

УДК 341.9

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/39/37>

**КОЛЛИЗИОННОЕ УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,
ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

©*Танасиенко И.*, Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина,
г. Краснодар, Россия, inessasmile@gmail.com

©*Негода Н.*, Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина,
г. Краснодар, Россия, nikitanegoda@mail.ru

**CONFLICT SETTLEMENT OF LABOR RELATIONS COMPLICATED BY A FOREIGN
ELEMENT: PROBLEMS AND PROSPECTS**

©*Tanasienko I.*, Kuban state Agrarian University named after I.T. Trubilina,
Krasnodar, Russia, inessasmile@gmail.com

©*Negoda N.*, Kuban state Agrarian University named after I.T. Trubilina,
Krasnodar, Russia, nikitanegoda@mail.ru

Аннотация. Выбранная тема исследования является актуальной, так как быстрый рост трудовой миграции на международном уровне с использованием иностранных работников, образует отношения, попадающие под регулирование нормами международного частного права, основное содержание которого сводится к коллизионной проблеме и ее разрешению. На сегодняшний день особо важным вопросом выбора права, подлежащего применению к отношениям с иностранным элементом, решается при помощи коллизионных норм, содержащих принципы рассмотрения спорных правовых ситуаций и критерии выбора норм для их регулирования. Трудовое право любого государства является сложно образованной конструкцией, состоящей из частных и публичных элементов права. Рассмотрим нормы Гражданского и Трудового кодексов Российской Федерации, которые касаются основных положений международного частного права, выявим проблемы и предложим наиболее эффективные пути решения существующих проблем.

Abstract. The selected research topic is relevant, since the rapid growth of labor migration at the international level with the use of foreign workers forms relations that are regulated by the rules of private international law, the main content of which is reduced to the conflict of laws problem and its resolution. Today, the particularly important issue of the choice of law to be applied to relations with a foreign element is solved with the help of conflict of laws rules containing the principles for the consideration of controversial legal situations and the criteria for choosing the rules for their regulation. Labor law of any state is a complexly formed structure consisting of private and public elements of law. Consider the norms of the Civil and Labor Codes of the Russian Federation, which relate to the main provisions of private international law, identify problems and offer the most effective ways to solve existing problems.

Ключевые слова: международное частное право, коллизионная норма, трудовые отношения, иностранный элемент, работник, работодатель, юридический факт.

Keywords: international private law, conflict of law rules, labor relations, foreign element, employee, employer, legal fact.

Учитывая быстрый рост трудовой миграции на международном уровне с использованием иностранных работников, образуются отношения, попадающие под регулирование нормами международного частного права, основное содержание которого сводится к коллизионной проблеме и ее разрешению. На сегодняшний день особо важным вопросом выбора права, подлежащего применению к отношениям с иностранным элементом, решается при помощи коллизионных норм, содержащих принципы рассмотрения спорных правовых ситуаций и критерии выбора норм для их регулирования.

На современном этапе развития международно-правовых отношений вопрос отнесения трудовых отношений с участием иностранных граждан к объекту изучения международного частного права считается дискуссионным и до конца не изучен [5]. Одни исследователи считают, что такие отношения должны регулироваться отечественным законодательством, другие же поддерживают точку зрения большинства, и говорят о трудовых отношениях, осложненных иностранным элементом, как о составляющей международного частного права.

Трудовое право любого государства является сложно образованной конструкцией, состоящей из частных и публичных элементов права. В большей части, трудовые отношения регулируются законодательством той страны, на территории которой заключен трудовой договор и лицо, осуществляет свою основную трудовую деятельность [1]. В том случае, когда в трудовые отношения вступает иностранное лицо и эти отношения имеют частноправовой характер, возникает возможность выбора права, которое будет поменаться в отношении этого случая. Именно за счет вступления иностранного элемента в трудовые отношения они носят международный характер и попадают под сферу действия международного частного права. Так называемый «иностраный элемент» можно подразделить на три относительные группы. Деление на группы основывается на том, к какому структурному элементу правоотношения они относятся [2]. Таким образом иностранный элемент может определяться:

1) по субъектному составу (отношение работника и работодателя к разным государствам);

2) По объекту (когда работник трудится на территории иностранного государства);

3) По юридическому факту (н-р: необходимость в трудовом стаже). На российской правовой арене трехступенчатое деление иностранного элемента поддерживается большинством правоведов, однако есть и те, кто относится к такой классификации критично [3].

Несмотря на это, именно такая систематизация наиболее полно и четко показывает частный характер общественных отношений, регулируемых международным частным правом, так как их субъекты не имеют власти по отношению друг к другу. Однако, необходимо помнить, что любые взаимодействия между участниками трудовых отношений в международно-правовой сфере (заключения договоров, актов, контрактов и т.д.) образуют обязательные правила поведения [4].

Господствующим мнением у цивилистов является то, что предметом международного частного права в общем смысле являются не только гражданско-правовые отношения, но и семейные и трудовые, с участием иностранного элемента. Но стоит учесть, что законодатель не относит трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, в сферу действия международного частного права. Ни один нормативно-правовой акт Российской Федерации не содержит ни одной коллизионной нормы, которая бы давала возможность выбора права для урегулирования трудовых отношений, с участием иностранного элемента. Отсюда вытекает обоснованный вопрос: «Правомерно ли отнесение трудовых отношений,

осложненных иностранным элементом, к сфере действия международного частного права?» [6].

