

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Заведующий кафедрой
доктор юрид. наук, доцент


Л.В. Зайцева
2022 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

**ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ИНОСТРАННЫМ
ЭЛЕМЕНТОМ**

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Магистр права»

Выполнил работу
студент 2 курса
очной формы обучения



Малхасян Норик Каренович

Научный руководитель
канд. юрид. наук, доцент



Анбрехт Татьяна Анатольевна

Рецензент
Главный юрист-консульт
подразделения правовой
поддержки филиала ООО
«Брусника», г. Тюмень



Епрынцева Светлана Анатольевна

Тюмень
2022

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	2
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ	9
1.1. ИСТОРИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОСЛОЖНЕННЫЕ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ	9
1.2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О ПРАВОВОМ СТАТУСЕ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН, РАБОТАЮЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	13
1.3. МЕЖДУНАРОДНЫЕ АКТЫ В СФЕРЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ	23
ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДАНАМИ И ЛИЦАМИ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА	33
2.1. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ИНОСТРАННЫМ РАБОТНИКОМ	33
2.2. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ИНОСТРАННЫМ РАБОТНИКОМ	43
2.3. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ИНОСТРАННЫМ РАБОТНИКОМ	52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	60
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	64

ВВЕДЕНИЕ

Конец XX века стал переломным моментом в истории России – страна перешла к рыночной экономике в результате радикальных экономических реформ. Такие изменения привели к необходимости реформирования не только экономического уклада страны, который формировался на протяжении XX столетия, но и к изменению правовой системы, появлению новых правовых норм и принятию множества новых, кардинально отличающихся от предыдущих правовых актов.

Значительная разница социального и экономического уровней развития стран является главной причиной перемещения рабочей силы в мире. Современная трудовая миграция имеет положительные черты, у людей появляется возможность осуществлять оплачиваемую трудовую деятельность, и для государства это заключается в дополнительном доходе в бюджет. Поэтому в современных условиях активного реформирования экономической сферы общественных отношений особую важность приобретают трудовые отношения, осложненные иностранным элементом.

Не секрет, что Россия является привлекательным центром для миграционного притяжения, а именно трудовых мигрантов, особенно из бывших государств СССР, в силу возможности хорошего заработка. Статистика показывает, что приток иностранных граждан до 2020 года в РФ составил около 15-16 миллионов, из них же 5 – 6 миллионов прибывали в нашу страну с целью поиска работы и трудоустройства. В течении года на территории РФ находилось около 10 – 12 миллионов иностранных граждан, из которых 3 – 4 миллиона иностранцев пребывали в нашей стране на заработках. Но уже в 2020 году, в период пандемии, эти цифры в значительной степени изменились. Коронавирусная инфекция внесла свои коррективы в миграционные процессы РФ, ввиду закрытия границ, прекращения транспортного сообщения между странами, введение мероприятий на нераспространения коронавирусной инфекции. Уже в год пандемии по данным Государственной информационной системы

миграционного учета в РФ прибыло 5,8 миллионов иностранных граждан. Этот показатель ниже на 70 % в сравнении с аналогичным периодом прошлого года. Соответственно, наибольшая доля всех приезжих иностранных граждан пришлась на 1 квартал, около 75 %. Учитывая данные статистики, можно отметить, что уменьшилось количество оформленных иностранными гражданами виз на 36 %, около 224,7 тысяч. На миграционный учет за 2020 год встали 9,8 миллионов иностранных граждан. В процентном соотношении эта цифра уменьшилась почти на 50%. Разрешение на временное проживание на тот период получило 122 тысячи иностранных граждан. Эта цифра аналогично уменьшилась, как и другие на 48%. С заявлением о выдаче разрешения на временное проживание больше всего обращались граждане Таджикистана, Казахстана, Узбекистана, 55% заявлений о выдаче разрешения на временное проживание приходится на граждан этих государств. На конец 2020 года на основании разрешения на временное проживание в РФ проживало около 310 тысяч иностранных граждан, но и эта цифра уменьшилась в сравнении с аналогичными периодами других годов на 27%. Важно отметить, что 90% иностранных граждан, имеющих разрешение на временное проживание – это граждане государств-участников СНГ. Что касается вида на жительство, то в России на этом основании проживает 620 тысяч иностранных граждан и опять же отметим, что большая доля приходится на граждан государств-участников СНГ – 88 %. Обращаясь к статистике, количество видов на жительство в 2020 году было выдано больше на 18 %, чем за аналогичный период и составило 258 тысяч. Патентов в 2020 году трудовым мигрантам было выдано, в том числе оформленных и переоформленных, 1,2 миллиона, это цифра на 36 % меньше, чем за предыдущий год. В период пандемии, многие организации приостановили свою деятельность, точно также и индивидуальные предприниматели ввиду ограничений по противодействию распространения коронавирусной инфекции, это вызвало неблагоприятные явления в сфере труда и занятости населения. В этот же период, по данным

Государственной информационной статистике, от работодателей поступили 1,3 миллиона уведомлений в органы миграционного учета о заключении трудового договора или гражданско-правового договора с иностранным гражданами. [2. 27] Эта цифра тоже уменьшилась на 30%. Согласно Сводке основных показателей деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации за январь - апрель 2022 г. в МВД России поступило 657 479 уведомлений о заключении трудовых договоров с иностранными гражданами и лицами без гражданства, осуществляющими трудовую деятельность. При этом за аналогичный период прошлого года всего таких уведомлений было 425 666, что говорит о резком увеличении активности работодателей по заключению трудовых договоров с иностранными работниками. [2. 28] Данное увеличение, в частности, может быть объяснено послаблениями в антивирусной политике, которая была ужесточена в период 2020-2021 гг. в отношении трудовых мигрантов.

