

Серопол Диана Игоревна
студентка юридического факультета
Кубанского государственного аграрного университета имени И.Т.
Трубилина
Россия, г. Краснодар

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОСЛОЖНЕННЫЕ
ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ: НОРМАТИВНОЕ
РЕГУЛИРОВАНИЕ И ПРОБЛЕМЫ**

Аннотация

Ввиду роста международной трудовой миграции проблема регулирования трудовых правоотношений, осложненных иностранным элементом, является особо актуальной. Трудовое законодательство, как отрасль права, характеризуется сочетанием частных и публичных начал. Ввиду этого в науке ведутся споры об отнесении или неотнесении международных трудовых правоотношений к объекту международного частного права. Рассмотрены особенности международных трудовых отношений на примере Российской Федерации. Выявлены проблемы и предложены пути их решения.

***Ключевые слова:** трудовые отношения, иностранный элемент, международное частное право, Трудовой кодекс РФ.*

**LABOR RELATIONS COMPLICATED BY A FOREIGN ELEMENT:
REGULATORY REGULATION AND PROBLEMS**

Abstract

Due to the growth of international labor migration, the problem of regulating labor relations complicated by a foreign element is particularly relevant. Labor legislation, as a branch of law, is characterized by a combination of private and public principles. In view of this, there are disputes in science about the attribution or non-attribution of international labor relations to the object of private international law. The features of international labor relations on the example of the Russian Federation are considered. Problems are identified and solutions are proposed.

Keywords: labor relations, foreign element, private international law, Labor Code of the Russian Federation.

В настоящее время с учетом мировой глобализации, быстрого роста трудовой миграции тема исследования, связанная с правовым регулированием трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, является особо актуальной. Так, если субъекты трудовых отношений, работник и работодатель, являются гражданами разных государств или лицами без гражданства, то выбор права, применимого к таким правоотношениям, будет сделан при помощи коллизионных норм, которые содержат принципы рассмотрения таких спорных ситуаций, существующих в правоотношениях, осложненных иностранным элементом [1].

Трудовое законодательство, как отрасль права, характеризуется сочетанием частных и публичных начал. По мнению Л.А. Лунца, нельзя сказать, чтобы было ясно, какие вопросы относятся к публично-правовым, а какие - к гражданско-правовым элементам трудового права [2]. В науке ведутся дискуссии о том, являются ли трудовые отношения объектом изучения международного частного права. Некоторые ученые считают, что такие отношения должны регулироваться исключительно отечественным правом [3], ведь существенные различия гражданского и трудового права представляют собой невозможность применить некоторые основные положения к трудовым отношениям с иностранным элементом [4]. Другие же, например, Н.И. Марышева выделяет трудовые отношения как отдельный элемент системы международного частного права, а, следовательно, и причисляет его к объектам [4]. Мы согласны с мнением Н.И. Марышевой и считаем, что трудовые отношения однозначно стоит рассматривать как объект международного частного права, так как в них ярко выражен индивидуальный, частный интерес.

Главной отличительной чертой международного частного права является его коллизионно-правовой метод. Коллизионные нормы содержатся в законодательстве многих стран мира. Например, В Швейцарии закон позволяет сторонам выбрать применимое право по праву страны, в которой

работник пребывает или в которой ведется деятельность, а также по праву страны места жительства или обычного места пребывания работодателя [5].

В науке международного частного права можно выделить следующие коллизивно-правовые принципы:

А) Принцип автономии воли, иначе свобода выбора права. Его суть заключается в том, что стороны трудового правоотношения вправе сами выбрать закон страны, которому будут подчиняться трудовые правоотношения между ними. Данный принцип является предметом дискуссий в научной среде. Нам наиболее близким представляется мнение о том, что действительно не должно быть ограничений в выборе права страны, но с условием: выбор сторонами права другой страны не может затрагивать действия императивных норм страны, с которой договор реально связан, иначе говоря, всегда необходимо помнить об оговорке о публичном порядке [7].

