

ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДАНАМИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ТЕРРИТОРИИ РФ

FEATURES OF IMPLEMENTATION OF LABOR ACTIVITIES BY FOREIGN CITIZENS IN THE TERRITORY OF THE RUSSIAN FEDERATION

Авторы: Колдина Юлия Романовна (Липецкий государственный технический университет)

Научный
руководитель: Королёва Екатерина Вячеславовна (Липецкий государственный технический университет)

Аннотация: в статье раскрываются основные вопросы осуществления трудовой деятельности иностранных граждан. Особое внимание уделено дискуссионным положениям о сроке трудового договора с работниками – иностранцами. На основе обобщения приведенных мнений о сроке трудового договора делается вывод о том, что с категорией иностранных граждан имеет место заключение трудового договора на неопределённый срок.

Ключевые
слова: иностранные граждане; существенные условия трудового договора; срок; высококвалифицированные специалисты; трудовой договор.

Annotation: The article is devoted to the implementation of labor activities of foreign citizens. Particular attention is paid to the discussion provisions on the duration of the employment contract with foreign workers. Based on a generalization of the opinions presented on the term of the employment contract, it is concluded that an indefinite term employment contract is concluded with the category of foreign citizens.

Keywords: foreign citizens; material terms of the employment contract; term; highly qualified specialists; employment contract.

Трудовые отношения как вид социальных отношений занимают особое место в жизни каждого человека [6, с.220]. В этом аспекте в рамках исследования большое внимание будет отведено правовой сущности трудового договора как важного юридического факта в трудовом праве и осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности на территории РФ. Важным условием для иностранных граждан является достижение 18 - летнего возраста для вступления в трудовые отношения – это положение закреплено в ст. 327.1 ТК РФ [1].

Предоставление разрешительных документов иностранным гражданином при приеме на работу является главным фактором оформления трудовых отношений. Документы, предъявляемые иностранным гражданином или лицом без гражданства при приеме на работу, помимо тех, которые установлены в ст.

65 ТК РФ, определены в ст. 327.3 ТК РФ [3, с.446].

Все положения о сведениях, включаемые в трудовой договор основываются на общей норме ст. 57 ТК РФ, в которой в качестве основополагающей информации необходимо включение сведений о сторонах, месте и дате заключения и т.д. Исходя, из специфики отношений с иностранными гражданами с введением специальной главы норма ст. 327.2 ТК РФ расширяет перечень условий договора и помимо общих сведений, требует включения информации о разрешительных документах на работу (патент), законности нахождения на территории РФ (разрешение на временное проживание или ВНЖ). В отношении иностранного работника вносятся личные данные, сведения о разрешительных документах с обязательным указанием даты истечения срока действия документа.

В отличие от положений законодательных актов в самой науке трудового права термин «существенные условия трудового договора» все же используют некоторые авторы, хотя не все они уточняют, какие именно из условий трудового договора нужно считать обязательными. Попробуем это выяснить, для этого прежде всего важно обратиться к лексическому содержанию термина «существенный». В словарных источниках его толкуют как «такой, что составляет суть или касается сути чего-либо; очень важный, значительный, весомый» [12, с.356]. Итак, следовательно, в это понятие вкладывают, что условия должны быть важны и составлять его суть.

Трудовая функция имеет свое отражение в разрешении на работу или патенте и должна строго соответствовать изложенной в нем информации, нельзя принимать на должность иностранного работника, фактически исполняющего другую трудовую функцию, за это нарушение предусмотрен значительный административный штраф, возлагаемый на работодателя.

В качестве подтверждения вышеизложенного можно обратиться к материалам судебной практики. Иностранец гражданин Э. получил разрешение на работу в г. Москве по разрешительным документам мог осуществлять трудовую деятельность в качестве дворника. Гражданин Э. 28 января 2015 года заключил трудовой договор с ООО «Н.» в результате, которого был принят в обособленное подразделение организации. В ходе проверки, проведенной миграционным органом иностранец Э. фактически выполнял трудовую деятельность в качестве прессовщика. В связи с выявленным нарушением ООО «Н.» привлекли к административной ответственности за несоответствие занимаемой профессии, указанной в разрешении на работу. В результате был наложен штраф на ООО «Н.» в размере 400 тысяч рублей [14].

Также существуют требования к трудовым функциям высококвалифицированных специалистов они не могут привлекаться для занятия религиозной деятельностью, а также в области торгового обслуживания розничной торговли товарами (включая фармацевтические товары) (п. 1.2 ст. 13.2 Закона об иностранных гражданах) [2].

Вопрос о сроке трудового договора является дискуссионным в науке трудового права. В настоящее время произошло разделение мнений в научной литературе, а именно: срочный трудовой договор или договор на неопределённый срок имеет место в отношениях с работниками-иностранцами.

