

УДК/UDC 341.9

Коллизия норм, регулирующих трудовые отношения, в международном частном праве

Махош Мурат Байзетович

студент юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: cassado18@mail.ru

Аннотация

Ключевой критерий частноправовых отношений - их субъектный состав. В Российской Федерации отсутствует нормативный акт, содержащий в себе нормы, регулирующие отношения трудовой деятельности в отношении международного частного права (МЧП). Однако отечественное законодательство содержит указанные нормы. В данной статье подробно рассмотрены коллизии норм, регулирующих отношения в трудовой деятельности в МЧП, выявлены актуальные проблемы, а также рассмотрены пути решения этих проблем. Это позволит достичь единства регулирования отношений в области трудовой деятельности; разрешить проблемы трудовых отношений в праве отдельных стран-участников; сократить количество судебных споров, возникающих при разрешении вопросов в отношении трудовой деятельности; обеспечить правовую защиту участников от нарушений; облегчить и сделать более прозрачным международное сотрудничество; гарантировать стабильность правового пространства.

Ключевые слова: коллизия норм, трудовые отношения, законодательство, трудовое право, международный договор, акты международных организаций, работник, социальное обеспечение, принцип автономии воли.

Conflict of norms governing labor relations in private international law

Makhosh Murat Bayzetovich
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: cassado18@mail.ru

Abstract

The key criterion for private law relations is their subject composition. In the Russian Federation, there is no normative act containing the norms governing labor relations in relation to International Private Law. However, domestic legislation contains these norms. In this article, the collisions of the norms governing relations in labor activity in the International Private Law were examined in detail, topical problems were identified, and ways of solving these problems were considered, which would allow achieving the unity of regulation of relations in the field of labor activity; to resolve the problems of labor relations in the law of individual member countries; to reduce the number of litigation arising in the resolution of issues related to work; to provide legal protection of participants from violations; facilitate and make more transparent international cooperation; guarantee the stability of the legal space.

Key words: conflict of norms, labor relations, legislation, labor law, international agreement, acts of international organizations, employee, social security, principle of autonomy.

Под международными отношениями в трудовой деятельности научная доктрина частного права понимает трудовые отношения иностранного содержания. В Российской Федерации нет норм, регулирующих отношения трудовой деятельности в международном частном праве (МЧП). Трудовой договор, в отличие от гражданско-правовой сделки, является лишь правообразующим юридическим фактом. Изменение и прекращение предусмотрены законом для уже существующего трудового договора - правоотношения [1]. Но хотелось бы отметить, что указанные нормы все же имеют свою сущность. Так, например, ст. 25 Федераль-

ного закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» № 17-ФЗ предусматривает сотрудникам ОАО «РЖД» при исполнении своей трудовой деятельности за пределами границы компенсацию, установленную международными соглашениями [2; 3]. ОАО «РЖД» имеет право устанавливать дополнительные льготы, а также компенсации для своих сотрудников. В зарубежных странах также предусмотрены данные нормы, например, Законом Украины «О международном частном праве» установлено, что к отношениям в трудовой деятельности применяются законодательные нормы на территории государства, где происходит профессиональная деятельность, если другое не предусмотрено международным договором [4].

Так, в законе Австрии № 44 «О международном частном праве» прописано, что соглашения трудовых отношений регулируются законодательными нормами той страны, где осуществляется профессиональная деятельность [5, с. 610]. Данное право является основным, в случае если сотрудник был отправлен на трудовую деятельность в другое государство. Если сотрудник трудится в нескольких странах, то основное право остается за государством, где работодатель имеет свое местопребывание. Хотелось бы подчеркнуть, что выбор права учитывается только в том случае, если он крайне необходим. Например, в международном автотранспорте применена коллизионная привязка (регистрационный учет автотранспорта) [6].

Интеграция государств является решением проблем, связанных с взаимодействием национального законодательства и международного. В результате интеграции происходит унификация права с целью устранения разногласия в законодательстве. Так, И. С. Перетерским справедливо отмечено, что «ключевым средством унификации является “единый закон” [7]», который является важной частью международного соглашения, что обязывает государства применить его в национальное законодательство.

Интеграционные процессы со временем стирают границы между правовыми системами. Интеграция трудовых отношений является объ-

единением трудового законодательства в первую очередь на основе международных норм. Так, договором о сотрудничестве миграции (Хартия прав и гарантий граждан стран) предусмотрены следующие нормы:

- 1) профессиональные требования устанавливаются Стороной трудоустройства, если иное не предусмотрено соглашением;
- 2) сотрудники имеют право пользоваться правами, предусмотренные законодательством Стороны трудоустройства;
- 3) сотрудники не могут быть уволены по решению работодателя иначе, как в случаях, установленных законодательством Стороны трудоустройства [8].

