ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 341.9

К ВОПРОСУ ОПРОБЛЕМАХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С УЧАСТИЕМ ИНОСТРАННОГО ЭЛЕМЕНТА

Винкерт В.В.
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
Россия, 344002, Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69
Алимова О.В.
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
Россия, 344002, Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69

ON THE ISSUE OF THE PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF REMOTE LABOR RELATIONS WITH THE PARTICIPATION OF A FOREIGN ELEMENT

Vinkert V.V.
Rostov State University of Economics (RINH),
Russia, 344002, Rostov-on-Don, Bolshaya Sadovaya str., 69
Alimova O.V.
Rostov State University of Economics (RINH),
69 Bolshaya Sadovaya str., Rostov-on-Don, 344002, Russia

АННОТАЦИЯ

В данной научной статье рассматриваются актуальные вопросы, связанные с колизионно-правовым регулированием трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Анализируются Трудовой кодекс Российской Федерации, а так же международные договоры России в сфере трудовых отношений в контексте регулирования международных трудовых отношений. Отдельно рассматриваются проблемы и пробелы в российском трудовом законодательстве, связанные с регулированием дистанционных трудовых отношений, с участием иностранного элемента.

ABSTRACT

This scientific article discusses topical issues related to the conflict-of-laws regulation of labor relations complicated by a foreign element. The article analyzes the Labor Code of the Russian Federation, as well as international agreements of Russia in the field of labor relations in the context of regulation of international labor relations. The problems and gaps in the Russian labor legislation related to the regulation of remote labor relations with the participation of a foreign element are considered separately.

Ключевые слова: трудовые отношения, осложненные иностранным элементом; коллизионно-правовое регулирование; коллизионная привязка; дистанционные трудовые отношения; традиционные трудовые отношения.

Keywords: labor relations complicated by a foreign element; conflict-of-laws regulation; conflict-of-laws binding; remote labor relations; traditional labor relations

В последние годы процессы, связанные с информатизацией, и глобализацией оказывают все большее влияние на общество. Серьёзные изменения коснулись и сферы трудовых отношений. Процесс информатизации трудовых отношений, рост так называемой дистанционной занятости характерен как для России, так и для остального мира. Данная тема является особенно актуальной в условиях продолжающейся пандемии коронавируса. Глобализация, в свою очередь несет в себе повышения уровня трудовой миграции и распространение трудовых отношений с участием иностранного элемента. В купе с упомянутой информатизацией это приводит к развитию дистанционных трудовых отношений, в которых работник является гражданином иного государства, либо же работодатель зарегистрирован заграницей. Такие нетипичные трудовые отношения порождают множество проблем, связанных с их правовым регулированием. Ситуация осложняется наличием существенных пробелов в отечественном трудовом законодательстве в упомянутой сфере.

Для анализа особенностей, связанных с регулированием дистанционной работы с иностранным элементом, необходимо рассмотреть современное положение в области правового регулирование традиционных международных трудовых отношений.

На данный момент, в мировой практике, в сфере регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, сложился ряд наиболее часто используемых коллизионных принципов. Среди них: закон места работы, личный закон работника, личный закон работодателя, закон места заключения трудового договора, закон автономии воли, закон места нахождения работодателя [7, с.158; 4, с.78]. Указанные принципы находят сове отражение в

законодательстве многих стран и международных нормативно-правовых актах.

Что касается России, то нужно отметить, что отечественное законодательство в сфере регулирования трудовых отношений с иностранным элементом не развито и имеет ряд пробелов. Так, в России не существует специализированного закона о международном частном праве, а положения раздела 6 Гражданского Кодекса, исходя из анализа соответствующих статей, нельзя назвать применимыми к трудовым правоотношениям. В Трудовом Кодексе практически отсутствуют нормы, регулирующие отношения с иностранным элементом. Справедливо будет сказать, что единственной такой нормой является положение части 5 статьи 11 ТК (и дублирующие данную норму статьи ТК), согласно которой нормы трудового законодательства на территории РФ распространится так же на иностранных граждан и на лиц без гражданства [5]. Формулировки статьи 11, позволяют большинству ученых-правоведов рассматривать указанную норму, как коллизионную привязку «закон места работы». В научной литературе встречается мнение, что оговорку «если иное не предусмотрено другими федеральными законами», можно рассматривать как отсылку к нормам шестого раздела ГК, однако, как уже говорилось выше, анализ статей указанного раздела, указывает на то, что к трудовым правоотношениям их положения неприменимы [1; 3, с. 225; 7, с. 158]. Таким образом, трудовое законодательство нуждается в доработке в части норм, регулирующих трудовые отношения с иностранным элементом.

