

ТРАНСГРАНИЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК ПРЕДМЕТ МЕЖДУНАРОДНОГО ЧАСТНОГО ПРАВА

Л. А. Ведерникова

*аспирант факультета международных отношений
Белорусского государственного университета*

В настоящее время предмет международного частного права (МЧП) постоянно расширяется. В него постепенно входят такие сложные отношения, как трудовые, брачно-семейные и отношения по защите прав потребителей.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) [1] как источнике отраслевой кодификации отсутствуют общие правила коллизионного регулирования трудовых правоотношений, в связи с чем встает вопрос о возможности субсидиарного применения раздела VII «Международное частное право» Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК) [2] к данным вопросам.

Как известно, предмет международного частного права – это частноправовые отношения, осложненные иностранным элементом [3, с. 96]. Другими словами, для того, чтобы правоотношение подпадало под сферу действия МЧП, во-первых, данное отношение должно иметь частноправовой характер, во-вторых, необходимо наличие иностранного элемента.

Ядром национального трудового права, которое находится под суверенитетом государства, является принцип территориальности. В пределах одной национальной территории действует только одна система трудового права и социального страхования. Это значит, что трудовые отношения между сторонами, имеющими одну национальность (когда наниматель имеет статус резидента или инкорпорирован и осуществляет хозяйственную деятельность в стране, где он нанимает

работника – гражданина этого же государства), подчиняются трудовому праву этого государства без каких-либо исключений. Так, в ст. 3 ТК указано, что ТК применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено актами законодательства или международными договорами Республики Беларусь.

Вопрос о применении норм МЧП, а соответственно о применимом праве к трансграничным трудовым отношениям появляется при наличии в правоотношении так называемого иностранного элемента. В соответствии со ст. 1093 ГК иностранный элемент может выражаться как в субъектном составе, так и иным образом. Соответственно в трудовых отношениях иностранный элемент может быть представлен в трех основных формах.

Во-первых, иностранный элемент может проявляться в субъекте правоотношения, когда, например, работник и работодатель домицилированы в разных государствах.

Во-вторых, проявление иностранного элемента возможно в виде объекта трудовых правоотношений. Например, участники трудовых отношений могут иметь национальность одного государства, но трудовая функция будет при этом осуществляться за рубежом.

В-третьих, иностранный элемент может быть связан с юридическим фактом, обуславливающим возникновение, изменение или прекращение правовых отношений. Если юридический факт имеет место на территории иностранного государства, а его участники являются гражданами другого государства, то такие правоотношения попадают в сферу регулирования МЧП. Например, если лицо работало в течение определенного периода за границей, возникает вопрос о том, какое право должно регулировать исчисление стажа работы.

Однако само по себе наличие иностранного элемента не означает, что трудовое правоотношение попадает в сферу

действия МЧП. Вторым необходимым признаком отнесения правоотношения к предмету МЧП является его частноправовая природа.

Традиционно разделение права на публичное и частное восходит к римскому принципу разделения права, защищающего интересы государства (*quod ad statum rei romanae spectat*), и права, направленного на защиту интересов отдельных лиц (*quod ad singulorum utilitatem*). Однако разделение права на основании данного критерия представляется затруднительным на практике в настоящее время.

Так, Суд Европейского союза, определяя в каждом конкретном случае принадлежность правоотношения к публичному или частному правопорядку, зачастую приходит к весьма неоднозначным выводам. Вопросы, которые государствами-членами традиционно рассматривались в качестве публично-правовых, неожиданно квалифицируются как частноправовые. Примером подобной квалификации служит дело «С» С-435/06 [4] о применимости Регламента Совета Европейского союза 2201/2003 от 27 ноября 2003 г. «О юрисдикции, признании и приведении в исполнение судебных решений по семейным делам и делам об обязанностях родителей» (сфера действия которого ограничивается «гражданскими спорами» в соответствии со ст. 1 (1) (b)) к публично-правовым мерам по защите детей.

Несмотря на то, что, по мнению шведского правительства, «трудно представить решение, которое было бы более явным результатом осуществления публичных полномочий, чем решение, требующее лишения родительских прав», суд, тем не менее, постановил: «Статья 1 (1) Регламента № 2201/2003 должна быть истолкована таким образом, что конкретное решение о передаче ребенка на попечение охватывается понятием «гражданские дела» для целей этого положения, если это решение было принято в контексте норм публичного права, касающихся защиты детей».

В случае с трудовыми отношениями, осложненными иностранным элементом, установление частноправового характера представляет еще большую сложность. Трудовое право имеет комплексный характер, а именно, с одной стороны, характеризуется наличием публичных начал, направленных на защиту прав работников, с другой стороны, трудовые отношения характеризуются частноправовыми свойствами, связанными с диспозитивностью и волей сторон трудового договора.

Как справедливо отмечает Г. Ю. Федосеева, «вопрос о том, какие именно отношения, регулируемые трудовым законодательством, относить к гражданско-правовым, а какие – к административно-правовым, является достаточно сложным и неизученным в науке международного частного права» [5, с. 235].