Б) Закон места работы. Право, которому будут подчиняться трудовые правоотношения, будет той страны, на территории которой выполняется работа.

В) Закон места нахождения работодателя. Если согласно трудовому договору работу следует выполнять на территории нескольких государств, к трудовому отношению применяется закон места нахождения, места жительства или места коммерческой деятельности работодателя.

Г) Закон флага судна. Так, если работник выполняет свою трудовую функцию на водном или воздушном транспорте, то его трудовые правоотношения будут подчиняться закону той страны, в которой зарегистрировано судно или транспорт.

Рассмотрим особенности международных трудовых отношений на примере Российской Федерации. Так, Трудовой кодекс РФ [6] закрепил, что иностранцы наряду с гражданами РФ имеют равные права и обязанности в трудовых правоотношениях, что называется в теории международного частного права национальным режимом. Однако, в кодексе нет норм о том, как разрешать спорные правовые ситуации, участником которых является

иностранным лицом. Можем сделать вывод о том, что российский законодатель не относит международные трудовые правоотношения к объекту международного частного права, ведь ни один нормативно правовой акт Российской Федерации не содержит нормы, которая бы регламентировала порядок выбора права страны для урегулирования трудовых отношений, с участием иностранного элемента.

Ст. 327.1 ТК РФ говорит о распространении норм Трудового кодекса и иных актов, которые содержат нормы трудового права, на трудовые отношения иностранных граждан, если иное не установлено международным договором.

Согласно ст. 11 ТК РФ трудовые отношения в РФ регулируются трудовым законодательством и иными актами, которые содержат нормы трудового права. Как мы знаем, одним из главных источников международного частного права в РФ является раздел VI ГК РФ, где содержатся основные положения о нем, его принципы. Возникает вопрос, ст. 11 ТК РФ подразумевает включение этого раздела ГК РФ в категорию «иной акт»? Конечно же, при буквальном толковании закона, мы не можем ответить на этот вопрос положительно, ведь и ГК РФ, и ТК РФ являются федеральными законами, а значит по своей юридической силе они равны. Закон под понятием «иной акт» подразумевает какой-либо подзаконный акт, который разъясняет детальное правовое регулирование конкретных правоотношений.

Таким образом, мы видим, что ст. 11 ТК РФ говорит о регулировании трудовых правоотношений, осложненных иностранным элементом, российским правом. Однако, учитывая сложившиеся в науке международного частного права коллизионные правовые принципы, можно сделать вывод, что ТК РФ не раскрывает ни один из них. Таким образом, мы видим, что в трудовом законодательстве существует большой пробел, связанный с правовым регулированием трудовых отношений с участием иностранного элемента.

В заключение хочется сказать, что в ТК РФ необходимо внести статью, которая позволила бы применять к трудовым отношениям, осложненным иностранным элементом, нормы главы VI ГК РФ. Считается также абсолютно оправданным закрепление коллизионных норм в данной сфере в Трудовом кодексе РФ. В частности, закрепление принципа автономии воли, позволяющего сторонам выбор применимого права, обеспечивающего наиболее полную защиту их прав.

Список используемых источников:

1. Карасёва Л.В. Значение норм международного частного права в регулировании трудовых отношений мигрантов из стран СНГ в Российской Федерации // автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Российский государственный социальный институт. Москва, 2007.

2. 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.

3. Абдуллин А.И. Становление и развитие науки международного частного права в России: проблема понимания природы международного частного права в трудах российских правоведов XIX века // Журнал международного частного права. 1996. № 3

4. Кудрявцева Л.В., Васильченко А.В. Актуальные вопросы международных трудовых отношений // Актуальные проблемы современности. 2018. № 4 (22). С. 30-34.

5. Насырова Н.Р. Международные трудовые отношения: проблемы регулирования // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 24 (353). Философия. Социология. Культурология. Вып. 34. С. 57-60.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3