

Научная статья

УДК: 341.9

Опыт кодификации международного частного права в Эстонии

Сергей Сергеевич Ипполитов^{1,2,3}

¹ Российский научно-исследовательский институт культурного и природного наследия имени Д.С. Лихачева, главный научный сотрудник

² Российская государственная академия интеллектуальной собственности, зам. директора Международного центра компетенций «АйПи»

³ Федеральное государственное бюджетное научно-исследовательское учреждение «Государственный научно-исследовательский институт реставрации»

Москва, Россия

Доктор исторических наук

nivestnik@yandex.ru,

<https://orcid.org/0000-0003-3564-4271>

Аннотация. Опыт кодификации международного частного права в Эстонии, как и в других государствах Европейского союза, является примером двойных стандартов, имеющим незначительное отношение к универсальным «европейским ценностям», декларируемым политиками этого объединения. Стремление местных властей максимально адаптировать эстонское законодательство к нормам европейского права приводит к ситуации, при которой права иностранных рабочих на территории страны ограничиваются европейскими судебными решениями, существенно сужающими возможности трудящихся защищать свои права на территории иных государств Европейского союза, в которых они находятся в служебных командировках или работают по найму.

Ключевые слова: международное частное право, трансграничные правоотношения, правовые институты, санкции, иностранный элемент, Эстония, права человека.

Финансирование: Статья подготовлена в рамках НИР «Концепция автономной кодификации в проблематике реформирования международного частного права» (4-ГЗ-2022).

Original article

The experience of codification of private international law in Estonia

Sergey S. Ippolitov ^{1,2,3}

¹ Russian Research Institute of Cultural and Natural Heritage
named after D.S. Likhachev, Chief Researcher

² Russian State Academy of Intellectual Property,
Deputy Director of the International Competence Center "IP"

³ Federal State Budgetary Research Institution "State Research Institute of
Restoration"

Moscow, Russia

Doctor of Historical Sciences,

nivestnik@yandex.ru,

<https://orcid.org/0000-0003-3564-4271>

Abstract. The experience of codification of private international law in Estonia, as in other States of the European Union, is an example of double standards that have little relation to the universal "European values" declared by the politicians of this association. The desire of the local nationalist authorities to adapt Estonian legislation to the norms of European law as much as possible leads to a situation in which the rights of foreign workers in the country are limited by European court decisions, which significantly reduce the ability of workers to defend their rights on the territory of other European Union states in which they are on business trips or work for hire.

Key words: private international law, cross-border legal relations, legal institutions, sanctions, foreign element, Estonia, human rights.

Funding: The article was prepared as part of the research work «The Concept of Autonomous Codification in the Issues of Reforming International Private Law» (4-GZ-2022).

Введение

Опыт кодификации международного частного права (далее – МЧП) в странах Балтии в целом и в Эстонской Республике (далее – Эстония), в частности, в последние десятилетия следует рассматривать через призму взрывного роста националистических настроений в обществе, следствием

которых стало резкое ограничение базовых прав человека во всех областях. Крайняя националистическая политика властных элит затронула, главным образом, русскоязычное население страны, которое на протяжении десятилетий продолжает подвергаться правовой дискриминации, противоречащей всем международно-правовым актам, подписанным официальным Таллином. По названным причинам аналитический обзор кодификации МЧП в Эстонии необходимо производить с поправкой на эти обстоятельства: кодификация МЧП в местном законодательстве вовсе не означает следование установленным нормам, политика двойных стандартов в отношении жителей республики является устоявшейся практикой и стала объектом изучения многих исследователей [1; 2; 3; 4; 5].

Основное исследование

Наиболее проработанной в сфере кодификации МЧП в Эстонии оказалась законодательная база, затрагивающая трудовые отношения иностранных рабочих с местными предпринимателями и государством на территории страны. Транзитное положение Эстонии на пересечении логистических потоков в самых разных областях экономики обусловило необходимость нормализации правоотношений в этой сфере. В итоге местные законодатели разработали целый комплекс норм и правил, основой для которых послужило законодательство Европейского союза (далее – ЕС).

