

## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В ИСПАНИИ И РОССИИ

Маргарита Егиазарова\*

*Работа посвящена выявлению особенностей правового регулирования труда иностранцев в Испании и России. В ней проводится сравнение источников правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом – национального законодательства Испании и России, а также норм европейского права. Особое внимание уделяется изучению коллизионных норм в сфере международного труда. Комплексный анализ материальных и коллизионных норм, регламентирующих трудовые отношения с участием иностранцев дал возможность обобщить основные подходы к определению применимого права и выявить требующие доработки пробелы в российском законодательстве.*

Испания и Россия являются государствами с активными миграционными потоками. По данным ООН основная цель глобальной миграции сегодня – это осуществление труда, а более 90% всех иностранных мигрантов являются трудящимися.

Свободные межгосударственные перемещения населения порождают возникновение сложных правоотношений. Анализ приведенных статистических данных и общей ситуации на международном рынке труда свидетельствует о востребованности эффективного правового регулирования труда иностранцев в государствах пребывания.

Испанское законодательство, как и российское, легально не определяет трудовые отношения с иностранным элементом [1. С. 410]. Однако испанский законодатель учитывает специфику таких отношений и закрепляет гибкую систему специального коллизионного регулирования труда иностранцев. В нашей стране коллизионное регулирование в названной сфере практически отсутствует, существуют только материальные нормы общего регулирования в рамках национального трудового права.

Регламентация труда иностранцев в Испании в целом основана на Органическом законе 4/2000 «О правах и свободах ино-

странных лиц в Испании и их интеграции в обществе от 11 января 2000 г. (Закон об иностранцах). Он нацелен на укрепление взаимосвязи между потребностями рынка труда и количеством приезжающих в страну трудовых мигрантов. Закрепляя право иностранных лиц заключать трудовые договоры и вступать в трудовые отношения на территории Испании, он наделяет их правами и свободами наравне с гражданами Испании.

В России правовые основы регулирования труда иностранных лиц заложены ст. 11 и ст. 327.1 Трудового кодекса РФ, устанавливающими общие положения применительно к труду иностранцев. Названные статьи закрепляют применение к трансграничным трудовым отношениям российского права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами России трудовые отношения с иностранцами регулируются иностранным правом. Таким образом, законодательное регулирование обоих государств предусматривает распространение национального режима на трудящихся иностранцев.

Испанский Закон об иностранцах содержит и специальные нормы, регулирую-

\* Егиазарова Маргарита Владимировна, аспирантка кафедры международного частного и гражданского права МГИМО МИД России.

щие трудовые отношения с иностранным элементом. Так, ст. 10 названного акта закрепляет право иностранных лиц осуществлять трудовую деятельность (по найму либо самостоятельно), а также занимать публичные должности, при условии соблюдения требований Закона об Основах государственной службы Испании от 12 апреля 2007 г.

В России иностранные лица, как правило, не имеют права находиться на муниципальной или государственной службе, быть призваны на военную службу или замещать руководящие должности в государственных компаниях (ст. 14 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ФЗ-115)). Тем не менее, российский законодатель предусматривает для иностранных лиц возможность поступить на военную службу по контракту или на работу в Вооруженные Силы РФ в качестве гражданского персонала с условием соблюдения требований закона.

Специальные нормы обоих государств закрепляют особое регулирование труда иностранцев по отдельным профессиям, тем самым формулируют допустимые изъятия из национального режима [2. С. 174].

Общепринятой практикой привлечения иностранных лиц к труду во всем мире является разрешительный порядок, подразумевающий необходимость получения специального документа (разрешения на работу, разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы и т.п.). Испанское законодательство, как и российское, данное требование содержит.

Вместе с тем, обе страны активно используют правовой режим исключений. Так, в Испании Законом об иностранцах предусматривается упрощенный порядок допуска к осуществлению труда для высококвалифицированных иностранных специалистов и научных работников (статьи 38а и 38ter Закона об иностранцах). Аналогичные положения содержит и ФЗ-115.