Трудовое законодательство РФ говорит о распространении норм Трудового кодекса на трудовые отношения иностранных граждан, если иное не установлено международным договором. В ранней редакции ТК РФ эта фраза заканчивалась немного иначе: «...если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором РФ». К упомянутому «иному международному договору» можно было отнести раздел VI «Международное частное право» ГК РФ. В силу действия новых поправок ТК РФ вопрос о выборе права может возникнуть только при наличии международного договора РФ. В статье 11 Трудового кодекса закреплено, что трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Обоснованно возникает вопрос: «является ли раздел VI ГК РФ, где содержатся основные положения о международном частном праве, «иным актом, содержащим нормы трудового права?» [7]. При буквальном толковании смысла данной статьи можно выяснить, что ответ на данный вопрос будет отрицательным. Объяснение просто, ГК РФ и ТК РФ обладают равной юридической силой, а под словосочетания «иной акт» понимается другой закон о труде, обеспечивающий более подробное регулирование. Согласно этому, законодательно невозможно отнести трудовые отношения, осложненные иностранным элементом под сферу действия международного частного права, в отличие от превалирующей позиции доктрины международного частного права.

Так же, рассматриваемая выше ст. 11 ТК РФ содержит общее коллизионное нормативное предписание, основанное на критериях территориальности и национального режима в регулировании международных трудовых отношений. То есть, в случае, когда трудовые отношения, осложнены иностранным элементом, необходимо применять российское трудовое законодательство. Надо помнить и о том, что относительно таких отношений действует принцип закона места работы.

Учитывая вышеизложенное, можно подвести итог. В законодательстве имеется пробел по поводу регулирования трудовых отношений с участием иностранного элемента. Предлагаем внести в Трудовой кодекс такую статью, которая бы позволила применять к трудовым отношениям, осложненным иностранным элементом, нормы главы VI ГК РФ. Также, считаем, что следует использовать, исходящий из семейного законодательства, механизм исправления коллизий такой, как применение аналогии права и аналогии закона (<https://clck.ru/AZA4b>). Итак, Семейный кодекс позволяет использовать нормы ГК РФ в случае, когда семейным законодательством та или иная ситуация не регулируется.

В российском законодательстве не имеется специального закона о международном частном праве, то есть в нашем государстве выбран кодифицированный способ изложения частноправовых отношений, осложненных иностранным элементом. Считается абсолютно оправданным закрепление коллизионных норм в данной сфере в Трудовой кодекс РФ. В частности, закрепление принципа автономии воли, позволяющего сторонам выбор применимого права, обеспечивающего наиболее полную защиту их прав.

Список литературы:

1. Нешатаева Т. Н. Международное частное право и международный гражданский процесс. М.: Городец, 2004. 624 с.
2. Богуславский М. М. Международное частное право. М.: Юристъ, 2007. С. 12.

3. Рубанов А. А. Имущественные отношения в международном частном праве // Правоведение. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та. 1982. № 6. С. 28-33.
4. Алексеев С. С. Теория права. М.: Юридическая литература. 1981. 355 с.
5. Карасева Л. В. Значение норм международного частного права в регулировании трудовых отношений мигрантов из стран СНГ в Российской Федерации: дисс. ... канд. юрид. наук. М. 2007. 220 с.
6. Кудрявцева Л. В. Правовой статус иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на территории Российской Федерации // Бюллетень науки и практики. 2018. Т. 4. №5. С. 559-567.
7. Кудрявцева Л. В., Базалей А. А., Ключева К. И. Особенности, подводные камни и проблемы привлечения к трудовой деятельности иностранных граждан // Международное научное издание современные фундаментальные и прикладные исследования. 2017. № 2-1 (25). 138 с.

References:

1. Neshataeva, T. N. (2004). Private international law and international civil procedure. *Moscow. Gorodets*, 355.
2. Boguslavsky, M. M. (2007). International Private Law. *Moscow. Yurist*, 12.
3. Rubanov, A. A. (1982). Property relations in international private law. *Jurisprudence*, (6). 28-33.
4. Alekseev, S. S. (1981). Theory of Law. Moscow. 355.
5. Karaseva, L. V. (2007). The value of the norms of private international law in the regulation of labor relations of migrants from the CIS countries in the Russian Federation: *diss. ... cand. legal sciences. Moscow*, 220.
6. Kudryavtseva, L. (2018). Legal status of foreign citizens conducting labor activities in the territory of the Russian Federation. *Bulletin of Science and Practice*, 4(5), 559-567.
7. Kudryavtseva, L. V., Bazaley, A. A., & Klyueva, K. I. (2017). Features, pitfalls and the problems of attracting foreign citizens to work. *International scientific publication, modern fundamental and applied research*, 2-1 (25). 138.

*Работа поступила
в редакцию 12.01.2019 г.*

*Принята к публикации
17.01.2019 г.*

Ссылка для цитирования:

Танасиенко И., Негода Н. Коллизионное урегулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом: проблемы и перспективы // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №2. С. 274-277. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/39/37>.

Cite as (APA):

Tanasienko, I., & Negoda, N. (2019). Conflict settlement of labor relations complicated by a foreign element: problems and prospects. *Bulletin of Science and Practice*, 5(2), 274-277. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/39/37> (in Russian).