**Трудовые отношения в МЧП.**

**Коллизионные нормы регулирования трудовых отношений.**

Круг вопросов, к которым обращено МЧП, обширен и обладает разнообразием охватываемых ими отношений. Среди них – отношения казахстанских граждан и иностранных работодателей (нанимателей) в РК и за границей, работа казахстанских граждан в национальном и меж. организациях, работа иностранных гр-н в РК, включая казахстанские организации с иностранным участием, и др. В таких случаях, труд. отношениям присущ иностранный элемент, и соответственно возникает вопрос о том, на основании правопорядка какой страны должны определяться трудовые права и обязанности работника и его нанимателя (организации-работодателя).

В сфере трудовых отношений, с большей силой, чем это свойственно гражданско-правовым отношениям, проявляет себя публично-правовое начало. Об этом свидетельствуют множество Конвенций, принятых МОТ, а также международные договоры, заключаемые заинтересованными странами и направленными на регулирование условий труда за рубежом посредством установления единообразных, унифицированных норм в этой области. Активное вмешательство государства в регулирование трудовых отношений предопределяет ограничение действия коллизионных норм, т.е. ограничение в итоге применения иностранного права. Иными словами, пределы отнесения трудовых отношений к области МЧП предопределяются их частноправовым содержанием.

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. Особенности трудовых отношений в МЧП — осторожное отношение законодателя к возможности автономии воли сторон, тенденция ее ограничения, ориентирование на защиту интересов «слабой» стороны.

Коллизионное регулирование трудовых отношений предполагает применение общих категорий коллизионного права (но с существенными оговорками). Поскольку трудовой контракт — это договор, то к нему достаточно широко применяется **автономия воли (lex voluntatis)** как генеральная коллизионная привязка всех договорных обязательств.

Законодательство большинства государств предусматривает возможность соглашения сторон о применимом праве при заключении трудового контракта как любого гражданско-правового договора. Однако далеко не все вопросы контракта могут регулироваться автономией

воли сторон. Самое существенное ее ограничение — необходимость соблюдения императивных норм трудового законодательства и страны места работы, и страны места заключения трудового

контракта, и государства гражданства работника.

При отсутствии в контракте соглашения сторон о применимом праве в западных судах производится отыскание «подразумеваемой» воли сторон. В таком случае специальными коллизионными привязками выступают **закон места работы (lex loci laboris) и закон места**

**заключения договора (lex loci contractus).**

Согласно Лунцу, отсылка к **lex loci laboris** (в случаях, когда выбор применимого права сторонами не осуществлен) занимает основное место в системе коллизионных привязок, принятых в области трудовых отношений. Под законом места работы 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 и др. Принцип применения закона места работы является основным принципом законодательства о МЧП Австрии, Албании, Венгрии, Испании, Швейцарии, он применяется в судебной практике Нидерландов, Бразилии. Этот же принцип закреплен в Европейской Конвенции 1980 относительно права, применяемого к договорным обязательствам.

Иногда, в случае командирования работника для выполнения тех или иных трудовых заданий применяется принцип закона страны учреждения, командированного работника – **lex loci delegationis.**

Также Лунц утверждает, что в отношении спец. ситуаций, когда работа выполняется на территории нескольких государств, применяется личный закон сторон **(lex personalis)** – общий домицилий, общее гражданство, в большей степени применяется личный закон работодателя. Трудовая право- и дееспособность определяется на основе личного закона работника, но с некоторыми изъятиями в пользу закона места работы или закона места заключения контракта.

Для трудовых контрактов работников меж. транспорта (воздушного, морского, речного, автомобильного, ж/д) используются дополнительные коллизионные привязки (lex banderae, закон места регистрации судна, закон перевозчика и т.д.).

**Коллизионно-правовые проблемы международных трудовых отношений:**

1) возможность регулирования трудового контракта по принципу автономии воли;

2) государственное регулирование трудовых прав и обязанностей иностранцев и апатридов;

3) возможность ограничения трудовых прав граждан по нормам двусторонних меж. договоров. **Основные общие и специальные коллизионные привязки:**

1) закон места заключения трудового договора;

2) закон места производственной деятельности;

3) закон флага на морском и воздушном транспорте;

4) личный закон работника;

5) закон места нахождения работодателя;

6) закон места постоянной работы;

7) закон места нахождения предприятия, пославшего работника в служебную командировку;

8) закон места регистрации транспортных средств;

9) закон перевозчика.

Однако сколько бы не была детальной дифференциация коллизионных норм в праве конкретного государства, ими все равно нельзя охватить все многообразие труд. ситуаций или все элементы трудовых правоотношений. Тем не менее иностранный правовой опыт в рассматриваемой области может быть использован при разработке системы коллизионных норм в сфере меж. правовых отношений в казахстанском праве.

**Трудовые отношения с иностранным элементом по законодательству РК**

Исходное начало регулирования труда иностранцев в РК ~ это норма Конституции РК 1995 г. о равном праве на труд. В сфере трудовых отношений установлено применение принципа национального режима (но с широкими изъятиями). Анализ положений казахстанского права позволяет утверждать, что приоритетными правами на труд на территории РК обладают именно казахстанские граждане (аналогичное положение имеется практически во всех трудовых законах других государств).