Как указывает А. Святковский (A. Świątkowski), «гибридный характер трудового права становится ясным, когда разделение между государственным и частным правом производится на основе критерия, в соответствии с которым публичное право регулирует неимущественные отношения, в то время как частное право регулирует имущественные отношения» [6, с. 21]. Это обусловлено тем, что в трудовых отношениях имущественные, личный и организационный элементы связаны неразрывно, однако для регулирования этих элементов используются различные способы. В этой связи разграничение трансграничных трудовых отношений на частноправовые и публично-правовые можно провести на основании метода правового регулирования, под которым понимается «совокупность способов и приемов правового воздействия на субъекты общественных отношений» [7, с. 48], выделив, соответственно, императивный и диспозитивный методы.

В соответствии с данным критерием правоотношения классифицируются как публичные, когда в их регулирование

предполагается вмешательство государства, в том числе использование запретов и предписаний [8, с. 87].

Как отмечает Р. З. Лившиц, императивный метод преобладает в регулировании управленческих и охранительных отношений, для которых характерно подчинение одного субъекта другому [9, с. 27]. Так, социальное содержание труда обуславливает государственные гарантии оплаты труда, защиты работника и регулируется с помощью императивного метода. Также указанный ранее организационный элемент трудовых отношений, предполагающий соблюдение определенного порядка в трудовых отношениях, регулируется при помощи императивных норм. Такие вопросы, как дисциплинарная ответственность, охрана труда, трудовые споры, можно отнести к категории публично-правовых отношений.

В соответствии с диспозитивным методом правового регулирования можно выделить трудовые отношения частного характера. Здесь положение субъектов правоотношения по отношению друг к другу характеризуется как равное, предполагается наличие саморегулирования. Так, например личностный элемент трудовых отношений на стадии заключения, изменения трудового договора, регулируется диспозитивными нормами [8, с. 87]. Имущественный элемент трудовых отношений, например в области заработной платы, также в основном регулируется диспозитивными нормами. Наиболее заметное сужение императивного регулирования трудовых отношений наблюдается применительно к трудовому договору.

Многие трудовые отношения, регулируемые сугубо с помощью индивидуального трудового договора можно справедливо назвать частноправовыми, поскольку субъекты этих отношений равны, права и обязанности устанавливаются сторонами самостоятельно, а также нормы права, регулирующие отношения сторон, имеют диспозитивный характер. Этот подход отражен в европейском регулировании транс-

граничных трудовых отношений. Коллизионное регулирование трансграничных договорных трудовых отношений содержится в Регламенте Европейского парламента и Совета Европейского союза № 593/2008 о праве, подлежащем применению к договорным обязательствам [10]. Так, в соответствии со ст. 8 Регламент применяется исключительно к индивидуальным трудовым договорам.

Таким образом, на наш взгляд, трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, наряду с гражданско-правовыми отношениями регулируются международным частным правом. При этом под коллизионное регулирование подпадают исключительно частноправовые отношения, прежде всего отношения сторон, регулируемые с помощью индивидуального трудового договора. Частноправовая природа указанных отношений проявляется следующим образом: данные отношения регулируются диспозитивным методом; характеризуются независимостью и автономностью субъектов (работника и нанимателя), а также свободой договора и незначительным вмешательством государства.

Библиографические ссылки

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: 26 июля 1999 г. № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. ; одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона от 24.04.2014 г. // Эталон-online [Электронный ресурс]. – URL : http://etalonline.by/?type=text®num=НК9900296#load_text_none_1_2 (дата обращения : 25.04.2017).
2. Гражданский кодекс Республики Беларусь : 7 дек. 1998 г. № 218-3 : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобрен Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 08.01.2014 г. // Эталон-online [Электронный ресурс]. – URL : http://etalonline.by/?type=text®num=НК9800218#load_text_none_2_4 (дата обращения : 25.04.2017).
3. *Бабкина Е. В.* К вопросу о правовой природе коллизионных норм // Актуальные проблемы международного публичного и международного частного права : сб. науч. тр. / Белорус. гос. ун-т; отв. ред. Е. В. Бабкина, А. Е. Вашкевич. – Минск, 2011. – Вып. 3. – С. 94–99.

4. Case C-435/06 – C Korkein hallinto-oikeus v Finland [2007] ECR I-10141 // EUR-Lex [Electronic resource]. – URL : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62007CJ0523> (дата обращения : 25.04.2017).
5. Федосеева Г. Ю. Международное частное право : учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Профобразование, 2002. – 320 с.
6. Świątkowski A. M. European Union Private International Labour Law. – Krakow : Jagiellonian University Press, 2012. – 343 p.
7. Boshno S. V. Means and methods of legal regulation // Law and modern states. – Vol. 3. – 2014. – P. 47–54.
8. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Тесей, 2010. – 602 с.
9. Трудовое право России : учебник для вузов / В. В. Глазырин [и др.] ; отв. ред. Р. З. Лившиц и Ю. П. Орловский. – М. : ИНФРА-М – НОРМА, 1999. – 473 с.
10. Regulation (EC) № 593/2008 of the European Parliament and of the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I) // EUR-Lex [Electronic resource]. – URL : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008R0593> (дата обращения : 25.04.2017).