Международные договоры РФ являются частью национального законодательства России и играют важную роль в регулировании трудовых отношений с иностранным элементом. Рассмотрим некоторые из них. Так в Соглашении между Правительством РФ и Правительством КНР от 5 февраля 2001 года в качестве главной коллизионной привязки использован закон места осуществления работы [4, с.78]. Нормы, регулирующие трудовые отношения, содержатся, например, в договоре между Российской Федерацией и Польшей «О правовой помощи и правовых отношениях по гражданским и уголовным делам» от 16 сентября 1996 г., в договоре между РФ и Монголией «О правовой помощи и правовых отношениях по гражданским и уголовным делам» от 20 апреля 1999 г. Так, в статье 44 договора от 16 сентября 1996 года, указано, что стороны трудового договора имеют право выбрать законодательство, регулирующее их трудовые отношения. Иными словами, в качестве коллизионной привязки, в данном соглашении, используется закон свободы воли. Если же законодательство не выбрано, то действует принцип места совершения работы. Интересное положение содержит пункт 2 рассматриваемой статьи договора с Польшей. Согласно ему, если работник выполняет работу на территории одной страны на основании трудового договора с предприятием, находящимся на территории другой страны регулирования данных правоотношений осуществляется законодательством страны работодателя (закон места нахождения работодателя). Такое же положения содержит статья 26 договора с Монголией от 20 апреля 1999 г. [7, с. 58-59]. Указанное положение особенно ценно в контекст рассмотрения проблем дистанционной занятости с иностранным элементом, о чем будет более подробно сказано ниже.

Стоит рассмотреть так же некоторые многосторонние международные соглашения в области регулирования трудовых отношений. Так, например, в Соглашение "О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов" от 15 апреля 1994 года и в Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств от 29 октября 1994 года в большинстве случаев устанавливает, что трудовые отношения регулируются законодательством стороны трудоустройства [6, с.180]. Данное положение можно рассматривать как коллизионную привязку «закон места нахождения работодателя».

Говоря о правовом регулировании дистанционных трудовых отношениях с иностранным элементом, нужно отметить, что в данном случае возникает целый ряд проблем. Наиболее важная из них связана с тем, что одним из признаков дистанционной работы является выполнение трудовых функций вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места. Исходя из формулировки определить где же конкретно находится рабочее место при дистанционной работе через интернет весьма проблематично, поскольку список локаций, с которых дистанционный работник может выполнять свои функции неограничен. Более того, при удаленной занятости понятие «рабочего места» становится весьма условным и может, к примеру, перемещаться вместе с работником: сегодня он работал из места своего проживание, а завтра уехал не отдых в другую страну и выполняет работу оттуда [2, с.141-142; 7, с.159].

Исходя из вышесказанного, можно заключить, что при правовом регулировании дистанционной работы с иностранным элементом не все коллизионные принципы, используемые при регулировании традиционных международных трудовых отношений, могут быть применены. Речь идет о применении закона места работы, поскольку само место работы не является четко определенным. Для российского законодательства данная проблема является особенно острой, поскольку именно закон места работы является, по сути, единственной коллизионной привязкой, существующей в отечественном трудовом законодательстве (если не брать во внимание международные договоры).