Были разработаны и приняты следующие законы: о трудовом договоре; об условиях работы сотрудника, направленного в деловую поездку в Эстонию; об иностранцах; о разрешении трудовых споров; о равном обращении; о половом равноправии; о международном частном праве; о гигиене и безопасности труда; о труде в морском судоходстве.

Закон о трудовом договоре¹ регулирует отношения между работником и работодателем, которые возникают на основании трудового договора. Закон сводит воедино нормы, регулирующие индивидуальные трудовые

¹ См.: URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146?leiaKehtiv> (дата обращения: 18.02.2024).

правоотношения, в том числе правила по заключению и прекращению трудового договора, по заработной плате, времени труда и отдыха, отпуску, а также имущественной ответственности. В случае споров окончательное решение принимает комиссия по трудовым спорам или суд.

Закон об условиях работы сотрудника, направленного в деловую поездку в Эстонию², призван обеспечить защиту прав работника, направленного в деловую поездку в Эстонию для оказания услуг, а также честную конкуренцию работодателей, занимающихся оказанием услуг.

Закон об иностранцах³ регулирует въезд в Эстонию иностранцев (за исключением граждан государств – членов Европейского союза, государств – членов Европейской экономической зоны и Швейцарской Конфедерации и членов их семей, которые имеют право пребывать или проживать в Эстонии в значении Закона о гражданах Европейского союза), а также их права и обязанности во время проживания, пребывания или работы в Эстонии.

Закон о разрешении трудовых споров⁴ регулирует деятельность комиссии по трудовым спорам и суда, а также формирование и порядок работы комиссий по трудовым спорам, порядок разрешения трудовых споров.

Закон о равном обращении⁵ обеспечивает защиту лиц от дискриминации по национальному (этническая принадлежность), расовому признаку, цвету кожи, вероисповеданию или убеждениям, возрасту, физическим недостаткам или сексуальной ориентации.

Закон о половом равноправии⁶ призван обеспечить вытекающее из Основного закона Эстонской Республики «равноправное обращение полов», а также поддержку равноправия мужчин и женщин «как одного из основных и общих благ во всех областях общественной жизни».

² См.: URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/129062018080?leiaKehtiv> (дата обращения: 18.02.2024).

³ См.: URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/117062020005?leiaKehtiv> (дата обращения: 18.02.2024).

⁴ См.: URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/128122017018?leiaKehtiv> (дата обращения: 18.02.2024).

⁵ См.: URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/106072012022?leiaKehtiv> (дата обращения: 18.02.2024).

⁶ См.: URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/107072015011?leiaKehtiv> (дата обращения: 18.02.2024).

Закон о международном частном праве⁷ применяется в случаях, когда в правоотношениях затрагиваются права граждан более чем одного государства. Если в соответствии с законом, иностранным договором или сделкой подлежит применению право иностранного государства, суд применяет его независимо от того, желают этого применения или нет. При применении права иностранного государства эстонские суды исходят из толкования применяемого права и практики его применения в соответствующем государстве.

Закон о гигиене и безопасности труда⁸ устанавливает предъявляемые к труду работников требования по гигиене и безопасности труда, права и обязанности работодателя и работника при создании и обеспечении безопасной для здоровья рабочей среды, организации гигиены и безопасности труда на уровне предприятия и государства, порядок производства по опротестованию и ответственность за нарушение требований гигиены и безопасности труда.

Закон о труде в морском судоходстве⁹ регулирует работу на судне, трудовые отношения в морском судоходстве, посреднические услуги по трудоустройству, задачи государства по организации сферы труда в морском судоходстве, надзор за трудовыми отношениями, работу в судоходных внутренних водах в коммерческих целях на внутреннем водном транспорте, перевозящем грузы или пассажиров, и ответственность за нарушение прописанных в законе требований. Конкретизация и толкование этого акта осуществлены в Разъяснениях Министерства социальных дел¹⁰.

Также в Эстонии действуют прямые директивы Европейского союза, относящиеся к обеспечению труда и жизнедеятельности иностранных

⁷ См.: URL:<https://www.riigiteataja.ee/akt/13242136?leiaKehtiv> (дата обращения: 28.02.2024).

⁸ См.: URL:<https://www.riigiteataja.ee/akt/128042017009?leiaKehtiv> (дата обращения: 18.02.2024).