Для устранения указанных проблем необходимо принятие норм регулирования трудовых отношений в рамках Евразийского экономического союза. На сегодняшний день вопросам коллизионных норм на международном уровне посвящены соглашения Организации Объединенных Наций, Всемирной организации здравоохранения, Совета Европы, Международной организации труда, Содружества Независимых Государств. Так, Конвенцией Международной организации труда «О равноправии граждан в области возмещения при несчастных случаях» закреплён принцип равного возмещения [9]. В европейских странах действуют нормы в сфере социального обеспечения (Хартия социального обеспечения), а также стандарты (Европейский кодекс социального обеспечения), в которых установлен принцип социального обеспечения [5]. Что касается стран Европейского союза, то ведущим гарантом является Регламент от 14 июля 1971 г. № 1408/71 и от 21 марта 1972 г. № 574/72. Данные нормы применимы к наемным работникам, членам семьи, а также вдовам/вдовцам работников. Регламент предусматривает нормы, предусмотренные Международной организацией труда № 157 [10]. Например, для «неработающих» дотации по безработице начисляются по нормам страны проживания, а для госслужащих применим национальный закон, т. е. закон страны, где он принят на государственную службу.

Между тем в странах применяется также норма «закон по договоренности», т. е. участники согласуют право выбора. Но хотелось бы отме-

титель, что в одних странах указанная норма осуществляется участниками без разного рода ограничений. В качестве примера можно привести ст. 32 польского закона о международном частном праве: «Участники отношений имеют возможность подчинить трудовые отношения по своему усмотрению, если имеется связь с данными отношениями». Другие же страны предусматривают снятие ограничений с выбора участников (Канада, Австралия, Англия). В третьих же странах существуют ограничения, которые предусматривают правовую защиту работников. Например, закон Германии гласит: в трудовых соглашениях выбор права участников не должен приводить к тому, чтобы работник был лишен защиты [5].

На основании проведенного исследования можно утверждать, что необходимой является унификация коллизионных норм в международном частном праве, которая даст возможность:

- 1) получить единство регулирования отношений в области трудовой деятельности;
- 2) разрешить проблемы трудовых отношений в праве отдельных стран-участников;
- 3) снизить судебные споры, возникающие при разрешении вопросов в отношении трудовой деятельности;
- 4) совершенствовать правовую защиту участников от нарушений;
- 5) облегчить и сделать более прозрачным международное сотрудничество;
- 6) гарантировать стабильность правового пространства.

Список литературы

1. Карасева Л. В. Значение норм международного права в регулировании трудовых отношений мигрантов из стран СНГ в Российской Федерации: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 220.
2. Малышев Е. А. Государственное управление в сфере внешней трудовой миграции: теория и практика: монография. М.: Юстицинформ, 2017. С. 35.
3. О железнодорожном транспорте в Российской Федерации: Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2003. № 2. Ст. 169.

4. О международном частном праве: Закон Украины от 23.06.2005 № 2709-IV // Ведомости Верховной Рады Украины. 2005. № 32. Ст. 422.
5. Международное частное право: учебник / Под. ред. И. В. Гетьман-Павлова. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2013. 959 с.
6. Леже Р. Великие правовые системы современности: сравнительно-правовой подход. Пер. с фр. 2-е изд., перераб. М., 2010. С. 58–59.
7. Перетерский, И. С. Толкование международных договоров / Отв. ред. проф. С. Б. Крылов и проф. Г. И. Тункин. М.: Госюриздат, 1959. 172 с.
8. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (утв. Межпарламентской Ассамблеей государств-участников Содружества Независимых Государств 29 октября 1994 г.) // Российская газета. 1999. № 22–23.
9. О равноправии граждан страны и иностранцев в области возмещения трудящимся при несчастных случаях: Конвенция Международной организации труда № 25 (Женева, 19 мая 1925 г.) // СПС «Гарант».
10. Регламент Совета Европейского Союза 1408/71 от 14.06.1971 о применении схем социального обеспечения к наемным работникам, самозанятым лицам и членам их семей при их передвижении в Сообществе // СПС «Гарант».

References

1. Karaseva L. V. The importance of international law in the regulation of labor relations of migrants from the CIS countries in the Russian Federation - abstract of the dissertation for the degree of candidate of legal sciences / Russian State Social Institute. Moscow, 2007. P. 220.
2. Malyshev E. A. Public administration in the field of external labor migration: theory and practice: monograph / E. A. Malyshev. - M.: Yustitsinform, 2017. P. 35.
3. On railway transport in the Russian Federation: Federal Law of 10.01.2003 No. 17-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2003. N 2. Art. 169.
4. On international private law: Law of Ukraine dated 23.06.2005 No. 2709-IV // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. 2005. No. 32. Art. 422.
5. International private law: textbook / I. V. Getman-Pavlova. - 4th ed., Rev. and add. - M.: Yurayt Publishing House, 2013. 959 p. Series: Master. Advanced course.
6. Leger R. Great legal systems of our time: comparative legal approach / per. with fr. 2nd ed. Pererab / R. Leger. M., 2010. Pp. 58–59.
7. Peretersky, I. S. Interpretation of international agreements / I. S. Peretersky; otv. ed. prof. S. B. Krylov and prof. G.I. Tunkin. - M.: Gosyurizdat, 1959. 172 p.
8. Charter of social rights and guarantees of citizens of independent states (approved by the Interparliamentary Assembly of Member States of the Commonwealth of Independent States on October 29, 1994) // Rossiyskaya Gazeta. 1999. No 22-23.

9. On the equality of citizens of the country and foreigners in the field of compensation to workers in case of accidents: Convention of the International Labor Organization No. 25 (Geneva, May 19, 1925) // Garant.

10. Regulation of the Council of the European Union 1408/71 of June 14, 1971 on the application of social security schemes to employees, self-employed persons and members of their families when they move in the Community // Garant.