**Правовое регулирование трудовых отношений с иностранным элементом**

Забелова Людмила Борисовна — кандидат юридических наук, кандидат психологических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Московского института экономики, менеджмента и права.

**Особенности трудовых отношений в международном частном праве**

Трудовое законодательство любой страны носит сложный характер и является комплексным образованием, состоящим из норм частного и публичного характера. Вмешательство государства в данную сферу правоотношений обусловлено необходимостью определенной социальной политики, обеспечивающей баланс интересов работников и работодателей. К предмету международного частного права относится та часть трудовых отношений, которая имеет частноправовой характер (например, условия выплаты и определение размера заработной платы, регламентация порядка и условий возмещения ущерба, причиненного работнику трудовым увечьем и т.д.).



Правовое регулирование трудовых отношений с иностранным элементом осуществляется посредством международных договоров, подавляющую часть которых составляют Конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ). В этих международных соглашениях тесно переплелись нормы частноправового и публично-правового характера, что отражает специфику самих трудовых отношений.



Нормы международного частного трудового права содержатся также в двусторонних соглашений, заключенных между Россией и иностранными государствами по вопросам приема и направления граждан на работу в организации, предприятия и объединения договаривающихся государств (такие соглашения действуют между Россией и Болгарией, Польшей, Китаем, Украиной и другими странами).



Как правило, основной комплекс вопросов в этой сфере регулируется трудовым законодательством того государства, на территории которого заключен трудовой контракт и протекает основная трудовая деятельность.

В Российской Федерации основным нормативным актом в сфере регулирования трудовых отношений является Трудовой кодекс РФ, содержащий материально-правовые нормы (коллизионных норм в ТК РФ нет).



**Коллизионные принципы в области трудовых отношений**

В отличие от российского, законодательство зарубежных стран содержит специальные коллизионные нормы, регулирующие трудовые отношения международного характера. Законодательства большинства государств привязывают трудовые отношения к праву государства места осуществления трудовой деятельности. Из этого же принципа исходит Римская Конвенция 1980 г. о праве, применимом к договорным обязательствам. Существуют и иные коллизионные привязки — места заключения контракта, личный закон работодателя.



Спорным является вопрос относительно возможности применения к трудовым отношениям принципа автономии воли. Государства, рассматривающие трудовой договор как один из институтов общего гражданского права (Германия и др.), выбор права сторонами договора допускают. Так, свобода выбора права, регулирующего трудовые отношения (принцип автономии воли), применяется в Великобритании, Италии, Канаде, ФРГ, Польше. Например, согласно ст. 32 Закона Польши 1965 г. «О международном частном праве» «стороны могут подчинить трудовые правоотношения выбранному им закону, если он находится во взаимосвязи с этими правоотношениями».



По закону места работы к иностранцам применяется законодательство государства, в котором находится место работы. Это правило закреплено в законодательствах Австрии, Албании, Венгрии, Испании, России, Швеции и других стран. Например, в соответствии с § 51 венгерского Закона о международном частном праве (1979 г.) к трудовому правоотношению, если нормативный акт не предусматривает иного, применяется закон того государства, на территории которого следует выполнять работу.



Разновидностью закона места работы является закон флага судна (lex flagi). Трудовое соглашение работника, исполняющего службу на водном или воздушном транспорте, регламентируется законом страны, где зарегистрировано транспортное средство. Например, согласно ст. 57 Кодекс торгового мореплавания РФ (КТМ) порядок приема на работу членов экипажа судна (в том числе иностранцев), их права и обязанности, условия труда и оплаты труда, а также порядок и основания их увольнения определяются законодательством РФ о труде и КТМ РФ.



Достаточно распространена практика выбора правопорядка по закону места нахождения работодателя. В соответствии с этим коллизионным принципом, если согласно трудовому договору работу следует выполнить на территории нескольких государств, то к трудовому отношению следует применять закон места нахождения, места жительства или места коммерческой деятельности работодателя. Личный закон работодателя применяется в виде места нахождения или гражданства работодателя.



Так, согласно закону гражданства работодателя в Венгрии, например, если работники венгерского работодателя выполняют работу за границей по командировке или на более длительной зарубежной службе, то к правовому отношению следует применять венгерский закон. Данный принцип используется и тогда, когда место работы определить точно невозможно (например, по причине командировок) или работа подлежит исполнению в двух или более странах.



