда выполнение трудовой функции предполагается на водном или воздушном транспорте. То есть при возникновении трудового спора он будет разрешаться в соответствии с национальным правом государства, на территории которого зарегистрировано данное транспортное средство.

Также существуют принцип закона страны, в который был заключен договор о найме. Так, одной из таких стран является Великобритания [6], которая закрепила данный принцип. Согласно ему все трудовые отношения, возникшие в стране в результате заключения как трудовых договоров, так и договоров о найме, регулируются только законодательством Великобритании.

Существуют также специальные ситуации, когда необходимо применение дополнительных коллизионных привязок. Например, когда трудовая деятельность осуществляется на судне международного транспорта (железнодорожного, морского, воздушного и т.п). Отражение таких дополнительных привязок можно найти в законе Австрии о МЧП [7], где сказано, что если работа производится на территории нескольких стран или отсутствует обычное место выполнения работы, то следует применять закон страны, где обычно находится наниматель.

Таким образом, проанализировав источники МЧТП, мы считаем необходимым более детально урегулировать в российском законодательстве трудовые отношения, где участвует иностранный элемент.

Во-первых, в ТК РФ следует внести норму, которая бы определяла правовую связь с разделом VI Гражданского кодекса РФ по трудовым спорам с иностранцами.

Во-вторых, отсутствие в РФ специального закона об МЧП свидетельствует о необходимости закрепления в ТК РФ определенных коллизионных норм, например принципа автономии воли, который позволит сторонам трудовых правоотношений самостоятельно выбирать то право, которое в наибольшей степени обеспечит защиту прав иностранного элемента.

Список литературы

1. Кудрявцева Л. В., Колесникова В. А., Базалей А. А.К вопросу о понятии трудовых отношений, осложненных иностранным элементом // Социально-политические науки. 2018. № 2. С. 148–151.

2. Лушникова М. В. Международное частное трудовое право: концептуальные подходы//Российский ежегодник трудового права. 2012. № 7. С.608–628.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. ст. 3.

4. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 30 ст. 3032.

5. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации: Федеральный закон от 30 апреля 1999 г. № 81-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации.1999.№ 18 ст. 2207.

6. Закон Великобритании 1995 г. о международном частном праве// URL: https://pravo.hse.ru/intprilaw/EErr (дата обращения: 16.11.2019).

7. Федеральный закон Австрии о международном частном праве (1978 г.) (в ред. 2018 г.) // URL: https://pravo.hse.ru/intprilaw/doc/040101 (дата обращения: 16.11.2019)

References

1. Kudryavtseva L.V., Kolesnikova V.A., Bazaley A.A. To the question of the concept of labor relations complicated by a foreign element // Socio-political sciences. 2018. № 2. C. 148-151

2. Lushnikova M.V. Private international labor law: conceptual approaches // Russian Yearbook of Labor Law. №. 7, 2011. SPb., 2012. S.614-615.

3. The Labor Code of the Russian Federation dated December 30, 2001 № 197-ФЗ (as amended on April 1, 2019) // Collection of legislation of the Russian Federation. 2002. №. 1 (part 1) Article 3.

4. On the legal status of foreign citizens in the Russian Federation: Federal Law of July 25, 2002 № 115-ФЗ (as amended on 02.08.2019) // Collection of legislation of the Russian Federation of July 29, 2002 № 30 Art. 3032.

5. Code of Merchant Shipping of the Russian Federation: Federal Law of April 30, 1999 N 81-ФЗ (as amended on 12/27/2018) // Collection of legislation of the Russian Federation of May 3, 1999 № 18 Art. 2207.

6. The law of Great Britain 1995 on private international law // URL: https://pravo.hse.ru/intprilaw/EErr (date of treatment 11/16/2019).

7. The Austrian Federal Law on Private International Law (1978) (as amended in 2018) // URLhttps://pravo.hse.ru/intprilaw/doc/040101 (appeal date 16.11 .2019).