Министерство сельского хозяйства РФ  
ФГБОУ ВПО «КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический факультет

кафедра земельного, трудового и экологического права

**МЕЖДУНАРОДНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО: ЧАСТНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ**

**Тезисы лекции для обучающихся по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция»**

**(квалификация (степень) магистр)**

**Магистерская программа:**

**«Гражданское право, семейное право, международное частное право»**

**форма обучения (очная, заочная)**

Краснодар

КубГАУ

2016

**Составитель:**  А.А. Сапфирова

**Тезисы лекции для обучающихся по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция» (квалификация (степень) магистр) по дисциплине «Международное трудовое право: частно-правовые аспекты»** / сост.: А.А. Сапфирова. – Электронный ресурс, 2016. – 8 с.

|  |
| --- |
| © сост.: А.А. Сапфирова, 2016 |
| © ФГБОУ ВПО «Кубанский  государственный аграрный  университет», 2016 |

**ВВЕДЕНИЕ**

Целью освоения дисциплины «Международное трудовое право: частно-правовые аспекты» формирование комплекса знаний об организационных, научных и методических основах международно-правового регулирования трудовых отношений.

Задачи:

- сформировать знания об основных понятиях международно-правового регулирования трудовых отношений;

- сформировать знания об основах международно-правового регулирования рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда;

- сформировать знания о применении международного законодательства, регламентирующего трудовые отношения и ответственность сторон трудовых отношений.

«Международное трудовое право: частно-правовые аспекты» является дисциплиной по выбору профессионального цикла ОП по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция» магистерской программы «Гражданское право, семейное право, международное частное право».

Для изучения дисциплины «Международное трудовое право: частно-правовые аспекты» обучающимся необходимы знания по предыдущим (смежным)дисциплинам:

- сравнительное правоведение;

**-** проблемы международного частного права;

Дисциплина может быть использована в изучении последующих дисциплин, практик, НИР, подготовки выпускной квалификационной работы:

- способы и формы защиты нарушенных прав граждан и юридических лиц

**ТЕЗИСЫ ЛЕКЦИИ. ПОНЯТИЕ, ПРИНЦИПЫ, ИСТОЧНИКИ, СУБЪЕКТЫ МЕЖДУНАРОДНОГО ЧАСТНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА**

**1.1**Понятие международного трудового права. 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 трудовое право» некорректно: существуют отдельно трудовое право того или иного государства и отдельно - международное право.

Международное 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 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 трудовом праве российские и зарубежные специалисты.

Термин «международное трудовое право» употребляется в качестве общепринятого в промышленно развитых странах, его используют Международная организация труда и авторитетные российские 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.

**1.2**Разграничение международного трудового права на частное и публичное.В международном праве принято выделять международное публичное и международное частное право. Соответственно, в международном трудовом праве говорят о международном публичном трудовом праве и международном частном трудовом праве. Нередко термин «международное трудовое право» используется в качестве синонима международного публичного трудового права. Определяющее в международном публичном праве – это участие в качестве ключевых субъектов международных организаций и государств.

Международное публичное трудовое право – это совокупность международных договоров, общепризнанных принципов и норм международного права, национального законодательства, актов «мягкого» права, имеющая целью установление и применение международных стандартов в сфере труда.

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.

**1.3** Конституционный приоритет международного законодательства.Международное право – это система правил, регулирующих взаимоотношения между государствами.  Национальное право – эта система правил, регулирующих отношения лиц в данной стране.  То есть международное и национальное право имеют разные сферы действия, а потому говорить о приоритете одного над другим некорректно.

Однако в некотором смысле можно говорить об относительном приоритете норм международного договора и норм национального законодательства.  При этом приоритет может пониматься в одном из двух смыслов: либо в смысле «международном», либо в смысле «внутреннем».

В международном праве известен принцип, согласно которому страна не может ссылаться на положения своего внутреннего права в качестве оправдания невыполнения ею международного договора.  В этом смысле можно сказать, что в международном праве норма международного договора всегда имеет приоритет над нормой национального законодательства.