Следует отметить и закон страны заключения контракта о найме. Например, по законодательству Англии и США к трудовым отношениям, заключенным в этих странах, применяется законодательство этих государств.

Российский законодатель предусматривает возможность выбора применимого права только для членов экипажей судов и их работодателей (ст. 416 КТМ РФ). В Трудовом кодексе РФ выбор права сторонами не предусмотрен, поскольку в трудовом праве много норм защищающих работника, обход которых при помощи выбора другого права вряд ли допустим.



**Регулирование трудовой деятельности иностранных граждан в Российской Федерации**

Основными законодательными актами Российской Федерации, регулирующими трудовые отношения с участием иностранцев в России, являются Трудовой кодекс РФ и Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Согласно Трудовому кодексу РФ к трудовым отношениям в России применяется российское право, если иное не предусмотрено международным договором.



Иностранные граждане пользуются правами и несут обязанности в трудовых отношениях наравне с российскими гражданами, т.е. законодательство исходит из применения принципа национального режима, за исключением предусмотренных законом случаев. В частности, иностранные граждане не могут быть государственными служащими, занимать должности судьи, прокурора, следователя, нотариуса, должностного лица таможенных органов, патентного поверенного; входить в состав летного экипажа гражданского воздушного судна или экспериментальной авиации, морских судовых экипажей; заниматься промысловой добычей рыбы и других водных животных и растений в водоемах РФ.



Иностранные граждане, которые временно прибывают на территорию России, могут заниматься трудовой деятельностью в Российской Федерации, если это совместимо с целями их пребывания. Отличительной чертой трудовых договоров с любыми временно пребывающими в России иностранцами является их срочный характер.



Работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников только при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников. Иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность только при наличии разрешения на работу. Указанный порядок не распространяется на иностранных граждан:

1) постоянно проживающих в РФ;

2) временно проживающих в РФ;

3) являющихся сотрудниками дипломатических представительств, работниками консульских учреждений иностранных государств в РФ, сотрудниками международных организаций, а также частными домашними работниками указанных лиц;

4) являющихся работниками иностранных юридических лиц (производителей или поставщиков), выполняющих монтажные (шеф-монтажные) работы, сервисное и гарантийное обслуживание, а также послегарантийный ремонт поставленного в РФ технического оборудования;

5) являющихся журналистами, аккредитованными в РФ;

6) обучающихся в РФ в образовательных учреждениях профессионального образования и выполняющих работы (оказывающих услуги) в течение каникул;

7) обучающихся в РФ в образовательных учреждениях профессионального образования и работающих в свободное от учебы время в качестве учебно-вспомогательного персонала в тех образовательных учреждениях, в которых они обучаются;

8) приглашенных в РФ в качестве преподавателей для проведения занятий в образовательных учреждениях, за исключением лиц, въезжающих в РФ для занятия преподавательской деятельностью в учреждениях профессионального религиозного образования (духовных образовательных учреждениях).

Временно проживающий в РФ иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание.

Квота на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности ежегодно утверждается Правительством РФ по предложениям исполнительных органов государственной власти субъектов РФ с учетом демографической ситуации и возможностей данного субъекта по обустройству иностранных граждан. Указанные предложения формируются на основе принципа приоритетного использования национальных трудовых ресурсов с учетом ситуации на рынке труда. Приглашение на въезд в РФ иностранного работника в целях осуществления трудовой деятельности выдается МВД РФ или его территориальным органом по ходатайству о выдаче приглашения, поданному работодателем или заказчиком работ (услуг). Одновременно с ходатайством о выдаче приглашения в целях осуществления трудовой деятельности работодатель или заказчик работ (услуг) представляет в территориальный орган МВД РФ либо непосредственно в МВД РФ:

1) разрешение на привлечение и использование иностранных работников;

2) документы, необходимые для выдачи разрешения на работу для каждого иностранного работника.

Одновременно с приглашением в целях осуществления трудовой деятельности работодателю или заказчику работ (услуг) выдается разрешение на работу для каждого иностранного работника.