Иллюстрацией пробелов в российском законодательстве в части регулирования

дистанционных трудовых отношений с иностранным элементом, может служить в письмо Министерства труда РФ от 16.01.2017. В данном письме была высказана позиция, что заключение трудового договора о дистанционной работе с не гражданином РФ, проживающем заграницей невозможно. Причина такого положения дел – отсутствие в ТК РФ норм, предусматривающих такую возможность. Как видно, из проведенного выше анализа ТК, с высказанной позицией стоит согласиться [2, с.242-243].

Положения, позволяющие эффективно регулировать дистанционные трудовые отношения с иностранным элементом, содержаться в некоторых международных актах, рассмотренных выше. Речь, в первую очередь, идет о положениях, содержащих привязку «закон места нахождения работодателя». Применение данного принципа представляется целесообразным, поскольку место нахождения работодателя легко определимо, в том числе и при дистанционных трудовых отношениях. Однако, закрепление данного коллизионного принципа (и иных) лишь в международных актах явно недостаточно. Необходимы изменения в Трудовой Кодекс. Так же в российских международных актах существуют положения, закрепляющие принцип автономии воли в трудовых правоотношениях (упомянутый договор с Польшей от 1996 года). В научной литературе встречаются мнения, что данный принцип благодаря его гибкости, открывает довольно широкие возможности и дает возможность эффективного правового регулирования дистанционных международных трудовых отношений. Однако, на наш взгляд, данный принцип не может быть использован как основной, в силу того, что не учитывает неравенство работодателя и работника, ставя последнего в уязвимое положение [7, с.160].

Среди других проблем дистанционной работы с иностранным элементом (особенно если работник находится вне РФ) является тот факт, что в данном случае работодатель не может обеспечить соответствующие требования по охране труда. Более того, в данном случае работодатель фактически лишён возможности влияния на них и возможности проверки условий труда [2, с.243].

Таким образом, в российском трудовом законодательстве, в сфере регулирования трудовых отношений, осложненным иностранным элементов, существует серьёзный пробел. Справедливо будет сказать, что нормы, регулирующие указанные отношения ограничиваются лишь содержащимися в статье 11 ТК положением, которая трактуется частью ученых как коллизионная привязка «закон места работы». Таким образом, можно утверждать, что в российском трудовом законодательстве (исключая международные нормативно-правовое акты), существуют указания лишь на одну коллизионную привязку, упомянутую выше. К сожалению, при коллизионном регулировании дистанционных трудовых отношений с иностранным элементом, данную привязку нельзя применять, в силу особенностей дистанционной занятости. А именно речь идет о том, что при дистанционных трудовых отношениях само место работы: во-первых трудноопределимо: во-вторых оно может меняться; в третьих само понятие «место работы» по отношения к дистанционной занятости можно применять весьма условно. В связи с эти можно сказать, что вопрос дистанционных трудовых отношений с участием иностранного элемента в российском законодательстве по сути не урегулирован. Однако, стоит отметить, что в международных договорах (некоторые из которых были проанализированы в данной работе), существуют нормы, в которых закреплены коллизионные привязки, позволяющие эффективно урегулировать дистанционные трудовые отношения с участием иностранного элемента (например, «автономии воли», или «места нахождения работодателя»). Однако очевидно, что наличие данных норм исключительно в международных договорах является недостаточным и требуется доработка ТК с включением в него норм, позволяющих эффективно регулировать дистанционные трудовые отношения с иностранным элементом.

Список использованных источников

1.Егиазарова М. В. Унификация норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве // [Электронный ресурс]. URL: https://mgimo.ru/science/diss/Egiazarova_diss.pdf (дата обращения: 17.01.2022.)

2. Зайцева Л. В., Абакумова О. А. Виртуальная мобильность и трансграничная дистанционная работа: наступившая реальность и правовая неопределенность // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 464. – С. 239-250.

3.Протасова А. С. Коллизионное регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом: проблемы и перспективы // Вестник Бурятского государственного университета. Философия. 2011. – С.224-227.

4.Ракитина Е. В. Коллизионное регулирование трудовых отношений с иностранным элементом на национальном уровне и в рамках Соглашения между Правительством РФ и Правительством КНР от 5 февраля 2001 года // Российско-китайские исследования. 2019. №1. – С. 75-82.

