

КОЛЛИЗИОННЫЙ МЕТОД В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ

Коцарь Ю. А.

Научный руководитель - доцент Кушарова М. П.

Новосибирский государственный университет экономики и управления

Важность регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, определяется обязанностью любого демократического правового государства обеспечить и защитить права любого лица, в том числе иностранного гражданина или лица без гражданства, осуществляющего трудовые отношения на территории данного государства.

Правовые проблемы международного труда весьма актуальны. Интернационализация жизни и провозглашение возможности свободного передвижения людей, приведение национального законодательства о правах человека в соответствие с международными стандартами, развитие внешнеэкономической деятельности предприятий и организаций влекут за собой появление и увеличение трудовых отношений с так называемым иностранным элементом.

В международных трудовых отношениях иностранный элемент может присутствовать как в субъектном составе (иностраный работник, иностранный работодатель), так и в объекте (трудовая деятельность работника осуществляется за границей).

В области трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, сложились следующие основные коллизионные привязки (принципы):

- 1) свобода выбора права (автономия воли - *lex voluntatis*);
- 2) закон места работы (*lex loci laboris*);
- 3) закон места нахождения работодателя;
- 4) закон флага судна (*lex flagi*);
- 5) закон гражданства работодателя (*lex patriae, lex nationalis*);
- 6) закон страны заключения контракта о найме (*lex loci contractus*).

В каждой стране законодательство устанавливает тот принцип, в соответствии с которым будут регулироваться международные трудовые отношения. Остановимся на некоторых из них подробнее.

Так, коллизионное правило *lex flagi* (закон флага судна) следует применять в отношении работников транспортных организаций. Статья 416 Кодекса торгового мореплавания РФ предусматривает, что отношения между судовладельцем и членами экипажа судна регулируются законом государства флага судна, если иное не предусмотрено договором, регулирующим отношения между судовладельцем и членами экипажа судна, являющимися иностранными гражданами.¹

Таким образом, в качестве основной коллизионной привязки предусматривается закон государства флага судна, а в качестве альтернативной коллизионной привязки предусматривается правило об автономии воли сторон (*lex voluntatis*). Однако с учетом характера трудовых отношений выбор сторонами трудового договора права той или иной страны, подлежащего применению, ограничен. Данное ограничение заключается в том, что «выбор сторонами трудового договора права, подлежащего применению к отношениям между судовладельцем и членами экипажа судна, не должен приводить к ухудшению условий труда членов экипажа судна по сравнению с нормами права того государства, которыми должны регулироваться данные отношения при отсутствии со-

¹ Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации (в ред. ФЗ от 30.12.2008 г. №322-ФЗ) // Консультант Плюс [справочно-правовая система] [Электронный ресурс].

глашения сторон о подлежащем применению праве».¹

В большинстве стран в регулировании международных трудовых отношений применяется коллизийная формула «закон по договоренности», то есть автономия воли сторон - *lex voluntatis*. Согласно данной коллизийной привязке выбор применимого права предоставляется самим сторонам трудового договора. При этом в одних странах это право выбора осуществляется сторонами без ограничений (Австралия, Канада). В других - сохраняются ограничения свободы выбора права определенными пределами, ориентированными на защиту интересов слабой стороны - работника. Например, в Германском гражданском уложении принцип автономии воли является основополагающим в международном праве трудовых договоров. Выбор права допускается и может осуществляться как сторонами, так и посредством коллективного договора. Однако его действие существенно ограничивается императивными нормами национального права. Так, принцип автономии воли не должен лишать рабочего защиты, предоставляемой ему его национальным правом. При отсутствии выбора сторонами права трудовые отношения подлежат регулированию правом страны места обычного выполнения работником своей трудовой деятельности (*lex loci laboris*).

Действие права, определяемого по выбору участников трудового договора, может быть ограничено требованием о том, чтобы работник не был лишен защиты, предоставляемой ему началом *lex loci laboris*, то есть законом места выполнения работы. Гражданский кодекс канадской провинции Квебек предусматривает, что указание сторон на право, применимое к трудовому договору, не лишает работника защиты, которая предоставляется ему императивными нормами права страны, где работник обычно выполняет свою работу (даже если он временно выполняет задание в другой стране), или, в отсутствие такой страны, императивными нормами права страны, где его работодатель имеет свой домицилий или постоянное место осуществления деловых операций.

«Защитные» оговорки, подобные упомянутым, характерны для законодательства Франции, Бельгии, а также для некоторых латиноамериканских стран. Закон Грузии 1998 г., формулируя «императивные нормы социальной защиты», предписывает считать выбор права недействительным, если он игнорирует императивные нормы, принятые для защиты рабочих и служащих от дискриминации. Это правило подлежит применению также в отношении трудовых договоров, если они согласованы или заключены в стране, где рабочие и служащие имеют место жительства и где действуют такие защитные оговорки. «Защитная» оговорка включена также в Закон Эстонии 2002 г.²

Коллизийная привязка «закон места выполнения работы» (*lex loci laboris*) - самый распространенный подход при определении права, применимого к трудовым отношениям. Так, статья 10.6 Гражданского кодекса Испании гласит, что «к обязательствам, вытекающим из трудовых договоров, за неимением прямо выраженного подчинения сторон (какому-либо закону) применяется закон места, где выполняются работы». Согласно статье 67 Кодекса международного частного права Туниса, «трудовой договор регулируется правом государства, в котором работник обычно выполняет свою работу».³

Достаточно распространена практика выбора правопорядка по закону места нахождения работодателя. В соответствии с этим коллизийным принципом, если, со-

¹ Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации (в ред. ФЗ от 30.12.2008 г. №322-ФЗ) // Консультант Плюс [справочно-правовая система] [Электронный ресурс].