Разрешение на привлечение и использование иностранных работников выдается МВД РФ или его территориальными органами при наличии заключения соответствующего территориального органа федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами занятости населения. Разрешения могут выдаваться российским юридическим лицам, предприятиям с иностранными инвестициями, а также отдельным российским и иностранным физическим лицам, проживающим на территории РФ, использующим труд наемных работников в личном хозяйстве (работодателям). Разрешение выдается, как правило, на срок до одного года, оно не подлежит передаче другим работникам. Привлекаемые на основе разрешения иностранные работники не могут быть переведены на работу к другому работодателю.

**Трудовые права российских граждан за рубежом**

Российские граждане на территории иностранных государств могут осуществлять трудовую деятельность:

1) на основании трудового контракта, заключаемого с иностранным нанимателем;

2) будучи направленными в командировку в иностранное государство.

В первом случае применимое право будет определяться на основе двусторонних соглашений в данной области, а в случае их отсутствия — в соответствии с законодательством принимающего государства. Во втором случае труд российских граждан используется за границей вследствие трудовых отношений, возникших не за рубежом, а в Российской Федерации, и, соответственно, будет регулироваться нормами трудового законодательства России.



К российским гражданам также применяются существующие в том или ином государстве ограничения в отношении занятия отдельными профессиями, особые условия приема на работу и т.д.

Согласно российскому законодательству, иностранные граждане, постоянно проживающие в России, имеют право на пособия, пенсии и другие формы социального обеспечения на общих основаниях с гражданами Российской Федерации. В тех случаях, когда для назначения пенсии иностранным гражданам требуется определенный стаж работы, пенсии назначаются при условии, что не менее двух третей необходимого стажа приходятся на работу в СССР (РФ), если иное не предусмотрено международным договором. Если для назначения пенсии не требуется определенного стажа (при инвалидности, вследствие трудового увечья или профессионального заболевания), то пенсии иностранным гражданам в Российской Федерации назначаются независимо от времени.



**Международные договоры в сфере трудовых правоотношений**

С трудовыми отношениями тесно связаны вопросы социального обеспечения, которые регулируются, прежде всего, международными соглашениями как многосторонними, так и двусторонними. К их числу относятся Конвенция северных стран о социальном обеспечении 1955 г., Европейская Конвенция о социальном обеспечении мигрантов 1972 г., Европейское Соглашение о предоставлении медицинского обслуживания лицам, временно пребывающим на территории другой страны 1980 г., Соглашение о гарантиях прав граждан государств-участников СНГ 1992 г. и др.



В сфере трудовых отношений также имеются международные соглашения. Так, в апреле 1994 г. Россия, Украина, Молдова, Армения подписали Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов. В дальнейшем к этому соглашению присоединились Таджикистан, Казахстан, Узбекистан, Кыргызстан, Азербайджан и Беларусь. Соглашение регулирует основные направления сотрудничества государств-участников в области трудовой деятельности и вопросы социальной защиты лиц и членов их семей, которые постоянно проживают на территории одного из государств и осуществляют трудовую деятельность на предприятиях, учреждениях, организациях всех форм собственности на территории другого государства-участника Соглашения. В ст. 1 Соглашения заложен коллизионный принцип о применении закона страны места постоянной работы (трудоустройства). Под стороной трудоустройства понимается государство, на территории которого трудящиеся-мигранты, прибывшие из другого государства, осуществляют свою трудовую деятельность на условиях трудового договора (контракта). Порядок привлечения работников, квалификационные, возрастные и иные требования к ним устанавливаются стороной места работы (трудоустройства), исходя из действующего на ее территории законодательства. Численность принимаемых работников определяется на основе двусторонних соглашений.



Каждая из сторон Соглашения признает (без легализации) дипломы, свидетельства об образовании, соответствующие документы о присвоении звания, разряда, квалификации и другие необходимые для осуществления трудовой деятельности документы.

Вопросы пенсионного обеспечения работников и членов их семей регулируются международным договором — Соглашением о гарантиях прав граждан государств-участников СНГ в области пенсионного обеспечения (1992 г.).

