

УДК 349

DOI 10.21661/r-117926

Т.А. Маторина, Н.А. Бедрединова

**ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ МЕЖДУНАРОДНОГО ЧАСТНОГО ПРАВА
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ, ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ**

Аннотация: в настоящей статье анализируются актуальные вопросы применения норм международного права в сфере трудовых отношений. Включение норм международного права в правовую систему России стало необходимостью поскольку в настоящее время большинство общепризнанных норм международного права и международных договоров реально могут быть обеспечены и реализованы исключительно через судебную систему. Основной внутригосударственной правовой нормой, разрешающей судам Российской Федерации руководствоваться положениями, содержащимися в международном праве, является ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации.

Ключевые слова: трудовой спор, нормы международного права, национальное законодательство, Трудовой кодекс.

T.A. Matorina, N.A. Bedredinova

**THE APPLICATION OF PRIVATE INTERNATIONAL LAW
IN THE FIELD OF LABOR RELATIONSHIP COMPLICATED
BY A FOREIGN ELEMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION**

Abstract: the article analyzes urgent issues of application of international law in the field of labor relations. The inclusion of international law in the Russian legal system has become a necessity because at the present time the most universally recognized norms of international law and international treaties can actually be achieved and implemented solely through the judicial system. The main domestic legal norm permitting courts of the Russian Federation to be guided by the provisions contained in international law is set out in part 4 of article 15 of the Constitution of the Russian Federation.

Keywords: *labor dispute, international law, national legislation, Labour code.*

Международные нормы являются составной частью российского трудового законодательства. Часть 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации провозглашает, что «общеизвестные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы». Приоритетность международных норм перед национальными подтверждается и Федеральным законом «О международных договорах Российской Федерации» 1995 г. [1]. Это же правило дублируется статьей 10 Трудового Кодекса Российской Федерации [4]: «общеизвестные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы РФ» и уточняет, что в случае, если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

Постановление Пленума ВС РФ от 10 октября 2003 №5 «О применении судами общей юрисдикции общеизвестных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» [2] разъясняет, что под общими принципами международного права следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонения от которых не допустимы. Под общеизвестной нормой международного права здесь понимается правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного.

Таким образом, действие норм международного частного права в правовой системе Российской Федерации санкционируется внутригосударственными правовыми нормами, а, следовательно, суды РФ при осуществлении правосудия обязаны руководствоваться нормами международного права.

В целях определения соответствия норм Трудового кодекса РФ нормам международных трудовых стандартов Конституционным Судом РФ применяются конвенции Международной Организации Труда. Наиболее часто Конституционным Судом используется Конвенция МОТ №111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 г. [3]. Она используется в двух случаях: для подтверждения недопустимости дискриминации по какому-либо признаку, приводящему к нарушению равенства и возможностей в сфере труда, а также для обоснования правомерности установления ограничений, предусмотренных для отдельных категорий граждан.

При разрешении трудовых споров с участием иностранного элемента должна быть определена юрисдикция решаемого спора. Разные страны по-разному определяют компетенции судов, поэтому на практике может возникнуть конфликт, когда решение одного спора может одновременно входить в компетенцию судов разных стран.

Коллизионное регулирование трудовых отношений с иностранным элементом определено Брюссельской конвенцией 1968 г. «О подсудности и исполнении судебных решений по гражданским и коммерческим делам» [5]. Данной Конвенцией определяется, суд какого государства будет рассматривать дело по трудовому спору с иностранным элементом. Статья 14 Конвенции дает право сторонам самим выбирать суд, который будет рассматривать спор. Если такой договоренности нет – юрисдикция определяется местом выполнения трудовой функции. Если работа осуществляется одновременно в нескольких странах, то дело будет рассмотрено судом страны, которая считается основным местом работы. Данное правило применимо к странам-членам Европейского Союза, если местом работы является страна, не являющаяся членом ЕС – юрисдикция осуществляется судом страны, в которой имеет место жительства ответчик.

В практике международных отношений существуют понятия пророгации и дерогации. Сторонами трудового договора может быть заключено пророгационное соглашение, если хотя бы один из участников этих отношений имеет посто-

янное место жительства в стране-участнице Конвенции. Обязательными требованиями пророгационного соглашения является его составление в письменной форме, которая соответствует устоявшейся практике взаимоотношений между сторонами. Дерогационным соглашением определяется, что дело, подсудное российскому суду будет рассмотрено в иностранном суде.

При определении права, применимого отношениям, с иностранным элементом, суд должен определить норму права соответствующей юрисдикции.

Таким образом, нормы международных договоров направлены на защиту прав работников, применяются для улучшения их прав в спорных ситуациях, позволяют избежать неопределенности в регулировании отношений, осложненных иностранным элементом. Кроме того, способствуют расширению связей международного характера с участием физических лиц. Международные договоры играют важнейшую роль в сфере защиты прав человека и основных свобод.