⁹ См.: URL:<https://www.riigiteataja.ee/akt/101032017006?leiaKehtiv> (дата обращения: 28.02.2024).

¹⁰ См.: URL:<https://www.ti.ee/sites/default/files/documents/2022-08/Selgitused%20meret%C3%B6%20seaduse%20juurde.pdf> (дата обращения: 08.02.2024).

работников на территории страны и их трудовым отношениям с местными работодателями.

Постановление Европейского парламента и совета от 17.06.2008 № 593/2008 (Рим I)¹¹, применяется в договорных обязывающих правоотношениях в случае законодательной коллизии, что позволяет сторонам договора свободно выбирать применяемое право. Выбор права не может приводить в итоге к оставлению работника без защиты, которая предусмотрена для него соответствующими нормами и от которой нельзя уклониться по соглашению. Если стороны в отношении применяемого трудового договора не выбрали применяемое право, в отношении договора действует право того государства, где работник обычно выполняет свою работу по договору. Если определить такое государство не представляется возможным, к договору применяется право того государства, где расположено предприятие, трудоустроившее работника. Если из обстоятельств в целом выяснится, что договор тесно связан с каким-либо другим государством, применяется право соответствующего государства. Следует отметить, что это постановление Европейского парламента было кодифицировано Эстонией в Законе о международном частном праве¹².

Директива Европейского парламента и совета от 16.12.1996 № 96/71/ЕС (далее – Директива 96/71) о направлении работника в деловую поездку в связи с оказанием услуг¹³ применяется в отношении предпринимателей, которые в связи с оказанием межгосударственных услуг временно направляют работников в иное союзное государство, чем то, в котором они обычно трудятся.

Также в сфере занятости иностранных рабочих Эстония руководствуется Директивой Европейского парламента и совета от 15.05.2014 № 2014/67/ЕС¹⁴,

¹¹ См.: URL:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32008R0593> (дата обращения: 28.02.2024).

¹² См.: URL:<https://www.riigiteataja.ee/akt/13242136?leiaKehtiv> (дата обращения: 18.02.2024).

¹³ См.: URL:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31996L0071> (дата обращения: 18.02.2024).

¹⁴ См.: URL:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=celex%3A32014L0067> (дата обращения: 18.02.2024).

Директивой Европейского парламента и совета от 28.06.2018 № 2018/957/ЕС¹⁵, а также Директивой Европейского парламента и совета от 15.07.2020 № 2020/1057/ЕС¹⁶ (далее – Директива 2020/1057), устанавливающей специальные нормы, регулирующие командировку водителей транспортных средств в секторе автомобильных перевозок (в их связи с директивами 96/71 и 2014/67), и вносящей поправки в директиву 2006/22/ЕС в связи с требованиями обеспечения исполнения и постановление (ЕЛ) № 1024/2012.

В Эстонии контактным учреждением для иностранных работников является Инспекция труда¹⁷ – подведомственное Министерству социальных дел государственное учреждение, которое осуществляет государственный надзор и применяет государственное принуждение на основаниях и в пределах, установленных законом.

Основными задачами Инспекции труда являются реализация политики в области рабочей среды, государственный надзор за выполнением требований правовых актов, регулирующих вопросы гигиены и безопасность труда, а также трудовых отношений, информирование населения, работников и работодателей об опасностях рабочей среды и разрешение трудовых споров во внесудебном органе по трудовым спорам. Инспекция труда осуществляет государственный надзор над условиями труда командированных работников в Эстонии и отвечает на обоснованные запросы информации касательно законов, прочих правовых актов и расширенных коллективных договоров, которые применяются к командированным работникам. В дополнение к этому Инспекция труда организует обмен информацией с другими странами – членами ЕС.

Инспекция труда оказывает работникам и работодателям бесплатные консультационные услуги по вопросам регистрации командированных в Эстонию работников и их условий труда.

¹⁵ См.: URL:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018L0957> (дата обращения: 28.02.2024).

¹⁶ См.: URL:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A32020L1057> (дата обращения: 18.02.2024).

¹⁷ См.: URL:<https://www.ti.ee/e> (дата обращения: 07.02.2024).