Российская Федерация заключила большое количество двусторонних договоров, в которых отражены вопросы регулирования труда иностранцев. В частности, таковыми являются соглашения с Китаем (1992 г.), Вьетнамом (1992 г.), Арменией (1994 г.), Беларусью (1993 г.), Молдовой (1993 г.), Украиной (1993 г.) и т.д. В настоящее время достигнута договоренность о возможности признания российских дипломов и ученых степеней в странах ЕС (Болонские процедуры). Переговоры по этому вопросу проведены на саммите РФ — ЕС в Риме (ноябрь 2003 г.).



**Список литературы**

Закон Москвы «Об учете иностранной рабочей силы в г. Москве» от 19 сентября 2001 г. // Ведомости Московской городской думы. — 2002. — № 1. — Ст. 205.

Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» 1981 г. Ратифицирована Федеральным законом от 11.04.98 г. № 58-ФЗ // СЗ РФ. — 1998. — № 15. — Ст. 1698.

Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919—1956. — Женева: Международное бюро труда, 1991. — С. 793—804. — Т. 1.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. // Международное право в документах / Сост. К.Т. Блатова, Г.М. Мелков. — М., 2002.

Постановление Правительства Москвы № 615-ПП от 29 июля 2003 г. «О порядке привлечения и использования иностранных работников в г. Москве» // Вестник мэра и правительства Москвы. — 2003. — № 45.

Постановление Правительства РФ № 782 от 30 октября 2002 г. «Об утверждении квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности» // СЗ. — 2002. — № 44. — Ст. 4394.

Рекомендации МОТ № 94 о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия 1952 г.

Российско-китайское Соглашение о принципах направления и приема китайских граждан на работу на предприятиях, в объединениях и организациях России 1992 г.

Сборник международных правовых документов, регулирующих вопросы миграции. — М., 1984.

Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Украины о трудовой деятельности граждан России и Украины, работающих за пределами границ своих государств 1993 г.

Соглашение о гарантиях прав граждан государств-участников СНГ в области пенсионного обеспечения 1992 г.

Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов 1994 г.

Социальные права человека // Документы и материалы Совета Европы. — М., 1996. — Ч. 1, 2.

Указ Президента РФ от 16.12.93 № 2146 «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы» // САПП РФ. — 1993. — № 51. — Ст. 4934.

Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств. Одобрена Межпарламентской Ассамблеей государств-участников СНГ 29.10.94 г. // Библиотека Российской газеты. — 1996. — № 18.

Аметистов Э.М. Международное право и труд. — М., 1982.

Глазырин В.В. Труд иностранцев в России. — М., 1997.

Глазырин В.В. Условия привлечения иностранной рабочей силы в Российскую Федерацию // Право и экономика. — 1997. — № 21—22.

Довгерт А.С. Правовое регулирование международных трудовых отношений. — Киев, 1992.

Загорулько Е.П. Международно-правовое регулирование вопросов трудовой миграции: Автореф. дис.... к. ю. н. — М., 1998.

Захаров М.Л., Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения России. — М., 2001.

Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. — М., 1998.

Киселев И.Я. Международный труд: Практическое пособие. — М., 1997.

Комментарий к Трудовому Кодексу РФ. — М., 2002.

Мельников С., Болсуновский А. Иностранцы в России: 100 вопросов и ответов: Юридическо-правовой справочник. — М., 2004.

Нешатаева Т.Н. Международные организации и право. Новые тенденции в международно-правовом регулировании. — М., 1998.

Нуртдинова А.Ф. Право на коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: международный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. — 1997. — № 1.

Права иностранных работников в России: Юридический справочник / Под ред. И.Л. Трунова. — М., 2006.

Пустозерова В.М. Юридическое оформление трудовых отношений. Трудовой договор. — М., 1998.

Стокер П. Работа иностранцев: обзор международной миграции рабочей силы. — М., 1996.

Тюркин М.Л. Историко-правовой анализ миграционных систем России, США, Франции и ФРГ. — М., 2004.

Тюркин М.Л. Совершенствование концептуально-правовых основ миграционной системы России. — М.: ВНИИ МВД России, 2004.

Хайман М.О., Баренбойли Н.Л. Применение законодательства о труде США к представительствам иностранных государств // Московский журнал международного права. — 2001. — № 4.