Рассмотрим на случаи применения норм международного права, регулирующие трудовые отношения в Российской Федерации.

Рассмотрев дело о конституционности положений пункта 2 статьи 278 и 279 Трудового кодекса Российской Федерации, Конституционный суд вынес решение о неправомерности немотивированного увольнения руководителей организаций. В своем решении суд не конкретизирует международные источники, которыми руководствовался, а делает отсылку ко всем ратифицированным Россией международным актам, в которых говорится о запрещении дискриминации в сфере трудовых правоотношений [6].

При рассмотрении дел о дискриминации в сфере трудовых отношений, Конституционный суд апеллировал к Конвенции МОТ №111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 г. Пункт 2 статьи названной Конвенции делает «исключения или предпочтения в области труда и занятий, основанные на специфических требованиях определенной работы, не считается дискриминацией». В частности, при рассмотрении дела об увольнении в связи с достижением пенсионного возраста, Конституционный суд указал на то, что данное

решение противоречит нескольким международным актам. Во-первых, в статье 7 Всеобщей декларации прав человека 1948 г., где говорится о равенстве всех перед законом и одинаковых правах для всех без различия. Во-вторых, пункт 2 статьи 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах закреплены обязанности государства гарантировать осуществление прав без какой бы то ни было дискриминации. «Дискриминацией не считаются только такие различия, исключения или предпочтения в области труда и занятий, которые основаны на специфических (квалифицированных) требованиях, связанных с определенной работой». Таким образом, увольнение не попадает под указанные признаки. Кроме этого, Рекомендация МОТ №162 № «О пожилых трудящихся» 1982 г. [9] (п. 3) так же не допускает дискриминацию таких лиц в области труда и занятий. Еще одна Рекомендация МОТ №166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» 1982 г. [10] говорит о том, что возраст не может являться законным основанием для прекращения трудовых отношений.

В Верховный Суд РФ поступило заявление о признании недействующим пункта 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при которых запрещается применение труда женщин, утверждено Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №162. Заявительница посчитала, что данный Перечень противоречит Конвенции МОТ №111, части второй статьи 3, части 1 статьи 253 Трудового Кодекса Российской Федерации и нарушает ее права. В частности, право выбирать род деятельности и профессию. Отказав в удовлетворении иска, суд сослался на пункт 2 статьи 1 Конвенции МОТ №111. В качестве еще одного довода, Верховный Суд РФ сослался на Декларацию ООН от 7 ноября 1967 года «О ликвидации дискриминации в отношении женщин». В ней провозглашено: «меры, принятые для защиты женщин на определенных видах работы с учетом физиологических особенностей их организма, не должны считаться дискриминационными» пункт 3 статьи 10.

Другим примером может служить кассационная жалоба в Верховный Суд РФ на решение краевого суда по делу о признании незаконной регистрации Независимой профсоюзной организации работников надзорно-контрольных органов города Владивосток и о запрете ее деятельности. В этом деле, Судом использовалось сразу несколько положений МОТ №87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» 1987 года. Статьей 2 настоящей Конвенции предпринимателям и трудящимся дается право без какого-либо различия создавать по своему выбору организации без предварительного разрешения, а также вступать в такие организации. Статья 3 Конвенции предоставляет право организациям трудящихся и предпринимателей вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, формулировать программу действий, государственные власти не должны этому воспрепятствовать. Статья 5 этой же Конвенции закрепляет право организации трудящихся и предпринимателей создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним, а также вступать в международные организации трудящихся и предпринимателей. Статья 7 Конвенции провозглашает, что «приобретение прав юридического лица организации трудящихся и предпринимателей, их федерациями и конфедерациями не может быть подчинено условиям, способным воспрепятствовать применению постановлений ст. 2–4». А также статья 10 говорит о том, что термином «организация» обозначается всякая организация трудящихся или предпринимателей, целью которой является обеспечение и защита интересов трудящихся или предпринимателей. Верховный Суд указал на то, что данная Конвенция признана Российской Федерацией, ее положения подтверждены частью 1 и частью 4 статьи 30 Конституции РФ и действуют на территории Российской Федерации.

Учитывая вышеуказанные положения, решение суда первой инстанции о незаконной регистрации Независимой профсоюзной организации надзорно-контрольных органов г. Владивосток, в связи с тем, что ее состав не соответствует формулировке Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и

гарантиях деятельности» является неправильным. Законом не установлено ограничений прав трудящихся на объединение в профессиональные союзы в зависимости от его названия, территории, численности.