Помимо Инспекции труда вопросами командированных работников занимаются в соответствии со своей компетенцией другие государственные учреждения: Департамент социального страхования, Касса здоровья Эстонии, Налогово-таможенный департамент, Департамент полиции и погранохраны.

Здесь следует отметить, что в 2022 г. Эстония, в нарушение норм международного права, ввела односторонние дискриминационные меры против граждан Российской Федерации (далее – РФ), запретив им въезд в страну. С 19 сентября 2022 г. запрещен въезд в Эстонию всем гражданам РФ с действующей краткосрочной шенгенской визой, выданной с целью туризма, спорта и посещения культурных мероприятий, посещения родственников или друзей, вне зависимости от конечного пункта назначения или страны Шенгенского соглашения, в которой была выдана виза [3].

Ограничение не распространяется на всех российских граждан. Государственную границу и в будущем могут пересекать:

– граждане РФ, имеющие целью посетить родственников по восходящей или нисходящей линии (дети, внуки, родители, бабушка, дедушка); супруга(-у); человека, с которым имеются общие несовершеннолетние дети. Посещаемый должен быть гражданином или имеющим постоянный вид на жительство в Эстонии или в другой стране ЕС и проживать в Эстонии. Въезд в страну разрешен и в том случае, если гражданин РФ едет вместе с тем лицом, которое он собирается посетить, и лицо соответствует всем вышеперечисленным признакам. Нельзя посещать проживающих в Эстонии на основании временного вида на жительство родственника, супруга(-у) или человека, с которым имеются общие несовершеннолетние дети.

Если гражданин РФ хочет въехать в Эстонию, чтобы посетить живущего здесь гражданина Эстонии или другой страны ЕС, или путешествует вместе с ним, однако этот человек не является его прямым родственником по восходящей или нисходящей линии (ребенок, внук,

родитель, бабушка или дедушка), супругом и не имеет общих с гражданином РФ несовершеннолетних детей, то тогда гражданин России не имеет права на въезд в Эстонию [3].

Из перечня запрещенных для въезда лиц исключены работники сферы международных товарных и пассажирских перевозок, дипломаты, граждане РФ, которым в Эстонии выдана краткосрочная рабочая или учебная виза. Также в страну впускаются люди «по соображениям гуманитарного характера», в том числе диссиденты.

Четких определений понятия «диссидент» в нормативных актах Эстонии обнаружить не удалось, поэтому правовое регулирование этой категории иностранных граждан, прибывающих на территорию страны, может подразумевать что угодно.

Кодификация МЧП в сфере трудовых отношений иностранных водителей, осуществляющих транзитные коммерческие перевозки через территорию Эстонии, была проработана подробно и тщательно. Нежелание местных властей лишиться транзитных доходов вынудило их, невзирая на «политические требования текущего момента», оставить эту сферу экономики вне действия санкций для граждан РФ.

Статус «командированного водителя транспортного средства» в международных автомобильных перевозках установлен Директивой 2020/1057. Вытекающие из нее специальные положения распространяются на случаи, когда водитель, имеющий трудовые отношения с транспортным предприятием, командирован на территорию другого государства – члена ЕС для оказания услуг находящейся там стороне договора. Этими специальными положениями определяется порядок перевозок, при которых обязательно соблюдать требования к командировкам, изложенные в Директиве 96/71, и создается единая отраслевая информационная система уведомлений (командировочных деклараций).

Европейское управление по вопросам труда опубликовало специальную методическую брошюру, озаглавленную «Новые Правила командирования

водителей», которые вступили в силу ЕС в феврале 2022 года¹⁸. В издании в определение термина «командированный водитель» говорится: «Если вы выполняете транспортные операции в течение ограниченного срока в другом государстве – члене ЕС, а не в том, где зарегистрирован ваш работодатель, и выполняете следующие операции, то вы являетесь командированным водителем:

Каботаж. Работодатель, на которого вы работаете, не зарегистрирован в государстве – члене ЕС, где вы выполняете внутренние транспортные операции;

Перевозки типа cross trade (перекрестная торговля). Транспортные операции между двумя государствами – членами ЕС или государством – членом ЕС и страной, не входящей в ЕС, и ваш работодатель не зарегистрирован ни в одной из этих стран;

Порожняя поездка. Поездка, осуществляемая в связи с каботажем или операцией по перекрестной торговле, которая подпадает под правила командирования;

Комбинированные транспортные операции. Если первая или последняя часть комбинированной транспортной перевозки является операцией перекрестной торговли или каботажа, то вы являетесь командированным водителем только при выполнении этой первой или последней части»¹⁹.