Статья 41 Закона об иностранцах предусматривает изъятие из общей обязанности получения иностранным лицом разрешения на работу для осуществления труда в Испании в отношении иностранных преподавателей, приглашаемых в испанские университеты; корреспондентов иностранных средств массовых коммуникаций; членов научных миссий и исследовательских программ и др. В России соответствующие изъятия установлены в отношении постоянно или временно проживающих в России;

журналисты; студенты во время каникул, преподаватели российских вузов; медицинские, педагогические или научные работники в случае их приглашения для занятия соответствующей деятельностью на территории международного медицинского кластера и др. Разрешение на работу могут не получать лица, направляемые в филиалы, представительства и дочерние организации иностранных компаний государств ВТО (ст. 13.5), обучающиеся в РФ по очной форме обучения (ст.13.4) и др.

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что материальные нормы, регулирующие трудовые отношения с иностранными работниками, разработаны достаточно подробно и в Испании, и в России. Они полностью соответствуют общепризнанным принципам и нормам международного права.

Основными испанскими актами, содержащими коллизионные нормы в сфере труда, являются Гражданский кодекс 1889 г. (ГК) и Закон «О правовом статусе трудящихся» от 10 марта 1980 г. («Закон о трудящихся»).

Гражданский кодекс Испании предусматривает применение к трудовым отношениям коллизионной привязки автономии воли сторон (*lex voluntatis*), а в отсутствие выбора сторонами права – закона места работы (*lex loci laboris*). Так, п. 6 ст. 10 названного акта установлено, что в отсутствии прямо выраженной воли сторон и без ущерба положениям п. 1 ст. 8 Кодекса, трудовые отношения должны регулироваться правом места осуществления труда. Российское законодательство, за исключением специального регулирования трудовых отношений с иностранным элементом, возникших из торгового мореплавания (ст. 414 и ст. 416 Кодекса торгового мореплавания (КТМ) РФ 1999 г.), не содержит «трудовых» коллизионных норм.

Испанское законодательство, в отличие от российского, регламентирует и порядок осуществления гражданами Испании труда в зарубежных странах. Так, ст. 1 Закона о трудящихся, в п. 4 содержит коллизионную привязку к закону работодателя, направившего работника в командировку (*lex loci delegationis*). Названная норма устанавливает, что трудовое законодательство Испании применяется к трудовой деятельности, осуществляемой работниками, имеющими гражданство Испании, нанятыми в Испании для работы в испанских компаниях, находящихся за границей, не затрагивая при этом

норм публичного порядка, действующих на территории государства, в котором осуществляется трудовая деятельность. Такие работники должны обладать, как минимум, экономическими правами, которыми они были бы наделены, работая на территории Испании.

Данная коллизионная норма дополняется Законом о командировании, применяемым в соответствии с одноименной директивой Европейского парламента и Совета 1996/71/ЕС от 16 декабря 1996 г. Его предметом являются трудовые отношения, возникающие в связи с командированием работников - граждан Испании для работы в испанской компании, находящейся на территории государства-члена Европейского союза либо государства-члена Европейской экономической зоны (Норвегии, Исландии, Лихтенштейна) или Швейцарии. Необходимо отметить, что указанный акт гарантирует работникам соблюдение значительного объема их прав. Он устанавливает, что работодатель обязан обеспечить условия труда, предусмотренные в стране командирования национальным законодательством, а также наиболее благоприятные условия, вытекающие из права, применимого к трудовому договору. Названное правило защищает права испанских работников, выполняющих трудовую деятельность в странах с более низким уровнем экономического развития в случае предоставления им меньшего объема прав по сравнению с испанским законодательством.

Трудовой кодекс РФ закрепляет только узкую норму, регулирующую труд российских граждан в зарубежных странах. Она направлена на распространение экстерриториального действия российского права применительно к труду дипломатических служащих в зарубежных учреждениях [3. С. 107-145].

Основополагающим унификационным актом, разрешающим общие коллизии в сфере договорных вопросов на уровне ЕС, государством-членом которого является Испания, стал Регламент № 593/2008 Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О праве, подлежащем применению к договорным обязательствам от 4 июля 2008 г. («Регламент Рим 1»).

Этот документ определяет право, применимое к трудовым договорам, закрепляя в качестве общего правила принцип автономии воли сторон. Выбор сторонами применимого права должен быть прямо выражен или определенно вытекать из положений

договора либо из обстоятельств дела. Стороны могут указать подлежащее применению право как для договора в целом, так и для отдельной его части. Специальное правило закрепляет право сторон в любое время прийти к соглашению о том, что договор будет регулироваться иным правом, чем то, которое применялось к нему ранее согласно предшествующему выбору. Таким образом, европейские нормы, как и испанские, основной коллизионной нормой называют *lex loci voluntatis*, чем устанавливают значительную свободу сторон договора в выборе наиболее эффективной в их случае модели правового регулирования.