К труд. отношениям граждан РК за границей возможно применение и казахстанского, и иностранного права. Право РК регулирует труд своих граждан за границей, если трудовые отношения возникли на территории РК, т.е. гражданин РК направлен на работу за границу в порядке служебного задания. Иностранное право определяет правовое положение казахстанского работника по трудовому контракту, заключенному за границей. Условия труда граждан РК за границей, предусматриваемые трудовых контрактом, не должны быть хуже условий, предусматриваемых в трудовых контрактах с гражданами других иностранных государств (режим наибольшего благоприятствования).

Во всех случаях положения трудового контракта не ДОЛЖНЫ нарушать закона государства места заключения контракта и места работы. В законодательстве нет ни одной коллизионной нормы, которая непосредственно относилась бы к сфере действия меж. частного трудового права. Это очень серьезный пробел казахстанского права, которой чрезвычайно осложняет также возможность государственной защиты прав и интересов своих граждан, работающих по контракту в других государственных.

Продолжая мысль о приоритетности прав на труд граждан РК перед иностранцами, нужно отметить, что в законодательстве установлены области трудовых отношений и должностей, в которых запрещено привлечение труда иностранцев: любые выборные должности в органах государственной власти и управления; должности судей, прокуроров, следователей, нотариусов; запрещено входить в состав членов экипажа воздушных судов; быть капитанами водных судов и др. Для иностранцев закреплен общий разрешительный порядок труда на территории РК.

Трудовые отношения с иностранным элементом предполагают возможность коллизионного регулирования. Исходное коллизионное начало — применение права страны места работы, т.е. казахстанского права. Применение иностранного права в основном имеет место при регулировании труд. отношений на предприятиях с иностранными инвестициями. Как и во всех других государствах, в Казахстане не наблюдается тенденция ограничения применения иностранного права к трудовым отношениям.

Законодательное регулирование трудовых отношений с участием иностранцев отстает от меняющихся обстоятельств. Важным этапом в этом процессе могло стать принятие Трудового Кодекса 2007г, а также принятие 19.06.1995г закона о правовом положении иностранцев в РК, с изменениями и дополнениями от 19.06.1997г.

Однако Тр.К РК не уделяет внимание изучаемому нами вопросу, а Закон об иностранцах не формирует целостной картины особенностей трудовых отношений с участием иностранцев. Ни тот, ни другой не касаются вопросов коллизионного метода регулирования изучаемых отношений. К трудовым отношениям с иностранным элементом подлежит применению по аналогии гражданское законодательство. Недостатки и проблемы такого подхода очевидны. В настоящее время очевидна и необходимость кодификации трудовых отношений в МЧП РК.

Для процесса правового осмысления происходящего характерны 2 противоположные тенденции: безоглядное использование западных моделей и образцов, и возврат к идеологии юридического консерватизма, т.е. к попыткам отгородиться от западного правового мира, завысить реальное значение и содержание казахстанско-правовой культуры, ее самобытность и неповторимость.

Необходимо найти баланс между этими взаимоисключающими, противоборствующими тенденциями с целью выработки сбалансированного регулирования.

Принятый Тр.К РК не содержит упоминания о коллизионных нормах, способных предотвратить конфликты законов о труде различных стран, содержащаяся же в ст.9 п.2 (действие настоящего кодекса, если иное не предусмотрено законами и меж. договорами, ратифицированными РК, распространяется …)формулировка порождает новую проблему: конфликт между отраслями права одной правовой системы (Труд. правом и МЧП), а именно: в чьей компетенции находится регулирование вопросов трудовых отношений с участием иностранцев?

Таким образом, по многим аспектам данных отношений отсутствуют сформулированные принципы, определяющие общую политику государства. Остается множество неурегулированных вопросов, противоречий, как в рамках одного закона, так и между положениями разных законов.

С развитием экономики в РК будет возрастать количество коммерческих организаций с иностранными инвестициями, с углублением интеграционных процессов в странах-членах СНГ- количество работников-мигрантов. Порядок привлечения и использования иностранной рабочей силы затрагивает интересы обширного круга лиц, в том числе граждан Казахстана трудоспособного возраста.

Правовое регулирование внешней трудовой миграции должно осуществляться таким образом, чтобы не нарушить интересы граждан принимающего их Казахстана, пресечь и предотвратить нелегальную трудовую миграцию, а с другой стороны - права трудящихся-мигрантов не должны ущемляться. Поиск баланса защиты казахстанского рынка труда от нелегальной миграции с одной стороны, и соблюдения номинальных гарантий прав работников-мигрантов, является актуальной проблемой для казахстанского права.

**«Увечные» дела и несчастные случаи на производстве.**

Одной из наиболее сложных и противоречивых областей МЧП является область конфликтов законов в связи с несчастными случаями на производстве. Критерии выбора Законодательства по «увечным» делам весьма разнообразны и связаны с основными концепциями «увечных» дел:

1. Концепция **деликтного происхождения ответственности нанимателя**, обосновывающая применение закона места совершения деликта.

