

Тема 15. Трудовые отношения в «международном частном праве»

- 1. Международное частное трудовое право, общая характеристика.**
- 2. Правовое регулирование трудовых отношений с иностранным элементом. Коллизионные вопросы трудовых правоотношений.**
- 3. Правовое регулирование трудовой миграции в Республике Беларусь.**
- 4. Трудовые отношения граждан Республики Беларусь за рубежом.**

1. Международное частное трудовое право, общая характеристика.

Для лучшего понимания того, что представляет собой международное трудовое право, следует иметь в виду, что оно представляет собой не самостоятельную отрасль права, а имеет прямое отношение одновременно к национальному трудовому и международному праву. Невозможно представить себе ситуацию, когда трудовое правоотношение будет регулироваться исключительно нормами международного трудового права: в любом случае будут применяться как национальные, так и международные нормы. Поэтому среди специалистов распространено мнение, что само употребление термина «международное частное трудовое право» некорректно: существуют отдельно трудовое право того или иного государства и отдельно – международное право.

Международное частное трудовое право нельзя считать самостоятельной отраслью права в том же смысле, что и национальное трудовое право. Теоретики права говорят о выделении, наряду с отраслями права, имеющими свой единый предмет, метод и субъекты, комплексных объединений правовых норм, для которых главным является не дифференциация и отграничение от других отраслей, а, наоборот, интеграция специальных для той или иной сферы разнородных норм права. К таким комплексам правовых норм относят морское, сельскохозяйственное, горное право и т. д.

Сходный характер имеет и международное частное трудовое право, хотя интегрирует оно не различные национальные отрасли права, а национальное трудовое и международное право. Именно в таком смысле и уместно употребление этого термина, и именно так его понимая, говорят о международном частном трудовом праве белорусские и зарубежные специалисты.

Термин «международное частное трудовое право» употребляется в качестве общепринятого в промышленно развитых странах, его используют Международная организация труда (далее – МОТ) и авторитетные специалисты.

«Международное частное трудовое право» как термин практически не употребляется, поскольку не выделяется как отрасль права, а регулирует отношения, осложненные иностранным элементом. Однако для удобства изложения материала мы будем употреблять данный термин.

Кроме того, современное международное частное трудовое право, так же как и публичное, может проявляться и в установлении международных трудовых стандартов. Такие стандарты устанавливаются в результате социального партнерства на международном уровне (подписание транснациональных коллективных договоров), принятия многонациональными корпорациями корпоративных актов, устанавливающих стандарты труда в отделениях этих корпораций по всему миру («локальные» нормативные акты работодателя в транснациональном масштабе).

Международное частное трудовое право – система правовых норм, регулирующая трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, а также отношения международного социального партнерства и отношения по принятию и соблюдению транснациональных корпоративных актов в сфере труда.

В сфере трудового права с большей силой, чем это свойственно гражданскому праву, проявляет себя публично-правовое начало. Трудовое право (как и семейное) представляет собой конгломерат публично-правовых и частноправовых предписаний, хотя в принципе трудовое право входит в систему частного национального права. Вмешательство государства в данную сферу правоотношений обусловлено необходимостью проведения определенной социальной политики, обеспечивающей баланс интересов работников и работодателей с целью избежать социальных потрясений, сохранить стабильность в обществе, максимально устранить безработицу. С этим связано появление и развитие теории социального партнерства, господствующей в современном регулировании трудовых отношений (закреплена и в ТК Республики Беларусь).

Активное вмешательство государства в регулирование трудовых отношений предопределяет ограничение действия коллизионных норм, т.е. ограничение в итоге применения иностранного права. Даже когда частноправовая природа трудовых отношений не вызывает сомнений, в большинстве государств эти отношения оказываются в пределах правового поля, где обязательно применение национального законодательства, и его императивные нормы имеют решающее значение. Практически везде подчинение трудовых отношений общим цивилистическим и коллизионным началам сталкивается с публично-правовыми предписаниями об охране труда, об «увечных» делах, о забастовках и т.п.

2. Правовое регулирование трудовых отношений с иностранным элементом. Коллизионные вопросы трудовых правоотношений.

Так как предметом «международного частного трудового права» выступают трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, отношения международного социального партнерства и отношения по принятию и соблюдению транснациональных корпоративных актов в сфере

труда, урегулированные нормами и принципами на уровне международного сотрудничества и внутреннего права, то источниками его выступают:

1. Принципы международного частного трудового права

Важнейшими из них являются – общие (Устав ООН, Декларация о принципах международного права) и отраслевые (Устав МОТ, Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»).