Развивая названный принцип, ст. 8 Регламента Рим 1, закрепляет специальную коллизионную привязку, применимую к индивидуальным трудовым договорам. Она предусматривает, что выбор сторон не может повлечь за собой лишение работника защиты, предоставляемой ему правовыми нормами, применимыми в отсутствие такого выбора. От таких норм стороны не могут отступить даже посредством соглашения. В подобной ситуации, индивидуальный трудовой договор регулируется правом страны, в которой или из которой работник во исполнение договора обычно выполняет свою работу. При этом, временная смена государства, где выполняется работа, не считается основанием для изменения применимого права.

Оговорка, сделанная в ст. 9 Регламента Рим 1, в дополнение защитных изъятий из автономии воли сторон, также устанавливает, что выбор сторонами права не лишает работника защиты, предоставленной ему императивными предписаниями закона того государства, нормами которого должен регулироваться трудовой договор при отсутствии выбора права. К таким государствам относятся те, в которых работник обычно осуществляет трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором, либо в которых находятся учреждения, которыми он был нанят, если только работа не выполняется в иной стране. Но если из обстоятельств дела следует, что договор имеет наиболее тесную связь с другой страной, то будет применяться право такого государства.

Выбранный европейскими нормотворцами подход является удачным и эффективным. Сложные по своей природе трудовые отношения с иностранным элементом нуждаются, с одной стороны, в прозрачном и недвусмысленном регулировании, а с

другой – в гибкости и гарантированной защите прав иностранного работника. Анализ европейских и испанских «трудовых» коллизионных норм, показывает, что они соответствуют современным потребностям регулирования трудовых отношений с иностранцами.

Россия также является членом региональных экономических интеграций. Одной из наиболее развивающихся на сегодняшний день становится ЕАЭС, в рамках которой ведется интенсивная нормотворческая деятельность. Однако коллизионное регулирование трудовых отношений право ЕАЭС не содержит.

Большинство стран, имеющих кодифицированные источники международного частного права, придерживаются гражданско-правовой концепции регулирования трудовых отношений [4. С. 566]. Как следует из проведенного анализа, Испания относится именно к таким государствам. Коллизионные нормы о труде здесь содержит гражданский кодекс.

В России единого мнения о применении норм гражданского законодательства к трудовым отношениям нет. Например, Л. П. Ануфриева считает, что использование в трудовых договорах общих категорий гражданского права допустимо ввиду непротиворечия их природы цивилистическому характеру отношений [5. С. 610-635]. Вместе с тем, М.В. Лушникова утверждает, что имеются все предпосылки для включения в Трудовой кодекс РФ специальной главы «Международное трудовое право» [6. С. 59].

Ни один из разработанных наукой подходов до сих пор так и не нашел своего законодательного воплощения. Полагаем, что нельзя отрицать возможность применения норм гражданского права к регулированию трудовых отношений в том объеме, в котором это не противоречит их природе и не является предметом регулирования императивных норм права. В условиях отсутствия в нашей стране специального регулирования распространение правил ст. 1210 ГК РФ на трудовые отношения представляется разумным и эффективным.

1 января 2015 г. вступил в силу новый раздел Трудового кодекса РФ, касающийся особенностей регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства (глава 50.1). Правила выбора применимого закона в данной главе сформулированы не были.

Следует отметить, что необходимость разработки «трудовых» коллизионных

норм существует в России давно. Проект закона СССР о международном частном праве и международном гражданском процессе («Проект Закона об МЧП»), разработанный в 1990-1991 гг., так и не был принят. В нём, помимо специальных коллизионных привязок *lex flagi* и *lex loci delegationis*, к трудовым отношениям с иностранным элементом предлагалось применять общепринятые привязки, среди которых допускалась и автономия воли сторон, а при отсутствии выбора сторон использовалось бы право страны на выбор места осуществления работы [4. С. 574]. Реализация данных положений помогла бы приблизить российское коллизионное регулирование труда к мировым стандартам и создать условия, отвечающие требованиям современного общества.