2. Концепция **договорного происхождения ответственности прав и обязанностей участников** обязательства по возмещению вреда, предполагающая применение права, установленного в трудовом контракте.

3. Концепция **кумуляции деликтной и договорной ответственности нанимателя**, что предполагает наличие альтернативы — выбормежду правом места совершения деликта (**lex loci delicti**) и правом, которому подчиняетсятрудовой контракт. Обе коллизионные привязки признаютсякомпетентными в равной степени.

4. Концепция **приоритета закона места нахождения предприятия**. Применение этой концепции на практике осложняется проблемой квалификации понятия «место нахождения предприятия».

Наиболее полное раскрытие основных коллизионных вопросов в этой области дает Лунц. Согласно Лунцу, обязательства, возникающие вследствие причинения вреда, обычно подчиняются закону места совершения деликта (lex loci delicti commiesi). Это отражено в законодательстве Австрии, Италии, Греции и др.

Однако этот принцип применяется с определенными ограничениями. Т.е. отсылка к закону места совершения деликта иногда оказывается недостаточной, например, при совершении правонарушения в открытом море или в воздушном пространстве над ним.

В настоящее время законодательство и практика многих стран применяют основную коллизионную привязку lex loci delicti commiesi в том или ином сочетании с привязками к закону суда, закону гражданства и домицилия сторон, флага судна, места регистрации судна и т.д.

США в таких случаях применяет в качестве основной привязки закон, имеющий наиболее «тесную связь», а вопрос – какой закон lex loci delicti commiesi или другой закон имеет эту связь – решает суд.

В английской практике главенствующим является «закон суда»(lex forei), а закон места совершения деликта привлекается как дополнительный критерий.

В современной судебной практике и законодательстве западных стран (США, Франция, Великобритания) по «увечным» делам применяются дифференцированные коллизионные привязки (отыскание закона, свойственного данному отношению). Основная тенденция

современной судебной практики по рассмотрению «увечных» дел — это отказ от «негибких» коллизионных привязок, применение теории индивидуальной локализации и на ее основе —

поиск закона, свойственного данному контракту. Для этого используется теория «взвешивания» деликтного отношения.

Также Лунц отмечает, что чрезвычайно широко распространено использование концепции «места результата», т.е. применяется право страны, на территории которой произошел несчастный случай. Способы определения места, где деликт следует считать совершенным, в отдельных странах различны. В одних, например в США, решающим признают место наступления результата вредоносного действия; в других, например в Австрии – место совершения действия, повлекшего за собой вред; в третьих – допускается применение того и другого критерия (местом совершения деликта может считаться любая страна, где были выявлены один из критериев).

При разрешении «увечных» дел широко применяются национальные и международно-правовые презумпции (общего гражданства или общего домицилия работника и работодателя; закон учреждения, обслуживающего своих клиентов в массовом порядке; закон суда — кто выбрал суд, тот выбрал право). В некоторых государствах приняты законы о распространении действия национальных компенсационных актов на иностранных трудящихся в случае получения увечья на местном предприятии.

«Увечные» дела сопряжены с возмещением не только материального ущерба, но и морального вреда. В связи с этим возникает проблема: специфика, порядок и размеры возмещения морального вреда принципиально различны в законодательстве разных государств.

Точно так же само определение понятия «моральный» вред (ущерб) очень сильно отличается в национальном законодательстве. В настоящее время практически общепризнано, что моральный ущерб предполагает причинение физических и нравственных страданий, возмещается только при наличии вины. Возмещение морального вреда предусматривается в денежной или иной материальной форме и в размере, определенном судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Рабочим-мигрантам вред, причиненный трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, возмещается на основе меж. соглашений, трудовых контрактов и национальных законов. В случае спора применяется закон страны трудоустройства и то Национальное законодательство, которое распространялось на рабочего в момент причинения увечья или во время трудовой деятельности, вызвавшей профессиональное заболевание. Возможно установление применимого права на основе автономии воли сторон. В случае получения производственных травм и профессиональных заболеваний работниками, находящимися в служебной заграничной командировке, применяется право страны, направившей потерпевшего в командировку. Возмещение ущерба производится предприятием, откомандировавшим работника. При причинении вреда таким лицам не на производстве и во внерабочее время действует общая концепция деликтных обязательств: применяется право страны места совершения деликта, возмещение ущерба производится лицом, непосредственно его причинившим.

Итак, статут деликтного обязательства определяет условия и пределы ответственности, основания освобождения от возмещения вреда, объем, характер и размер возмещения. В особенности, это касается таких специальных случаев, как повреждение здоровья, причинения вреда источником повышенной опасности и т.д.

**Список использованной литературы:**

1. Труд. Кодекс РК-2007г.
2. Закон РК о правовом положении иностранцев в РК-1997г.
3. Лунц, Садиков, Марышева учеб. пособие «МЧП»
4. Дмитриева учеб. пособие «МЧП»
5. Звеков учеб. пособие «МЧП»
6. Гетьман-Павлова уч-к «МЧП»-2005г