Основополагающие принципы международного частного трудового права - основные начала трудового права, вырабатываемые и признаваемые международным сообществом государств, и отклонение от них не допускается. К таковым можно отнести верховенство международного трудового права над национальными нормативными правовыми актами; баланс прав и законных интересов работника и работодателя; добровольное выполнение международных обязательств и т.д.

В Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» четко закрепляются следующие принципы:

1. Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

2. Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

3. Действенное запрещение детского труда;

4. Недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Применительно к трудовым отношениям указанные принципы можно рассматривать как основополагающие принципы международного трудового права, которыми определяются пределы ограничений трудовых прав.

Принципы универсальности (возможность вступления всех государств и на всех распространяется), трипартизма, контроля за соблюдением конвенций МОТ.

Важнейшими источниками в сфере «международного частного права» выступают:

1. Международные договоры и обычаи.

Так к международным договорам относят Устав МОТ, конвенции МОТ, региональные соглашения, двухсторонние соглашения государств.

МОТ, являющаяся специализированным учреждением ООН, относится к числу первых межправительственных организаций. Она была создана в 1919 г. представителями 42 стран для разработки и внедрения международных трудовых норм в национальное законодательство государств. В настоящее время МОТ насчитывает более 170 государств, объединяя при этом представителей правительств, предпринимателей и трудящихся для решения одной, общей для всех задачи — создания оптимальных условий труда и обеспечения социальной защиты граждан всех государств.

Разумеется, что деятельность МОТ не дифференцируется на проблемы международного частного и международного публичного права. Основным смыслом существования этой организации заключается в содействии «установлению всеобщего и прочного мира на основе социальной справедливости» (так записано в преамбуле к Уставу МОТ). Результатом

деятельности этой организации является принятие международных конвенций, посвященных отдельным вопросам регулирования международных трудовых отношений. В настоящее время в рамках МОТ было принято более 180 конвенций и 180 рекомендаций. Беларусь является участником более 40 конвенций.

Комплексный характер трудовых отношений, включающих элементы как гражданского, так и административного права, вызывает трудности и при определении правового характера принимаемых МОТ конвенций. Большая часть конвенций относится к источникам «международного публичного права», поскольку предметом их регулирования являются не гражданско-правовые, а в основном административно-правовые отношения. К таким конвенциям относятся, например, Конвенция относительно права на ассоциацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве 1921 г.; Конвенция о сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю 1935 г.; Конвенция об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах 1946 г.; Конвенция об упразднении принудительного труда 1957 г. и др.

Вместе с тем ряд конвенций направлен на установление определенных правил, затрагивающих имущественные отношения в области труда или сфере социального обеспечения. Например, в Конвенции об охране материнства 1952 г. (участницей которой является Республика Беларусь в силу правопреемства) для женщины, находящейся в отпуске по беременности и родам, закрепляется право на получение денежного пособия и медицинской помощи, и формулируется коллизионная норма о том, что размер денежного пособия определяется по законодательству государства, где предоставляется отпуск. Далее в Конвенции содержится ряд материально-правовых норм, подробным образом регламентирующих источник финансирования, порядок исчисления размера денежных пособий, учет перерывов в работе для кормления ребенка с точки зрения их оплаты.

Деятельность МОТ не исчерпывается только разработкой и принятием международных конвенций. Ее усилия, особенно в последние годы, направлены на оказание помощи своим участникам путем предоставления информации и специальных материалов по проблемам труда и занятости. Организация оказывает содействие в привлечении экспертов из правительственных учреждений, представителей неправительственных организаций, научно-исследовательских центров для выработки социальной политики и разработки трудового законодательства с учетом геополитических, географических, экономических и других факторов определенного государства. При МОТ создан международный институт социально-трудовых исследований, который и проводит встречи представителей государств со специалистами в области трудовых отношений.

Особое значение в этой области имеют различные международные соглашения, и прежде всего конвенции и иные акты, разработанные в рамках

Международной организации труда (МОТ). Этой международной организацией было подготовлено более 140 конвенций.

Конвенции МОТ принимаются международной конференцией труда предварительно на 2 конференциях (сессиях МОТ) обсудив данную конвенцию. Вступает в силу после 12 месяцев со дня регистрации Генеральным директором МОТ двух ратификационных грамот 2 членами МОТ.

Практика применения данных конвенций следующая – требуется соблюдать общепризнанные нормы международного трудового права независимо от ратификации государством. Общепризнанные – значит ратифицированные большинством членом МОТ (Всеобщей Декларации прав человека 1948 года, Международном Пакте о гражданских и политических правах 1966 года, Международном Пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 года и др.).