Проведенный анализ позволяет заключить, что материально-правовое регулирование труда иностранцев в Испании и России находится на одном уровне и соответствует международным стандартам. Что касается коллизионного регулирования, Испания значительно опережает Россию в развитии системы «трудовых» коллизионных норм. В ее законодательстве содержатся не только общие «трудовые» коллизионные нормы, но и специальные, регулирующие, например, труд испанских граждан за рубежом. Будучи членом Европейского союза, Испания включает в свою правовую систему европейские нормы. На наш взгляд, именно эффективное взаимодействие положений Регламента Рим 1 и развитого национального законодательства создает в Испании благоприятный режим регулирования трудовых отношений с иностранным элементом.

Российское коллизионное регулирование отношений в сфере труда находится сегодня на самом начальном этапе. Вместе с тем, потребность в таком регулировании очевидна. Значительную помощь в создании юридической базы, способной разрешить создавшуюся ситуацию может оказать уже накопленный опыт советских и российских правоведов, в частности, разработанный ранее Проект Закона об МЧП, который остается актуальным и в современных условиях, а также наука в целом [7. С. 4].

На наш взгляд, опыт испанского законодателя и разработчиков европейского международного частного права может быть интересен российским правоведам как в рамках реформирования коллизионного регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в России, так и в рамках ЕАЭС.

### Литература:

1. Lecciones de derecho del trabajo / Jesús R. Mercader Uguina, 8ª edición, 2015.
2. Иванчак А.И. Принцип национального режима как основа правового статуса иностранного работника // Московский журнал международного права. 2014. № 1.
3. Иванчак А.И. Правовое регулирование труда российских работников-эмигрантов. СПб., 2009.
4. Международное частное право: учебник. Т. 2: Особенная часть / Отв. ред. С.Н. Лебедев, Е.В. Кабатова. М., 2015.
5. Международное частное право. М., 2002.
6. Лушникова М.В. Коллизионный метод регулирования трудовых отношений с иностранцами // Законодательство и экономика. 2008. № 7.
7. Иванчак А.И. Правовой статус иностранного гражданина в Российской Федерации в сфере труда. М., 2009.

## SPECIAL ASPECTS OF FOREIGN NATIONALS' EMPLOYMENT REGULATION IN SPAIN AND RUSSIA

The article is devoted to revealing features of legal regulation of employment of foreigners in Spain and Russia. The author compares legal sources of the regulation of employment with a foreign element – the national legislation of Spain and Russia as well as European law. Conflict rules in the field of transnational employment were paid special attention to. Comprehensive analysis of the material norms and the conflict rules governing employment

relations with foreign nationals allowed the author to summarize the main approaches to the applicable law determination and to identify gaps in the Russian legislation that need improvement.

Margarita Egiazarova,  
Post-Graduate Researcher, International  
Private and Civil Law Department,  
MGIMO(University) under the MFA of Russia.

### Ключевые слова:

трудовые отношения, международное частное право, иностранный гражданин, источники права, коллизионная норма, европейское законодательство.

### Keywords:

employment relations, International Private Law, foreign national, sources of law, conflict rule, European legislation.

### References:

1. Lecciones de derecho del trabajo [Lessons of labor law] / Jesús R. Mercader Uguina, 8ª edición, 2015.
2. Ivanchak A.I. Princip nacionalnogo rezhima kak osnova pravovogo statusa inostrannogo rabotnika [National Treatment Principle as a basis for foreign national employee's status] // Moskovskij zhurnal mezhdunarodnogo prava [Moscow Journal of International Law]. 2014. № 1.
3. Ivanchak A.I. Pravovoe regulirovanie truda rossijskih rabotnikov-ehmigrantov [Regulation of the Russian-migrant employees]. SPb., 2009.
4. Mezhdunarodnoe chastnoe pravo: Uchebnik [International Private Law: Textbook]. T. 2. [Second Part]: Osobennaya chast' [Special Part] otv. red. [Publishing editors] S.N. Lebedev, E.V. Kabatova. M., 2015.
5. Mezhdunarodnoe chastnoe pravo [International Private Law]. M., 2002.
6. Lushnikova M.V. Kollizionny'j metod regulirovaniya trudovy'x otnoshenij s inostrancami [Conflicts-of-law regulation of the foreign nationals' employment] // Zakonodatel'stvo i e'konomika [Law and Economics]. 2008. № 7.
7. Ivanchak A.I. Pravovoj status inostrannogo grazhdanina v Rossijskoj Federacii v sfere truda [Legal status of a foreign national while employed in Russia]. M., 2009.