Иные лица, осуществляющие перевозку грузов по территории Эстонии, отличаются от «командированного водителя» тем, что реализуют «двустороннюю операцию по перевозке из государства – члена ЕС, где зарегистрирован работодатель, в другую страну (внутри или за пределами ЕС) или возвращение из любой другой страны (внутри или за пределами ЕС) в государство – член ЕС, где зарегистрирован работодатель водителя; осуществляют транзит, т.е. пересечение государства – члена ЕС,

¹⁸ Командированные водители – знайте свои права и обязанности. Новые «Правила командирования водителей» применяются со 2 февраля 2022 г. URL:https://www.ti.ee/sites/default/files/documents/2022-10/Posting_of_Drivers_Russian.pdf (дата обращения: 19.02.2024).

¹⁹ Новые «Правила командирования водителей» применяются со 2 февраля 2022 г. URL:https://www.ti.ee/sites/default/files/documents/2022-10/Posting_of_Drivers_Russian.pdf (дата обращения: 19.02.2024).

без какой-либо погрузки или разгрузки; производят порожнюю поездку; комбинированные транспортные операции».

Со 2 февраля 2022 г. транспортное предприятие обязано обеспечивать командированному действующие в Эстонии минимальные условия труда, указанные в европейской Директиве 96/71. Минимальные условия труда необходимо соблюдать, если они более льготные по сравнению с условиями труда, применяемыми в стране постоянного проживания командированного работника. Так, минимальная оплата труда (включая сверхурочные) должна выплачиваться командированному работнику в установленном в стране командировки размере, если он выше обычной оплаты труда работника²⁰.

Кодификация МЧП в Эстонии в области трудового права осуществляется также путем рецепции национальным законодательством судебных прецедентов в других странах ЕС.

Интересно в этой связи решение Европейского суда от 18.12.2007 (C-341/05 *Laval un Partneri Ltd vs. Svenska Byggnadsarbetareförbundet* jt), касавшееся: кодификации директивы 96/71; национального законодательства, устанавливающего условия найма; коллективного договора для строительного сектора, в том числе возможностей профсоюзов посредством коллективных действий принудить предприятия, созданные в других государствах – членах ЕС, вести переговоры по определению ставок оплаты работников и подписать коллективный договор²¹.

Необходимость судебного решения была спровоцирована ситуацией, сложившейся вокруг компании Laval, зарегистрированной в соответствии с законодательством Латвии. В период с мая по декабрь 2004 г. компания направила около 35 рабочих в Швецию для работы на строительных площадках, которыми управляла фирма L&P Baltic Bygg AB (Baltic), зарегистрированная согласно шведскому законодательству.

²⁰ Командированные водители – найдите свои права и обязанности. Новые «Правила командирования водителей» применяются со 2 февраля 2022 г. URL:https://www.ti.ee/sites/default/files/documents/2022-10/Posting_of_Drivers_Russian.pdf (дата обращения: 19.02.2024).

²¹ InfoCuria. Case-law. Решение суда (Большой палаты). URL:<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=71925&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=703667> (дата обращения: 23.02.2024).

В ходе переговоров в 2004 г. контрагенты потребовали, чтобы Laval подписала коллективный договор для строительного сектора и гарантировала, что присланные рабочие будут получать почасовую заработную плату в размере 16 евро в час.

Переговоры не увенчались успехом, после чего были инициированы коллективные действия против Laval, которые вылились в блокаду строительной площадки, начавшуюся 2 ноября 2004 г. Блокада заключалась в препятствовании доставке товаров на стройплощадку, размещении пикетов и запрете латвийским рабочим и транспортным средствам въезжать на стройплощадку. Laval обратилась за помощью в полицию, но там объяснили, что, поскольку коллективная акция в соответствии с национальным законодательством была законной, они не могут вмешиваться и устранять физические препятствия, блокирующие доступ к строительной площадке.