Рекомендации МОТ – не является международным договором, не требует ратификации (вспомогательные источники) – пожелания, обычно взаимосвязаны с желаниями государств добровольно выполнять указанные требования.

Региональные соглашения: Европейская социальная Хартия, Конвенция о защите прав человека и основных свобод (СЕ), Конвенция СНГ «О правах и основных свободах человека», Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях СНГ.

Так, согласно Брюссельской конвенции о подсудности и исполнении судебных решений 1968 г., стороны трудового контракта сами могут решить, суд какого государства будет рассматривать и разрешать их возможные споры. При отсутствии такой договоренности действует правило: юрисдикцию по гражданскому и трудовому делу осуществляет суд того государства, в котором непосредственно реализуется контракт (т.е. применяется «закон места работы» государства пребывания мигранта).

Страны СНГ заключили многостороннее соглашение о сотрудничестве в области охраны труда (1994 г.), соглашение о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания (1994 г.), соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защите трудящихся-мигрантов (1992 г.), соглашение о гарантиях прав граждан в области выплаты социальных пособий, компенсационных выплат семьям с детьми и алиментов (1994 г.).

Заключены и двухсторонние соглашения (договоры) в области трудовых правоотношений и социального (пенсионного) обеспечения:

- Соглашение между правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Молдова о гарантиях прав граждан в области пенсионного обеспечения);
- Соглашения между правительством Республики Беларусь и Правительством Украины о гарантиях прав граждан в области пенсионного обеспечения;

- Соглашение между Министерством социальной защиты Республики Беларусь и Министерством социальной защиты населения Республики Таджикистан о сотрудничестве в области пенсионного обеспечения;

- Договор между Республикой Беларусь и Республикой Польша о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным, трудовым и уголовным делам 1995г.,

- Договор между Республикой Беларусь и Социалистической Республикой Вьетнам о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным, трудовым и уголовным делам 2001 г.

2. Внутреннее законодательство в виде Конституции и Трудового кодекса Республики Беларусь, которые являются основными законодательными актами, регулирующими трудовые отношения с участием иностранцев в нашей стране.

В области трудовых отношений в законодательстве и практике разных стран, а также в международных соглашениях используются различные коллизионные нормы. Наиболее часто к трудовым отношениям при отсутствии соглашения о выборе права применяется право страны, на территории которой (полностью или преимущественно) осуществляется трудовая деятельность (коллизионный принцип «закона места работы» – *lex loci laboris*). Из этого же принципа исходит Римская конвенция 1980 г. о праве, применяемом к договорным обязательствам.

Во Франции, Бельгии, ФРГ, Италии и в ряде других стран в сфере регулирования трудовых отношений применяются гражданско-правовые концепции. Однако специфика этой сферы предопределяет некоторые коррективы в применении традиционных институтов и норм «международного частного права». Прежде всего, это проявляется в ограничении применения автономии воли сторон.

Практика ряда стран показывает, что в этой области, как правило, применяется право страны места работы, а возможность выбора права сторонами в трудовых отношениях фактически исключается.

Не ограничивается свобода выбора права в судебной практике Великобритании, Италии, Канады, ФРГ.

Под законом места работы (*lex loci laboris*) понимается закон страны места нахождения предприятия, где работает трудящийся.

В отдельных специальных случаях под *lex loci laboris* понимается закон страны места нахождения правления предприятия, закон флага судна и др. Иногда в случае командирования работника в другую страну для выполнения тех или иных трудовых заданий применяется и принцип закона страны учреждения, командировавшего работника (*lex loci delegationis*).

В отношении специальных ситуаций, когда работа выполняется в нескольких странах, например, в случае с работником международного транспорта (воздушного, речного, автомобильного, железнодорожного), применяются дополнительные коллизионные привязки. Так, австрийский Закон «О международном частном праве» предусматривает, что в случае,

когда работник обычно выполняет свою работу более чем в одной стране или когда он не имеет обычного места работы, применяется закон страны, в которой наниматель имеет обычное место нахождения или в которой преимущественно осуществляется его деятельность.

3. Трудовые права иностранных граждан в Беларуси.

Иностранные граждане пользуются правами и несут обязанности в трудовых отношениях наравне с белорусскими гражданами, т.е. законодательство исходит из применения в области трудовых отношений принципа национального режима. Следовательно, на них распространяются общие положения трудового законодательства. В отношении условий и оплаты труда не допускается дискриминация иностранцев в зависимости от пола, расы, национальности, языка, вероисповедания и т.д. В Беларуси не признаются ограничения на трудовую деятельность, установленные национальным законодательством страны иностранца. На иностранцев распространяются положения об охране труда, специальные положения, касающиеся условий труда женщин и подростков, они имеют право на социальные пособия, право на отдых.