5.Трудовой кодекс Российской Федерации от 3 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в актуальной редакции) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

6.Шестерякова И. В. Коллизионное регулирование трудовых и социально-обеспечительных отношений, осложнённых иностранным элементом // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2015. №5 (106). – С. 178-184.

7. Шуралева С.В. Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиций трудового

права России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2021. № 3 (25). – С. 156-163.

УДК343.2/.7

НАЛОГОВОЕ ПРАВОНАРУШЕНИЕ КАК ПРЕСТУПЛЕНИЕ, ПРЕДШЕСТВУЮЩЕЕ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ НЕЗАКОННЫМ ПУТЕМ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Кусаинова Л.К.
Карагандинский университет Казпотребсоюза
Казахстан, 100009, г.Караганда, ул.Ермекова 106а
Шошаева Л.С.
Казахстан, 100009, г.Караганда, ул.Академическая,9

TAX EVASION AS A PREDICATE OFFENSE PRIOR TO THE LEGALIZATION OF FUNDS OBTAINED BY ILLEGAL MEANS : THEORETICAL AND LEGAL ASPECT

L. K. Kusainova
Karagandy university of Kazpotrebsouz
Kazakhstan, 100009, Karaganda, st.Ermekov, 106a
L. S. Shoshaeva
Karagandy university of Kazpotrebsouz
Kazakhstan, 100009, Karaganda, st. Akademicheskaya,9

АННОТАЦИЯ

Борьба с отмыванием преступных доходов в последние годы вошла в число приоритетных задач, учитывающихся при формировании антикриминальной политики Казахстана, так как возрастающие масштабы этого явления стали не только подрывать стабильность финансово-экономической системы, но и напрямую создали угрозу национальной безопасности государства. Легализация доходов, полученным преступным путем, тесно связана с налоговыми правоотношениями. В статье рассматриваются теоретико-правовые аспекты налоговых правонарушений и причины роста налоговой преступности

ANNOTATION

The fight against money laundering in recent years has become one of the priorities are taken into account in the formation of anti-crime policy of Kazakhstan , as the growing scale of the phenomenon are not only undermine the stability of the financial and economic system , but also directly endanger national security. Legalization of proceeds from crime, is closely related to tax relations . The article discusses the theoretical and legal aspects of tax offenses and reasons for the growth of tax crime

Ключевые слова: налоговые правонарушения, легализация преступных доходов, налоговая преступность, уклонение от уплаты налогов, экономическая деятельность, банковская система, предикативное преступление.

Keywords: tax offenses, money laundering, tax crime, tax evasion, economic activity, banking system, a predicate offense .

Изменения в общественной, политической и социально-экономической сферах в современном мире спровоцировало появление и развитие практически неизвестной ранее в нашей стране опасного явления – это легализация преступных доходов. В то время, как на Западе, данный вид преступления существовал с 20 века, а на сегодняшний день уже создана прочная база борьбы с отмыванием денег, и преступники не нашли ничего лучше, как провести все этапы по легализации преступных доходов, нажитых преступным путем через наши страны, где нормативно-правовая база слабая, осведомленность населения также находится на низком уровне, а преступникам, в свою очередь, открыт путь на совершение всех соответствующих операций.

Преступное формирование незаконных денег, последующая их легализация, а также использование за пределами страны позволяет получать значительные преимущества в конкурентной борьбе, создает неблагоприятный инвестиционный климат и отрицательно влияет на развитие экономики страны в целом. Внесение средств вызывает от преступных источников, в свою очередь, дестабилизация финансовых отношений, угрожает к стабильности банковской системы в целом. Противодействие легализации незаконных доходов, приобретенных преступным путем, на сегодняшний день является одной из приоритетной задачей в политике Казахстана.

Если рассматривать причины, содействующие распространению данного вида преступления, то в ряде случаев, и как отмечено группой по разработке финансовых мер по борьбе с отмыванием денег FATF, имеется перечень предикативных преступлений, которые предшествуют легализации отмывания «грязных денег» [1].