Шведская компания проинформировала Laval, что требуется применять положения, на которые ссылается закон о найме работников, согласно которому именно руководство и трудовые коллективы должны договариваться по вопросам заработной платы, и что минимальные требования коллективных договоров также применяются к иностранным работникам, работающим по найму, пригрозив обращением в суд.

3 декабря 2004 г. Elektrikerna инициировала «акцию сочувствия». Эта мера привела к тому, что шведские предприятия, входящие в организацию работодателей электриков, не смогли предоставить услуги Laval: компании, по сути, был объявлен бойкот; ее работники вернулись в Латвию.

В январе 2005 г. другие профсоюзы объявили акции сочувствия, состоящие в бойкоте всех объектов Laval в Швеции, в результате чего предприятие больше не могло осуществлять свою деятельность в этом государстве. В феврале 2005 г. город Ваксхольм потребовал расторжения

контракта между ним и Baltic, и 24 марта 2005 г. последняя была объявлена банкротом²².

Правовой контекст судебного решения опирался на пункты 6, 13, 17 и 22 преамбулы к Директиве 96/71, гласящие, что «транснационализация трудовых отношений порождает проблемы в отношении законодательства, применимого к трудовым отношениям; ...в интересах сторон установить положения и условия, регулирующие трудовые отношения; законы государств-членов должны быть скоординированы, чтобы установить основные обязательные правила минимальной защиты, которые должны соблюдаться работодателями принимающей страны; ... такая координация может быть достигнута только посредством законодательства Сообщества; обязательные правила минимальной защиты, действующие в принимающей стране, не должны препятствовать применению условий найма, которые являются более благоприятными для работников; настоящая Директива не наносит ущерба законодательству государств-членов, касающемуся коллективных действий по защите интересов профессий»²³.

Статья 3 Директивы 96/71 регламентирует правила и условия найма, согласно которым государства – члены ЕС должны обеспечить работникам, направленным на их территорию, условия найма, охватывающие следующие вопросы, которые установлены в государстве – члене ЕС, где выполняется работа:

- (a) максимальные периоды работы и минимальные периоды отдыха;
- (b) минимально оплачиваемый ежегодный отпуск;
- (c) минимальные ставки оплаты труда, включая ставки за сверхурочную работу (не распространяется на дополнительные профессиональные пенсионные программы);

²² InfoCuria. Case-law. Решение суда (Большой палаты). URL:<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=71925&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=703667> (дата обращения: 23.02.2024).

²³ InfoCuria. Case-law. Решение суда (Большой палаты). URL:<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=71925&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=703667> (дата обращения: 23.02.2024).

- (d) условия найма работников, в частности, предоставление работников предприятиями по временному найму;
- (e) здоровье, безопасность и гигиену на рабочем месте;
- (f) защитные меры в отношении условий трудоустройства беременных женщин или женщин, которые недавно родили, детей и молодежи;
- (g) равенство обращения между мужчинами и женщинами и другие положения о недискриминации.

Соответственно, не должны возникать препятствия к применению положений и условий найма, которые являются более благоприятными для работников²⁴.

По итогам рассмотрения ситуации суд принял решение, ограничивающее возможности иностранных рабочих защищать свои трудовые права на территории стран ЕС проверенным инструментарием профсоюзной борьбы: посредством стачек, блокад, забастовок²⁵.

Названное решение Европейского суда стало обязательным к исполнению на территории Эстонии – информация об этом содержится на официальном сайте правовой информации страны²⁶.

Заключение

Подводя некоторый итог в рассмотрении опыта кодификации МЧП в Эстонии, следует отметить ряд принципиальных моментов.

Становится очевидным, что международное частное право в понимании политиков и чиновников этого балтийского государства отнюдь не является универсальной ценностью, доступной каждому желающему им воспользоваться. Наглядный пример тому – положение русскоязычных граждан на территории страны; так называемых «неграждан» и лиц без гражданства, имеющих «неправильное» происхождение, взгляды, убеждения или национальную

²⁴ InfoCuria. Case-law. Решение суда (Большой палаты). URL:<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=71925&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=703667> (дата обращения: 23.02.2024).