Если международным договором Беларуси установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

Объемы въезжающих трудовых мигрантов в Беларусь долгое время были незначительны, что можно объяснить существовавшим долгое время достаточно жестким национальным трудовым законодательством и только, начиная с 2010 г. потоки стали быстро расти.

Это связано с либерализацией принятого нового закона о трудовой миграции. Принят новый Закон Республики Беларусь от 30.12.2010 г. «О внешней трудовой миграции», вступивший в силу 12 июля 2011 г. Законом впервые определен порядок трудоустройства иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь. Определены обязанности лицензиатов, требования к договору о трудоустройстве, к договору о содействии в трудоустройстве, трудовому договору, определены особенности трудоустройства по студенческим программам. Законом упразднена процедура оказывающих услуги по подбору персонала, при содействии иностранных посреднических организаций. А также лицензирования деятельности, связанной с привлечением в республику иностранной рабочей силы.

Для использования труда иностранцев, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь, в количестве, превышающем десять человек, наниматель Республики Беларусь обязан получить разрешение на привлечение иностранной рабочей силы (ч. 1 ст. 26 Закона Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-З «О внешней трудовой миграции» (далее – Закон о миграции)).

При этом в числе лиц, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь, не учитываются иностранцы, которые:

1) являются высококвалифицированными работниками.

Под высококвалифицированным работником понимается иностранный гражданин или лицо без гражданства, имеющее высокий уровень профессиональных знаний, умений и навыков, подтвержденных документами об образовании и стажем работы по специальности не менее пяти лет, величина указанной в трудовом договоре месячной заработной платы которых превышает пятнадцатикратную величину месячной минимальной заработной платы,

2) привлекаются в качестве руководителя коммерческой организации, в создании которой этот иностранец участвовал (в качестве собственника имущества, учредителя, участника).

Поэтому нанимателю при приеме на работу иностранного гражданина необходимо уточнить, имеется ли у иностранца разрешение на постоянное проживание в Республике Беларусь. При наличии такого разрешения иностранцы имеют право заниматься трудовой деятельностью наравне с гражданами Республики Беларусь в порядке, установленном законодательными актами Республики Беларусь. В ином случае необходимо руководствоваться нормами Закона о миграции.

Разрешение на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы – это документ, подтверждающий право нанимателя Республики Беларусь привлекать иностранцев, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь, в том числе иностранцев, временно пребывающих или временно проживающих в Республике Беларусь, для осуществления трудовой деятельности в Республике Беларусь по трудовым договорам (абз. 9 ст. 1 Закона о миграции). Такое разрешение выдается Департаментом по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь (п. 2 Инструкции о порядке организации работы по выдаче разрешения на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы, специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь, внесения в них изменений, однократного продления срока их действия и их аннулирования, утвержденной постановлением Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 24.06.2016 № 173. Пунктом 16.9 единого перечня административных процедур, осуществляемых государственными органами и иными организациями в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17.02.2012 № 156 определено, что для получения такого разрешения наниматель должен подать в Департамент по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь пакет документов, состоящий из:

1) заявления, согласно приложению 1 к Инструкции № 173;

2) копии документов, подтверждающих государственную регистрацию юридического лица или ИП;

3) для нерезидентов Республики Беларусь – легализованной выписки из торгового реестра страны происхождения или иного эквивалентного доказательства юридического статуса организации в соответствии с законодательством страны ее происхождения;

4) проекта трудового договора с иностранным гражданином или лицом без гражданства, заверенного подписью руководителя. Содержание такого договора должно соответствовать требованиям Трудового кодекса Республики Беларусь;

5) гарантийного письма, подтверждающего возможность размещения иностранных граждан и лиц без гражданства. Форма и содержание такого письма законодательством не определена, поэтому наниматель самостоятельно определяет ее. Целесообразно указать адрес предоставляемого работнику помещения, период, на который это помещение предоставляется, а также должность и профессию, на которые будут приняты иностранные работники б) документа, подтверждающего внесение платы, которая составляет 5 базовых величин (п. 23 приложения 21 к НК Республики Беларусь). Разрешение выдается бесплатно – для инвестора и (или) организации, в установленном порядке созданной в Республике Беларусь этим инвестором либо с его участием, а также подрядчиком или разработчиком проектной документации для реализации инвестиционного проекта после заключения инвестиционного договора при реализации инвестиционного проекта и в иных случаях, предусмотренных законодательными актами (п. 4.1 Декрета Президента Республики Беларусь от 06.08.2009 № 10 «О создании дополнительных условий для осуществления инвестиций в Республике Беларусь»)

