

#### Список цитируемых источников

1. Краткие статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции по осуществлению правосудия за 2022 год [Электронный ресурс] // Верховный Суд Республики Беларусь. — Режим доступа: [https://court.gov.by/ru/justice\\_rb/statistics/5b82a6c416a342a7.html](https://court.gov.by/ru/justice_rb/statistics/5b82a6c416a342a7.html). — Дата доступа: 24.03.2024.
2. Краткие статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции по осуществлению правосудия за 2023 год [Электронный ресурс] // Верховный Суд Республики Беларусь. — Режим доступа: [https://court.gov.by/ru/justice\\_rb/statistics/69694c4d3e774d6e.html](https://court.gov.by/ru/justice_rb/statistics/69694c4d3e774d6e.html). — Дата доступа: 24.03.2024.
3. *Тит, А. А.* Ресоциализация как цель наказания (на примере Республики Беларусь) / А. А. Тит // Вестник Кузбасского института. — 2020. — № 2 (43). — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/resotsializatsiya-kak-tsel-nakazaniya-na-primere-respubliki-belarus>. — Дата доступа: 24.03.2024.
4. Уголовный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 2 июня 1999 года. : одобрен Советом Республики 24 июня 1999 года : в ред. Закона Респ. Беларусь, от 9 марта 2023 г. № 256-3 — Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=Hk9900275>. — Дата доступа : 24.03.2024.

УДК 378.14

**А. А. Куневич, Е. Я. Рутман**

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,  
Барановичи, Республика Беларусь*

### **ПРОБЛЕМЫ КОЛЛИЗИОННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ КАК ИСТОЧНИКЕ ОТРАСЛЕВОЙ КОДИФИКАЦИИ**

**Введение.** За последние 50 лет международное частное право (далее — МЧП) было кодифицировано в большей степени, чем за всю историю своего существования [1, с. 2]. Это связано, в первую очередь, с тем, что транснационализация общественных отношений и миграционная активность населения приводят к значительным изменениям подходов к коллизионному регулированию. Количество и разнообразие трансграничных частноправовых отношений, в том числе трудовых, брачно-семейных, отношений по защите прав потребителей постоянно растет, что предопределяет необходимость появления новых коллизионных норм.

**Основная часть.** Общие правила коллизионного регулирования трудовых правоотношений не закреплены в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК) [2] как источнике отраслевой кодификации. Нормы ст. 3 ТК нельзя считать коллизионными, а ст. 321 и 322 ТК, хотя и являются коллизионными, но регулируют очень узкий круг правоотношений (вопросы дипломатической и консульской службы). В этой связи возникает вопрос о возможности создания раздела VII «Международное частное право» Трудового кодекса Республики Беларусь [2] для регулирования трансграничных трудовых правоотношений. Ответ на данный вопрос имеет важное практическое значение, поскольку вопросы, связанные с трансграничными трудовыми отношениями, приобретают все большую актуальность на протяжении последних лет не только в Западной Европе, но и на постсоветском пространстве.

С появлением иностранного элемента в частном правоотношении возникла новая концептуальная сущность: частноправовое отношение, осложненное иностранным элементом [3, с. 13]. Экстраполируя указанную концепцию на сферу трансграничных трудовых отношений, можно заключить следующее: для того, чтобы соответствующие отношения подпадали под регулирование нормами МЧП, трудовые отношения должны иметь частноправовой характер, а также быть осложненными иностранным элементом. Общепринято, что в основе трудового права, находящегося под суверенитетом государства, лежит принцип территориальности.

Вопрос о возможном подчинении трудового правоотношения иностранному праву возникает при появлении в отношении так называемого иностранного элемента. Как справедливо отмечает А. Л. Маковский, понятие иностранного элемента используется в МЧП для конкретной цели — квалификации в законе той категории гражданских правоотношений, к которой можно применять не только отечественное, но и иностранное право. Согласно ст. 1093 ГК, иностранный элемент в правоотношении может выражаться в субъектном составе или же иным образом [4].

Во-первых, проявление иностранного элемента возможно в субъекте правоотношения, например, когда наниматель и работник имеют принадлежность к разным государствам. Во-вторых, иностранный элемент может проявляться в виде объекта трудовых правоотношений, например, если участники трудовых отношений имеют национальность одного государства, а работа осуществляется за рубежом. В-третьих, иностранный элемент может относиться к юридическому факту, определяющему возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений. В том случае, когда юридический факт будет иметь место на территории иностранного государства, а при этом его участниками будут субъектами другого государства, такие правоотношения могут регулироваться нормами МЧП. Однако исключительно наличие иностранного элемента в трудовом правоотношении не дает основания применения норм МЧП. Другой важной предпосылкой отнесения правового отношения к предмету МЧП выступает его частноправовая природа.