Проанализируем этот вопрос с правовой точки зрения. Исходя, из общих правил трудового законодательства со всеми гражданами трудовой договор заключается на неопределённый срок. В тоже время, выданный иностранному лицу патент имеет ограниченный период действия. Одни авторы, такие как М.Э. Джарасов [4], А.Иванчак [5] указывают, что это не является основанием для заключения срочного договора. Подтверждением своей точки зрения приводят ч. 5 ст. 327.1 ТК РФ. Аналогичного мнения придерживается и М.А. Мосейчук, которые отмечает, что «только по той причине, что речь идет о мигранте, заключать с ним именно срочный трудовой договор нельзя» [11, с.31].

Г.А. Корнийчук [10] упоминает о том, что имеет место заключение срочного трудового договора с соблюдением требований ст. 59 ТК РФ (например, сезонные работы, заведомо определённая работа и т.д).

Нам представляется более верной первая точка зрения, так как в этом перечне нет указаний на временный характер документов, а значит и трудовой договор не может считаться срочным.

В официальных разъяснениях Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 г. №2 в п. 13 указывается на то, что «решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы» [13].

Таким образом, стоит отметить, что трудовое законодательство предоставляет равный объем прав и обязанностей, служащих основанием оформления трудовых отношений. Однако, исходя из положений специальной главы о регулировании труда существуют определенные особенности и различия, а именно: в пакете документов необходимых для трудоустройства, в наличии территориальной привязки при выполнении трудовой деятельности,

сведений, включаемых в трудовой договор и т.д. Эти особенности вызваны режимом пребывания иностранных граждан и необходимостью государства осуществлять контроль за законным осуществлением трудовой деятельности.

Наиболее важным аспектом при привлечении к труду иностранных граждан является осознание того, что миграция имеет свою собственную динамику различных форм в каждой стране [7, с.94]. Трудовая миграция является неизбежным следствием, поэтому Правительство РФ должно не бороться с этим явлением, а вводить его в правовое русло, что требует формирования научно обоснованной миграционной политики в соответствии с требованиями времени [8, с.60].

Существовавшая до настоящего времени законодательная база, касающаяся вопросов правового регулирования иностранных граждан, не отвечала требованиям [9, с.84], сложившимся в обществе, что вызвало необходимость закрепления в ТК РФ отдельной главы 50.1, посвященной как особенностям прекращения трудовых отношений с иностранными работниками, так и другим положениям являющимся немаловажными для вступления в трудовые отношения с иностранными лицами.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СПС КонсультантПлюс.

2. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ // СПС КонсультантПлюс.

3. Актуальные проблемы трудового права [Текст]: учебник для магистров / под ред. Н. Л. Лютов. – М.: Проспект, 2017. – 688 с.

4. Дзарасов, М.Э. Правовое регулирование труда работников-иностранцев [Электронный ресурс]/ М.Э. Дзарасов. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-truda-rabotnikov-inostrants-ev>, свободный.

5. Иванчак, А. Правовой режим труда иностранных граждан в Российской Федерации [Текст]: монография / А. Иванчак – М.: МГИМО-Университет, 2016. – 374 с.

6. Колдина, Ю.Р. Морально-этические императивы в трудовых отношениях [Текст]/ Ю.Р.Колдина, Е.В. Королёва // Нравственные императивы в праве,

образовании, науке и культуре. – 2018. – С.220 – 225.

7. Колдина, Ю.Р. Миграционная политика и гражданско-правовое положение иностранных граждан [Текст] / Ю.Р. Колдина // Государство, Общество и Церковь: миграция и межкультурное многообразие. – 2018. – С. 90-94.

8. Колдина, Ю.Р. Ограничение на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности на территории РФ [Текст] / Ю.Р. Колдина, Е.В. Королёва // Актуальные проблемы права. – 2019. – С. 57-60.

9. Колдина, Ю.Р. История развития законодательства об иностранных гражданах [Текст] / Ю.Р. Колдина, Е.В. Королёва // Конституционные ценности российской государственности (к 25-летию Конституции Российской Федерации и 100-летию Первой Конституции РСФСР). – 2018. – С. 80-84.

10. Корнийчук, Г.А. Прием и увольнение работников [Электронный ресурс] / Г.А. Корнийчук. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/5303918/>, свободный.

11. Мосейчук, М.А. Иностранцы граждане и лица без гражданства: особенности труда, оплаты и налогообложения [Текст] / М.А. Мосейчук. – М.: Дело и сервис, 2018. – 240 с.

12. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – Москва: Азбуковник, 2012. – 940 с.

13. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // СПС Консультант Плюс.

14. Решение Московского городского суда от 26 сентября 2016 г. № 7-1108/2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mosgorsud.ru>