² Звеков, В. П. Коллизии законов в международном частном праве / В. П. Звеков. – Волтерс Клувер, 2007.

³ Ерпылева, Н. Ю., Гетьман-Павлова, И. В. Проблемы кодификации российского законодательства по международному частному праву / Н. Ю. Ерпылева, И. В. Гетьман-Павлова // Адвокат. – 2008. - № 1.

гласно трудовому договору, работу следует выполнить на территории нескольких государств, то к трудовому отношению следует применять закон места нахождения, места жительства или места коммерческой деятельности работодателя. Личный закон работодателя применяется в виде места нахождения или гражданства работодателя.

Так, согласно законодательству Венгрии, если работники венгерского работодателя выполняют работу за границей по командировке или на более длительной зарубежной службе, то к правовому отношению следует применять венгерский закон. Данный принцип используется и тогда, когда место работы определить точно невозможно (например, по причине командировок) или работа подлежит исполнению в двух или более странах.

Следует отметить также применение закона страны заключения контракта о найме. Например, по законодательству Англии и США к трудовым отношениям, заключенным в этих странах, применяется законодательство этих государств.

Что касается Российской Федерации, то в настоящее время ни Трудовой, ни Гражданский кодекс не содержат коллизионных норм, которые регламентировали бы международные трудовые отношения. Так, например, статья 11 Трудового кодекса РФ содержит общее коллизионное нормативное предписание, основанное на критериях территориальности национального режима в регулировании международных трудовых отношений. В соответствии с данной статьей, на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных с участием иностранных граждан, лиц без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.¹ Иными словами, если имеют место трудовые отношения с участием иностранных граждан, к их регулированию должно применяться российское трудовое право при условии, что работа выполняется на территории Российской Федерации. Однако как будут урегулированы отношения между работником и работодателем, при условии, что работник является российским гражданином, заключает трудовой договор с иностранным работодателем, при этом работа будет выполняться на территории иностранного государства? Будет ли в данном случае применяться личный закон страны работника? Или право, применимое к регулированию трудовых отношений между работником и работодателем, будет устанавливаться по соглашению сторон? Эти вопросы до сих пор не урегулированы на законодательном уровне.

Таким образом, целесообразно внести соответствующие изменения в Трудовой кодекс РФ, в частности, необходимо ввести специальную главу «Международное трудовое право», где должны быть выделены, по крайней мере, три раздела:

1. «Общие положения» (в данном разделе необходимо установить режим правового регулирования международных трудовых отношений: национальный режим, режим недискриминации, режим наибольшего благоприятствования; режим взаимности; применение императивных норм; оговорка о публичном порядке).

2. «Право, подлежащее применению к индивидуальным трудовым отношениям, основанным на трудовом договоре».

3. «Право, подлежащее применению к коллективным трудовым отношениям».

Целесообразно также сформулировать коллизионный принцип автономии воли к

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации (в ред. ФЗ от 07.05.2009 г. №80-ФЗ) // Консультант Плюс [справочно-правовая система] [Электронный ресурс]

трудовым отношениям с иностранным элементом, так как именно данный принцип позволяет в полной мере соблюсти интересы как работника, так и работодателя. При этом указанный принцип необходимо ограничить рамками запрета ухудшения положения работника по сравнению с императивными нормами закона страны, гражданином которой является работник.

Таким образом, предписания отечественного законодательства в полной мере не позволяют сделать вывод, какой коллизионный метод правового регулирования следует применять к регламентации международных трудовых отношений. Между тем, в законодательной практике зарубежных стран эти вопросы разрешаются либо в специальных законах о международном частном праве (Австрия, Венгрия, Польша, Румыния, Чехия), либо в Гражданском кодексе (Албания, Германия, Канада). Этот пробел в правовом регулировании внешних коллизий должен быть восполнен путем внесения соответствующих коллизионных нормативных предписаний в Трудовой кодекс РФ.

Необходимо также отметить, что в 1990 г. в Институте законодательства и сравнительного правоведения был разработан проект закона «О международном частном праве и международном гражданском процессе», в 1992 г. представленный в Верховный Совет РСФСР и даже включенный в один из планов законопроектных работ. Глава VI проекта «Трудовое право» содержала только одну норму - статью 32 «Трудовые отношения», которая гласила: «К трудовым отношениям применяется право страны, в которой (полностью или преимущественно) осуществляется работа, если в трудовом договоре не установлено иное. Трудовые отношения работника на водном и воздушном транспорте подчинены праву страны, под флагом которой транспортное средство используется. Если работа выполняется лицом, командированным за границу советской организацией, к трудовым отношениям этого лица с такой организацией применяется советское право». Иными словами, в качестве основной коллизионной привязки был избран «закон места работы» (*lex loci laboris*). В качестве дополнительных предусматривался «закон по договоренности (принцип автономии воли)», а в качестве специальных коллизионных привязок – «закон флага судна» (*lex flagi*) и «закон страны учреждения, командировавшего работника» (*lex loci delegationis*). Такой подход аргументировался заинтересованностью государства в применении к трудовым отношениям императивных норм, а не автономии воли сторон, необходимостью единства правового регулирования труда работников.¹

Однако данный законопроект так и не был принят и на сегодняшний день проблемы определения коллизионных норм, регламентирующих трудовые отношения с иностранным элементом, до сих пор не решены

¹ Ерпылева, Н. Ю., Гетьман-Павлова, И. В. Проблемы кодификации российского законодательства по международному частному праву / Н. Ю. Ерпылева, И. В. Гетьман-Павлова // Адвокат. – 2008. - № 1.