Судами общей юрисдикции конвенции МОТ довольно часто применяются для подтверждения соответствия норм трудового законодательства РФ нормам международных стандартов. Так, в деле о выплате заработной платы товарными талонами, Верховным судом республики Башкортостан действия работодателя признаны незаконными. Суд ссылается на статью 131 трудового Кодекса РФ, а также статью 3 Конвенции Мот №95. Уплата заработной платы в форме векселей, бон, купонов и т. п. запрещена [7].

К сожалению, известны случаи неправильного применения международных норм судами общей юрисдикции. Так, например, в Определении Самарского областного суда от 16 апреля 2015 г. по делу №33–4127/2015 отмечается, что судом первой инстанции допущены существенные нарушения ст.9 Конвенции Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках», так как указанная конвенция не определяет и не ограничивает период взыскания компенсации за неиспользованный отпуск, что явилось основанием для вынесения нового решения, частично удовлетворяющего требования истца о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск и задержку причитающихся выплат.

Необходимо отметить, что судами также применяются и рекомендации Международной Организации Труда, хотя их применение является рекомендательным. В связи с этим, они применяются одновременно с конвенциями в целях конкретизации. С помощью применения норм Рекомендаций, могут устанавливаться более высокие гарантии в сфере труда.

Примером применения судами Рекомендаций может быть недостаточность норм внутреннего права. Так, для обоснования включения в специальный медицинский стаж, дающий право досрочной пенсии по старости, периода нахождения на курсах повышения квалификации, судом была применена Рекомендации МОТ №148 «Об оплачиваемых учебных отпусках» 1974 г. [11]. Согласно пункту 21 Конвенции период оплачиваемого учебного отпуска приравнивается к

периоду фактической работы. Дело в том, что трудовым законодательством, действовавшим на время возникновения спорных отношений, предусматривались гарантии работникам, направленным на повышение квалификации в виде сохранения заработной платы, с которой производилась уплата взносов на государственное социальное страхование. Исключение времени нахождения на курсах повышения квалификации влечет необоснованное ограничение объема его пенсионных прав.

Таким образом, разрешая возникающие коллизии между внутригосударственным и международным правом с целью обеспечения приоритета применения норм международного права, следует учитывать, что законодатель, принимая соответствующий внутригосударственный нормативный акт, не намерен был нарушать нормы международного права, являющиеся обязательными для государства. Однако если правоприменитель с помощью возможных средств и способов толкования не смог совместить положения международного и внутригосударственного права, то следует руководствоваться нормами международного права.

Нарушение национальным судом соответствующих норм может служить основанием для констатации Европейским судом по правам человека нарушения вышеупомянутого права.

Список литературы

1. Федеральный закон от 15 июля 1995 г. №101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» // Собрании законодательства Российской Федерации. – 1995. – №29. – Ст. 2757.

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. №5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» с изм. 5 марта 2013 г. №4 // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. – 2003. – №12.

3. Конвенция №111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. – 1961. – №44. – Ст. 448.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – №1. – Ч. 1. – Ст. 3.

5. «Брюссельская конвенция по вопросам юрисдикции и принудительного исполнения судебных решений в отношении гражданских и коммерческих споров» (заключена в г. Брюсселе 27.09.1968) // Библиотечка Вестника ВАС РФ. – М.: ЮРИТ-Вестник, 1999. – С. 196–208.

6. Постановление Конституционного суда от 15 марта 2005г. №3-П // Вестник конституционного суда РФ. – 2005. – №3.

7. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 9 апреля 2013 г. по делу №33–4018/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

8. Апелляционное определение Самарского областного суда от 16 апреля 2015 г. по делу №33–4127/2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.pravo.ru/document/view/69546804/80950678>

9. Рекомендация №162 Международной организации труда «О пожилых трудящихся» (принята в г. Женеве 23.06.1980 на 66-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // 1957–1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1927–1934.

10. Рекомендация №166 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (принята в г. Женеве 22.06.1982 на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // 1957–1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1991–1996.

11. Рекомендация №148 Международной организации труда «Об оплачиваемых учебных отпусках» (принята в г. Женеве 24.06.1974 на 59-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // 1957–1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1731–1735.

Маторина Татьяна Анатольевна – канд. юрид. наук, доцент кафедры Гражданского права ОЧУ ВО «Международный юридический институт», Россия, Москва.

Matorina Tatiana Anatolievna – candidate of juridical sciences, associate professor at the department of Civil law, PS of HE “The International Law Institute”, Russia, Moscow.

Бедрединова Наталья Александровна – канд. юрид. наук, доцент кафедры Гражданского права, ОЧУ ВО «Международный юридический институт», Москва, Россия.

Bedredinova Natalia Alexandrovna – candidate of juridical sciences, associate professor at the department of Civil law, PS of HE “The International Law Institute”, Russia, Moscow.
