

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В МЕЖДУНАРОДНОМ ЧАСТНОМ ПРАВЕ

*О.П. Михайлова*

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, заключение и расторжение трудового договора, условия выплаты и определение размера заработной платы, регламентация порядка и условий возмещения ущерба, причиненного работнику трудовым увечьем и т.д.).

В основе международно-правового регулирования труда лежат нормативные акты ООН, которые закрепили основные права человека. Эти права относятся к общепризнанным принципам и нормам международного права и должны содержаться в национальном законодательстве любой цивилизованной страны.

Центральное место в международно-правовом регулировании труда играют устав и акты Международной организации труда – организации, созданной в качестве главного центра международной нормативной деятельности по вопросам труда.

Международная организация труда осуществляет свою деятельность на основании соглашения с ООН, которая признала МОТ основным специализированным учреждением, призванным решать задачи в области международных трудовых и социальных проблем. К ним прежде всего относится формирование международных трудовых стандартов, имеющие форму разрабатываемых и принимаемых на конференциях МОТ конвенций и рекомендаций.

В этих международных соглашениях тесно переплелись нормы частноправового и публично-правового характера, что отражает специфику самих трудовых отношений. Нормы международного частного права содержатся также в двусторонних соглашениях, заключенных между Республикой Беларусь и иностранными государствами по вопросам приема и направления граждан на работу в организации, предприятия и объединения договаривающихся государств.

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

Важное место в регулировании трудовых отношений занимает Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации», принятая 18 июня 1998 года. Она закрепляет основополагающие принципы правового регулирования труда, обязательные для государств-членов МОТ независимо от ратификации соответствующих конвенций. Такими принципами являются: а) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; в) запрещение детского труда; г) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Особое значение имеют конвенции МОТ, определяющие международные стандарты, касающиеся заключения трудового договора, а именно: Конвенция №138 «О минимальном возрасте для приема на работу», Конвенция №5 «О минимальном возрасте для приема на работу в промышленности» устанавливают минимальный возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Конвенции, касающиеся равенства в труде и запрету дискриминации в сфере трудовых отношений не допускают всякое различие или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Дискриминация работников, как указывается в юридической литературе, обесценивает в значительной мере запрет принудительного труда, поскольку лишает жертв дискриминации свободы выбора. В актах МОТ имеется большое число норм и положений, направленных против дискриминации в сфере труда. Этому посвящены Конвенция №111 «О дискриминации в области труда и занятий», Конвенция № 156 «О трудящихся с семейными обязанностями», Конвенция № 100 «О равном вознаграждении» и т.д.

Вместе с тем, МОТ разработан и принят ряд конвенций, касающихся условий труда, прекращения трудовых отношений, о технике безопасности и о равноправии граждан страны, иностранцев и лиц без гражданства. Международная организация труда в 1982 году приняла Рекомендацию № 166, ограничивающую возможность заключения срочных трудовых договоров с работниками случаями, прямо предусмотренными национальным законодательством. Рекомендация № 166 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя». В вопросе о широте распространения срочных трудовых договоров МОТ не

разработала каких-то специальных международных стандартов. Предполагается, что этот вопрос решается в национальном законодательстве. Стандарты МОТ лишь предостерегают от злоупотреблений.

В Конвенции № 158 «О прекращении трудовых отношений» установлены критерии законного прекращения трудовых отношений и предусмотрена защита работников против произвольных увольнений.

Документы, фиксирующие важнейшие трудовые права человека, принимались и другими международными организациями. Это акты, принятые европейскими региональными объединениями государств, Советом Европы (СЕ) и Европейским Союзом (ЕС). СЕ принял более 130 конвенций. Среди них Европейская социальная хартия, которая с учетом региональной специфики воспроизводит универсальные права человека в области труда, закрепленные в актах ООН и МОТ. В Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.) запрещен принудительный труд и закреплена свобода ассоциации, включая право образовывать профсоюзы и вступать в них.

В Хартии основных прав работников, принятой ЕС в 1989 г., закреплены важнейшие социальные и экономические права граждан, проживающих на Европейском континенте. По мнению зарубежных ученых, основой трудовых правоотношений в странах Запада является не закон, а трудовой договор. Законодательство является лишь малой частью трудового права промышленно развитых стран.

По преобладающему мнению, в странах Запада трудовой договор рассматривается как частноправовой договор, разновидность гражданско-правового договора найма услуг, что предусматривает возможность распространения на него принципов и конструкций гражданского, обязательственного и договорного права. С этой точки зрения "западный" трудовой договор по формальным характеристикам - двусторонний, консенсуальный, возмездный, фидуциарный, имеющий специфическую цель. Обязательные компоненты "западного" трудового договора - совокупность обязательных условий трудового договора.

Субъекты трудового договора по зарубежным концепциям идентичны отечественным субъектам. Это работник и работодатель. Однако их положение с точки зрения правового регулирования несколько отличается. В западных странах статус работодателя в трудовом договоре регулируется, скорее, положениями гражданского и торгового права. В этих условиях он рассматривается как лицо, приобретающее на возмездной основе труд работника как товар. В свою очередь, статус работника как индивидуального лица, наделенного трудовой и правовой дееспособностью, регулируется преимущественно положениями собственно трудового права как такового.

Перечисленные понятия и конструкции цивилистики широко применяются при анализе и регулировании трудового договора. Это относится и к характеристике последствий дефектов воли при заключении трудового договора (обман, заблуждение, насилие и т.п.), и к иным условиям признания трудовой сделки недействительной (например, при наличии мнимого или притворного трудового договора).

В подавляющем большинстве стран установлено, что в принципе форма трудового договора свободная и зависит от воли сторон, но законодательство либо коллективный договор могут предусмотреть обязательность письменной формы для определенных видов трудового договора.

## **УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

*И.А. Мусеева*

Среди социальных ценностей, которыми обладает человек, одной из важнейших является здоровье. Здоровье человека составляет неотъемлемую часть общественного богатства, и от общества зависит, как это богатство используется, охраняется и воспроизводится.

Право на здоровье, в отличие от других прав человека, сравнительно недавно стало рассматриваться конституциями многих стран мира. В конституциях XVIII–XIX вв. не было упоминаний о праве на здоровье, хотя другие права человека и провозглашались. В международном масштабе право человека на здоровье было признано в 1948 г. Всеобщей декларацией прав человека (ст. 25): «Каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая питание, одежду, жилище, медицинский уход и требуемое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благополучия его самого и его семьи».

Согласно Уставу Всемирной организации здравоохранения здоровье – это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов. Обладание высшим достижимым уровнем здоровья является одним из основных