Что касается национального права, некоторые нормы международных договоров имплементируются в него, то есть становятся его составной частью.  Тут-то и встает вопрос об их силе по сравнению с остальными нормами.  В национальном праве различных стран вопрос о соотношении национальных законов и имплементированных в национальное право норм международных договоров решается неодинаково.

Должным образом имплементированные в национальное право международные договоры могут, в частности:

**–**иметь ту же силу, что и «обычные» законы;

**–**иметь силу, большую, чем «обычные» законы, но меньшую, чем Конституция; или

**–**иметь силу, равную Конституции.

В любом из трех случаев говорить о безусловном приоритете международного или национального права затруднительно, можно говорить лишь об относительном  приоритете конкретных норм.

Далее, говоря о приоритете тех или иных норм, понимается под этим приоритет именно в системе национального права.

Заметим, что постановление Конституционного Суда от 14 июля 2015 г. никак не изменяет относительного приоритета норм национального законодательства и международных договоров в российском праве, а уж тем более в международном.

Приведем пример соотношение международного и национального права.

Петров должен Иванову 1000 рублей.  Есть решение суда.  Он говорит жене: «Этот Иванов – нехороший человек.  Да и судья мне что-то не понравился.  Платить мне Иванову или нет?»  Жена отвечает: «Нет, Иванов – нехороший человек, судья неправильно закон толкует, не плати ничего».

Поскольку по принятым в нашей семье правилам решение жены обладает безусловным приоритетом, это дает мне возможность не платить денег Иванову, что будет полностью соответствовать этим правилам.  Проблема лишь в том, что судебный пристав мне скажет, что по российскому праву решение жены не является основанием для неисполнения моего обязательства перед Ивановым.

Правила поведения, принятые в семье, так же соотносятся с национальным правом, как и национальное право с международным.  В некоторых семьях принято добровольно исполнять судебные решения, в некоторых приоритет имеет мнение жены, возможны, наверное, и другие варианты.  Но если выйти за порог, приоритет всегда за судебным решением.

Подобным образом, односторонние действия, предпринимаемые властями той или иной страны, могут уничтожить обязательство в смысле национального права этой страны, но не в смысле международного права.

Способами взаимодействия российского и международного трудового правасчитаются

- имплементация во внутреннее право (прямое действие);

- принятие внутренних актов с учетом международных норм

**1.4.** Предметмеждународного частного трудового права (МЧТП) - трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, отношения международного социального партнерства и отношения по принятию и соблюдению транснациональных корпоративных актов в сфере труда.

Принципы МЧТП –общие (Устав ООН, Декларация о принципах МП) и отраслевые (Устав МОТ, Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»). Основополагающие принципы международного 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.[[1]](#footnote-1) *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[[2]](#footnote-2). 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

**1.5. Источники международного частного трудового права**

Международные договоры и обычаи

Международные договоры: Устав МОТ, конвенции МОТ, региональные соглашения, двухсторонние соглашения государств.

*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: соблюдать общепризнанные нормы международного трудового права независимо от ратификации государством. Общепризнанные – значит ратифицированные большинством членов 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 договром, не требует ратификации (вспомогательные источники) – пожелания, обычно взаимосвязаны

*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

**1.6. Субъекты международного частного трудового права**

- работники (в т.ч. иностранные гражданеи лица без гражданства и работники, направляемые на работу за границу), их объединения;

- работодатели, их объединения;

- транснациональные корпорации.

1. Ершова Е.А. Теоретические и практические проблемы трудового права. Пособие для судей. – М.: Российская академия правосудия, 2005. С.6; Ершов В.В., Ершова Е.А. Современные теоретические проблемы применения международного права российскими судами //Российское правосудие. 2010. №11 (55). С.4-15. [↑](#footnote-ref-1)
2. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) //Российская газета. №238, 16.12.1998 [↑](#footnote-ref-2)