Определение принадлежности трудового правоотношения, осложненного иностранным элементом, к публичному или частному правопорядку представляет еще большую сложность. По мнению Л. А. Лунца,

«нельзя сказать, чтобы было ясно, какие вопросы относятся к публично-правовым, а какие — к гражданско-правовым элементам трудового права». Во-первых, трудовое право обладает комплексным характером. Это проявляется в том, что, с одной стороны, для данных отношений характерно наличие публичных начал, призванных защищать интересы работника, а с другой — трудовые отношения обладают частноправовыми свойствами, связанными с диспозитивностью и волей сторон трудового договора. Во-вторых, в трудовых правоотношениях органично сочетаются имущественный и организационный аспекты, элементы свободы и подчинения, а также своеобразный подход к определению правового положения сторон [5, с. 21].

В настоящее время большинство российских ученых, занимающихся вопросами МЧП, включают трансграничные трудовые отношения в предмет МЧП, несмотря на то, что российское законодательство не содержит отдельного коллизионного регулирования данных отношений. Данная группа ученых основывает свою точку зрения на понимании предмета МЧП, который охватывает гражданско-правовые отношения в широком смысле слова, в том числе и трудовые отношения, имеющие частноправовой характер. К таким правоотношениям относят, например, условия выплаты и определение размера заработной платы; регламентацию порядка и условий возмещения ущерба, причиненного работнику трудовым увечьем. Вместе с тем часть правоотношений, имеющих управленческий характер, включает, например, порядок образования и деятельности комиссии по трудовым спорам; порядок наложения дисциплинарных взысканий; регламентацию правил внутреннего трудового распорядка [5, с. 235].

Как в российском, так и в белорусском законодательстве не существует разработанного коллизионного регулирования трансграничных трудовых отношений. В частности, белорусский законодатель не сформулировал общее правило о праве, применимом к трудовому договору, осложненному иностранным элементом. Отсутствие специальных норм коллизионного регулирования трудовых отношений как тенденция, которую можно проследить на постсоветском пространстве, скорее всего основано на историческом развитии трудового права в Советском Союзе.

Таким образом, в современном европейском подходе разделение между публичным и частным характером трансграничных трудовых отношений имеет значение не для включения частноправовых отношений в сферу МЧП, а скорее для применения различных подходов к регулированию публично-правовых и частноправовых отношений. В большинстве случаев это означает отсылку к внутреннему трудовому законодательству в отношениях публично-правового характера вследствие применения односторонних коллизионных норм или же особых механизмов ограничения коллизионного метода.

В настоящее время недостаток коллизионных норм в ТК ставит вопрос о возможности создания положений МЧП с трансграничными трудовыми отношениями. Возможность использования общих положений международного частного права, закрепленных в разделе VII ГК, обусловлена п. 1 ст. 1 ГК «...трудовые отношения... регулируются гражданским законодательством, если законодательством... о труде и занятости населения... не предусмотрено иное». Аналогичная позиция поддерживается многими российскими учеными, в том числе А. А. Спектором и И. В. Гетьман-Павловой. Однако в случае трансграничных трудовых отношений применение норм об обязательствах раздела VII ГК может быть затруднительно ввиду сложной правовой природы данных отношений, как было рассмотрено ранее. Например, ст. 1124 и 1125 ГК рассчитаны на традиционные товарно-денежные отношения и абсолютно не учитывают особенности трудовых отношений. Так, автономия воли сторон, закрепленная в ст. 1124 ГК, при применении к трудовым отношениям давала бы слишком неограниченную свободу нанимателю, не учитывая позицию работника как более уязвимой стороны договора. Отношения, возникающие в связи с организацией наемного труда, объективно требуют особого регулирования, при котором ограничивается свобода договора в целях защиты работника и обеспечивается его подчинение власти нанимателя [4].

В отсутствие выбора сторон при применении ГК трудовые отношения сторон трансграничного трудового договора регулировались бы правом страны, «где имеет основное место деятельности сторона, которая осуществляет исполнение, имеющее решающее значение для содержания такого договора. При невозможности определить основное место деятельности стороны, которая осуществляет исполнение, имеющее решающее значение для содержания такого договора, применяется право страны, где данная сторона учреждена, имеет место постоянного жительства...» (п. 4 ст. 1125 ГК).

При применении данной нормы к трудовым отношениям с определенной долей условности можно было бы утверждать, что решающее исполнение в трудовом контракте осуществляет работник. Однако все равно не понятно в данной ситуации, что понималось бы под «основным местом деятельности» физического лица — работника. Более того, нельзя сказать, что права и обязанности по трудовым договорам в основном зависят от места жительства работника. Исходя из общепринятых мировых подходов в отсутствие выбора сторон к трудовым отношениям в подавляющем числе юрисдикций применяется привязка *lex laboris* (место выполнения работы).