²⁵ Там же.

²⁶ См.: URL:<https://www.ti.ee/ru/inostrannyu-rabochiy/poleznaya-informaciya> (дата обращения: 23.02.2024).

принадлежность. Эта категория жителей Эстонии не может воспользоваться даже национальным законом о МЧП, поскольку его положения касаются «иностранных граждан», а упомянутые дискриминируемые категории к таковым не относятся.

Стремление местных властей максимально адаптировать эстонское законодательство к нормам европейского права приводит к ситуации, при которой права иностранных рабочих на территории страны ограничиваются европейскими судебными решениями, существенно сужающими возможности трудящихся защищать свои права на территории иных государств Европейского союза, в которых они находятся в служебных командировках или работают по найму.

Список источников

1. Брод А.С. О ситуации с правами русскоязычного населения в странах Прибалтики (на примере Латвии и Эстонии): проект: Доклад Московского бюро по правам человека / Электрон. дан. – М.: Фонд «Историческая память». 2009. 33 с.

2. Бузаев В.В. Современная европейская этнократия: Нарушение прав национальных меньшинств в Эстонии и Латвии / В. В. Бузаев, И. В. Никифоров; Предисл. Т. А. Жданюк; Под ред. М. В. Демурина, В. В. Симиндея. – М.: Фонд «Историческая память», 2009. 280 с.

3. Визы для граждан России. URL:<https://kriis.ee/ru/puteshestviya-peresechenie-granicy/poezdki-v-estoniyu/vizy-dlya-grazhdan-rossii> (дата обращения: 19.02.2024).

4. Голованов М.О., Коптева К.В. О некоторых вопросах правового статуса этнических меньшинств в Эстонской Республике // E-Scio. 2017. № 5 (8). URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotoryh-voprosah-pravovogo-statusa-etnicheskih-menshinstv-v-estonskoy-respublike> (дата обращения: 30.01.2024).

5. Полещук В.В. Неграждане в Эстонии. 2008. 90 с. URL: <http://library.khpg.org/files/docs/1415120969.pdf> (дата обращения: 16.02.2024).

References

1. Brod A.S. *O situacii s pravami russkoyazychnogo naseleniya v stranah Pribaltiki = On the situation with the rights of the Russian-speaking*

population in the Baltic countries (using the example of Latvia and Estonia): project: Report of the Moscow Bureau for Human Rights. Moscow, *Fond Istoricheskaya pamyat'* Publ. 2009. 33 p. (in Russ.).

2. Buzaev V.V. *Sovremennaya evropejskaya etnokratiya: Narushenie prav nacional'nyh men'shinstv v Estonii i Latvii = Modern European ethnocracy: Violation of the rights of national minorities in Estonia and Latvia* / V.V. Buzaev, I.V. Nikiforov; Preface T.A. Zhdanyuk; Ed. M.V. Demurina, V.V. Simindeya. Moscow, *Fond Istoricheskaya pamyat'* Publ. 2009. 280 p. (in Russ.).

3. Visas for Russian citizens. URL:<https://kriis.ee/ru/puteshestviya-peresechenie-granicy/poezdki-v-estoniyu/vizy-dlya-grazhdan-rossii> (date of access: 19.02.2024) (in Russ.).

4. Golovanov M.O., Kopteva K.V. *O nekotoryh voprosah pravovogo statusa etnicheskih men'shinstv v Estonskoj Respublike = On some issues of the legal status of ethnic minorities in the Republic of Estonia*. *E-Scio*. 2017. № 5 (8). URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotoryh-voprosah-pravovogo-statusa-etnicheskih-menshinstv-v-estonskoj-respublike> (date of access: 30.01.2024) (in Russ.).

5. Poleshchuk V. V. *Negrazhdane v Estonii = Non-citizens in Estonia* / V. V. Poleshchuk, 2008. 90 p. URL:<http://library.khpg.org/files/docs/1415120969.pdf> (date of access: 16.02.2024) (in Russ.).

Статья поступила 17.03.2024, принята к публикации: 22.04.2024.

© Ипполитов С.С., 2024