После получения вышеперечисленного пакета документов Департамент по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь передает в Орган по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения (жительства) нанимателя запрос. После рассмотрения запроса последний выдает заключение о возможности привлечения иностранцев в семидневный срок со дня получения запроса Департамента по гражданству и миграции. Разрешение на привлечение рабочей силы выдается в течение 15 рабочих дней с момента подачи нанимателем пакета документов сроком на 1 год.

Законодательством предусмотрено однократное продление специального разрешения сроком на 1 год, для высококвалифицированных работников сроком на 2 года

Не требуется получение специальных разрешений на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь:

1) в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь, заключивших трудовой договор (контракт) с резидентом Парка высоких технологий (ч. 1 п. 47 Декрета № 12);

2) работодателям государств-членов ЕАЭС в отношении работников – граждан ЕАЭС для трудоустройства у них (п. 1 ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе).

4. Трудовые отношения граждан Республики Беларусь за рубежом.

Международная трудовая миграция населения, тенденции ее развития, последствия влияния миграционных процессов на демографическую ситуацию, рынок труда и функционирование отечественной экономики, а также проблемы ее государственного регулирования относятся к одной из самых злободневных и обсуждаемых тем в современном мире. Трудовые миграционные процессы занимают особое место в демографическом и социально-экономическом развитии любой страны.

За счет международных временных трудовых мигрантов у государства есть возможность улучшить ресурсный потенциал экономического роста страны, сбалансировать отечественный рынок труда, улучшить инвестиционный климат и т.д. Иными словами это экономическое явление, с помощью которого государство может на различных этапах социально-экономического развития решать проблемы обеспеченности рынка труда трудовыми ресурсами, снижать безработицу, увеличивать инвестиции страны, то есть направлять потоки трудовых мигрантов в интересах экономического и демографического развития. Данный вид миграции населения имеет большое значение и в экономическом развитии Республики Беларусь.

В условиях естественной убыли населения, сокращения прироста молодежи трудоспособного возраста, сокращения трудовых ресурсов и, как следствие занятости населения – привлечение трудовых мигрантов в страну имеет огромное значение для Беларуси. А выезд трудовых мигрантов может стать важным источником увеличения инвестиций в экономику страны, сокращения уровня безработицы.

Особое значение въезд и выезд рабочей силы из Беларуси приобретает в рамках созданного ЕАЭС, предоставляющего ряд преференций в части пребывания и осуществления трудовой деятельности. В соответствии с Договором о Евразийском экономическом союзе, подписанным Россией, Республикой Беларусь и Казахстаном 29 мая 2014 г., трудящимся государств-членов не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства. Государства-члены не устанавливают и не применяют ограничения, установленные их законодательством в целях защиты национального рынка труда. В государстве трудоустройства признаются документы об образовании, выданные образовательными организациями (учреждениями образования, организациями в сфере образования) государств-членов, без проведения установленных законодательством государства трудоустройства процедур признания документов об образовании. Срок временного пребывания (проживания) трудящегося государства-члена и членов семьи на территории

государства трудоустройства определяется сроком действия трудового или гражданско-правового договора, заключенного трудящимся государства-члена с работодателем или заказчиком работ (услуг). Граждане государства-члена, прибывшие в целях осуществления трудовой деятельности или трудоустройства на территорию другого государства-члена, и члены семей освобождаются от обязанности регистрации (постановки на учет) в течение 30 суток с даты въезда на территорию другой страны.

За десятилетие у белорусов появилось больше возможностей трудоустройства на законной основе на территории Российской Федерации, как у мужчин, так и у женщин. В настоящее время трудовые мигранты отмечают лучшие жилищные условия, лучшую социальную защиту, при этом подавляющая часть респондентов в конечном итоге, заработав на выезде определенную сумму денег, желают возвратиться на родину к своей семье. Создание новых хорошо оплачиваемых рабочих мест обеспечит условия для быстрого возвращения трудовых мигрантов на родину.

Нахождение наших граждан за границей и осуществление их трудовой деятельности прежде всего основывается на законодательстве того государства, на территории которого осуществляется трудовая деятельность (с некоторыми исключениями, предусмотренными международными договорами нашей страны, в том числе и с Российской Федерацией).