

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ КОЛЛИЗИОННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ: ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

Ведерникова Л. А., Белорусский государственный университет

В связи с развитием международной трудовой миграции и использованием иностранной рабочей силы возникает особый круг отношений, попадающий в сферу регулирования международного частного права (далее — МЧП). Однако коллизионно-правовое регулирование международных трудовых отношений затрагивает исключительно частноправовые аспекты этих отношений, прежде всего, вопросы трудового договора. Законодательство большинства государств предусматривает возможность соглашения сторон о применимом праве при заключении трудового контракта.

В странах — членах Европейского союза (далее — ЕС) регулирование индивидуальных трудовых договоров устанавливает регламент Европейского парламента и Совета Европейского союза № 593/2008 о праве, подлежащем применению к договорным обязательствам (далее — Регламент «Рим I»). Статья 8 Регламента «Рим I» закрепляет автономию воли сторон, как главенствующий принцип выбора права в отношении трудовых договоров. Однако здесь же установлены ограничения свободы выбора применимого права: 1) выбор права принимается во внимание только тогда, когда он прямо выражен или определенно вытекает из положений договора либо из обстоятельств дела; 2) этот выбор не может повлечь за собой лишение работника защиты, предоставляемой ему императивными положениями страны, где во исполнение договора работник обычно выполняет свою работу, или страны, либо где находится учреждение, которое наняло работника, либо страны, с которой договор имеет явно более тесные связи. При отсутствии выбора сторон индивидуальный трудовой договор регулируется «правом страны, в которой — или, при отсутствии таковой, — страны, из которой работник во исполнение договора обычно выполняет свою работу». Страна, в которой обычно выполняется работа, не считается изменившейся, когда работник временно выполняет свою работу в другой стране. Если подлежащее применению право не может быть определено таким образом, то договор регулируется правом страны, где находится учреждение, которое наняло работника. Если же из всех обстоятельств дела вытекает, что договор имеет явно более тесные связи с другой страной, то применяется право этой другой страны.

Однако законодательство многих стран не устанавливает автономию воли в качестве привязки к регулированию трудовых отношений (КНР, Украина, Тунис). В законодательстве Российской Федерации, имеющей достаточно близкую к Республике Беларусь по структуре систему МЧП, преобладает отличный от ЕС подход к урегулированию трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. В Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ), отсутствует отдельный раздел, посвященный вопросам регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в связи с этим нормы МЧП можно найти в раз-

личных статьях этого акта. В российской доктрине МЧП данная категория смешанных с точки зрения юридической природы правоотношений рассматривается как объект международного частного права. Однако специалисты по трудовому праву придерживаются совершенно противоположной позиции, считая, что трудовые отношения международного характера могут быть объектом только трудового права Российской Федерации. Подобные научные расхождения, а также отсутствие коллизионных норм в ТК РФ повышают интерес к теоретической разработке коллизионных принципов в сфере трудовых отношений. Однако на практике это приводит к тому, что вряд ли можно рассчитывать, что решение российского суда, основанное на такой коллизионной модели, будет признано и исполнено за рубежом. Как отмечает И. В. Гетьман-Павлова, «данная ситуация является результатом огромного пробела в российском законодательстве».

В Трудовом кодексе Республики Беларусь содержится всего 3 коллизионные нормы (ст. 320, регулирующая трудовые и связанные с ними отношения в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей, ст. 321, регулирующая трудовые и связанные с ними отношения в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь и ст. 322, регулирующая труд работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей), что является пробелом коллизионно-правового регулирования в нашей стране, как и в Российской Федерации. На наш взгляд, белорусскому законодателю стоит учесть европейский подход в вопросе дальнейшего развития коллизионного регулирования в области трудовых отношений. Следует согласиться с мнением белорусского ученого В. Г. Тихини, что в Беларуси необходимо принять отдельный закон об МЧП, в разделе «Трудовое право» которого надлежит зафиксировать отдельные коллизионные нормы в отношении трудовых контрактов. На наш взгляд, целесообразно установить в будущем законе об МЧП ограниченную автономию воли сторон, в отсутствие которой к трудовым отношениям будет применяться право страны, где осуществляется работа.

КОЛЛИЗИОННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВЕЩНЫХ (РЕАЛЬНЫХ) ДОГОВОРНЫХ СПОСОБОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИСПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ В БЕЛОРУССКОМ ПРАВЕ

Газдюк Н. Ю., Белорусский государственный университет

Использование вещных (реальных) договорных способов обеспечения исполнения обязательств порождает различные по своей правовой природе правоотношения, сторонами которых могут выступать не только обеспеченный кредитор и лицо, предоставившее обеспечение, но и третьи лица (в частности, должник по обеспеченному обязательству, конкурирующие заявители требований). Данные обстоятельства необходимо принимать во внимание как при материальном, так и коллизионном регулировании, поскольку различная правовая