**Заключение.** Учитывая сложный характер трансграничных трудовых отношений, который подразумевает регулирование данных отношений как частноправовыми, так и публично-правовыми нормами, необходимо законодательно закрепить специальные коллизионные нормы, регулирующие трансграничные трудовые отношения, объем которых должен четко определять круг трудовых отношений, подпадающих под регулирование.

На наш взгляд, в связи с особой природой трудовых отношений и правового положения работника как слабой стороны договора применение норм об обязательствах раздела VII ГК к трудовым отношениям является неприемлемым и нецелесообразным. В связи с этим требуется разработка специальных коллизионных норм для регулирования трансграничных трудовых отношений, в частности вопросов применимого права к трудовому договору. На основании этого, предлагаем создание раздела VII «Международное частное право» Трудового кодекса Республики Беларусь, содержащего следующие главы: «Общие положения» и «Коллизионные нормы».

#### Список цитируемых источников

1. Symeonides, S. C. Codifying Choice of Law Around the World : an International Comparative Analysis / S. C. Symeonides. — Oxford : Oxford University Press, 2014. — 411 p.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 ; в ред. Закона Респ. Беларусь от 03.04.2024 г. № 363-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — 06.04.2024. — 2/3083.
3. Международное частное право : учебник / Г. К. Дмитриева [и др.]. — Изд. 4-е, перераб. и доп. — М. : Проспект, 2016. — 680 с.
4. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 7 дек. 1998 г., № 218-3 ; в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2024 г., № 344-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 11.01.2024. — 2/3064.
5. Федосеева, Г. Ю. Международное частное право : учебник / Г. Ю. Федосеева. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Профобразование, 2002. — 320 с.

УДК 343.57

А. Д. Кунютко, Е. В. Черняк

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,  
Барановичи, Республика Беларусь*

### ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОНЯТИЯ ДОПИНГ И ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СПОРТСМЕНАМИ

**Введение.** Допинг уже давно является одной из наиболее острых проблем в сфере спорта. На протяжении десятилетий его использование было темной стороной спортивных соревнований, вызывая не только этический дисбаланс, но и серьезные правовые последствия для спортсменов, соревнующихся на мировой арене.

Однако, несмотря на все усилия международных спортивных организаций и государств, бороться с этим явлением, определение понятия допинга остается одним из самых сложных вопросов в спортивном праве. Разнообразие запрещенных веществ, методов и технологий, а также постоянное развитие науки и медицины делают эту проблему многогранной и динамичным явлением.

Понимание правовых последствий использования допинга спортсменами также требует внимательного анализа. Отстранение от участия в соревнованиях, лишение звания и медалей, штрафы и даже уголовная ответственность — всё это лишь некоторые из мер, которые могут быть применены к нарушителям антидопинговых правил. Разнообразие нормативных актов на международном и национальном уровнях усложняет понимание и применение правил в данной области.

Учёные считают, что слово «допинг» берёт своё название от голландского слова *dop*, названия алкогольного напитка, изготовленного из виноградной кожуры. *dop* являлся любимым напитком воинов из племени зулусов, они пили его для увеличения своей отваги во время боя. В начале 20-го века термин приобрел современное значение и первоначально имел отношение к нелегальному использованию допинга для скаковых лошадей [1, с. 364].

**Основная часть.** Одной из сложностей в определении допинга является постоянное изменение и развитие веществ, методов и технологий, которые можно использовать для улучшения спортивных результатов. Новые вещества и методы появляются быстрее, чем они могут быть обнаружены и запрещены спортивными ассоциациями. Также важно учитывать, что различные страны и спортивные организации могут иметь разные списки запрещенных веществ и методов, что создает дополнительные сложности в определении допинга. Наконец, допинг может быть использован не только для улучшения физических способностей спортсменов, но и для улучшения их психологического состояния, что также усложняет процесс определения допинга.

Определение допинга может встретить ряд сложностей из-за различных аспектов, которые неоднозначны или подвержены субъективной интерпретации. Вот некоторые из них:

1. Неоднозначность в определении запрещенных веществ: Список запрещенных веществ и методов в спорте составляется Всемирным антидопинговым агентством (WADA) и регулярно обновляется. Но существует неопределенность относительно того, какие именно вещества или методы следует считать запрещенными.

2. Осложнения в определении дозировок: Часто даже разрешенные вещества могут стать запрещенными, если применяются в слишком больших дозах. Определение допинга может стать проблематичным, если необходимо установить точные дозы вещества, чтобы они были приемлемыми.

3. Сложности в обнаружении: Некоторые запрещенные вещества могут быть сложны для обнаружения с помощью анализов, так как они могут быть быстро действующими и выведенными из организма спортсмена.