Анализируя статистические данные, можно заключить, следующее:

Во-первых, РФ является привлекательной для трудовых мигрантов, в большей степени среди жителей ряда государств-членов СНГ, ввиду наличия неквалифицированных рабочих мест и ввиду заработных плат, которые в их странах ценятся.

Во-вторых, развитие новой коронавирусной инфекции в мире в 2020 году привело к значительному снижению трудящихся-мигрантов, что непосредственно сказалось на стоимости рабочей силы для организаций, которые «пользовались» услугами иностранных рабочих.

В-третьих, заметим, что приведенные данные отражают лишь совокупность трудовых договоров, заключенных с соблюдением миграционного законодательства РФ, и будем иметь ввиду, что определенная часть иностранных работников вступает в трудовые отношения нелегально.

Трудовые отношения следует рассматривать в качестве важнейшего вида социальных отношений, которые занимают особо место в жизни

человека и гражданина.

Государство, с одной стороны, обеспечивает реальную возможность для организационно-правового обеспечения трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, с другой же стороны, очерчивает правила занятия трудовой деятельностью иностранцев, закрепляет права и обязанности, а также ответственность. Специфичность нормативного правового регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом состоит и в том, что для нахождения иностранцев в России предусмотрены особые правовые режимы. Кроме того, лица, нарушающие установленные в государстве нормы и правила могут быть подвергнуты гражданскому, административному или даже уголовно-правовому воздействию.

В современной России выбранной теме исследования уделяется немалое внимание, как с научной точки зрения, так и в законотворческой деятельности.

Целью данного исследования является анализ системы правового регулирования трудовых отношений с иностранными гражданами и лицами без гражданства, выявление проблем и внесение предложений по их совершенствованию.

В соответствии с заявленной целью работы решается ряд задач:

1. Провести ретроспективный анализ положений законодательства, регулирующих трудовые отношения, осложненные иностранным элементом;
2. Дать общую характеристику законодательства Российской Федерации о правовом статусе иностранных граждан или лиц без гражданства, работающих в Российской Федерации;
3. Исследовать международные акты, направленные на регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом;
4. Выявить и проанализировать особенности заключения трудового с иностранными гражданами и лицами без гражданства;

5. Изучить особенности изменения трудового договора с иностранными гражданами и лицами без гражданства;

6. Исследовать особенности расторжения трудового договора с иностранными гражданами и лицами без гражданства.

Объектом данного исследования являются отношения в сфере применения труда иностранных граждан и лиц без гражданства.

Предметом исследования являются правовые нормы, регулирующие отношения, возникающие в области трудовых отношений, осложненных иностранным элементом.

Методологической основой магистерской работы, исходя из поставленных целей и задач, был выбран теоретический анализ информационных ресурсов и источников, которые посвящены теме регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. В ходе исследования применена группа общенаучных методов познания и методы сравнительного анализа, метод анализа нормативно - правовых документов, исторический метод, специально-юридический и сравнительно-правовой метод.

Вопросам и проблемам трудовых отношений с иностранными гражданами в России посвящали свои труды такие авторы, как: Андрианова М.А., Воронина Н.А., Головина С.Ю., Доронина Н.Г., Иванчак А.И., Ануфриева Л.П., Богданов В., Гупта П., Дроздик М.В., Жильцов А.Н., Муранов А.И., Пальников М.С., Рощин Б.Е., Садовникова Г.Д., Хабриева Т.Я., Шестерякова И.В., Гусова К.Н., Богуславский М.М., Пашкова А.С., Полетаева Ю.Н., Смирнова О.В., Давлетгильдеева Р.Ш., Глазырина В.В., Александрова Н.Г., Трунова О.В. и многие другие.

Научная новизна исследования состоит в том, что в данной работе рассмотрены основные тенденции, содержание и признаки трудовых отношений, осложненных иностранным элементом.

Практическая значимость исследования заключается в наличии в выпускной квалификационной работе конкретных предложений по

изменению законодательства, корректировке юридической практики и новых взглядов на исследуемую проблему, которые можно использовать в учебном процессе и в дальнейшей научной деятельности.

Положения, выносимые на защиту:

1. Положения российского трудового законодательства о заключении трудового договора с иностранным работником требуют совершенствования в части направления иностранцев командировку. В этой связи в ст. 327.4 Трудового Кодекса РФ необходимо в частности внести изменения в ее название. Предлагается переименовать: «Особенности временного перевода и командирования работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства» и дополнить ее положениями об условиях командирования иностранных работников;

2. Иностранные граждане, как субъекты трудовых отношений, пользуются правами и несут обязанности наравне с российскими гражданами, на них распространяются общие положения трудового законодательства РФ. Вместе с тем, административно-правовой аспект правового статуса иностранных граждан устанавливает их специальную правосубъектность в рамках трудовых правоотношений, соответственно ограничивая правоспособность, тем самым, ограничивая их права с целью обеспечения протекционизма российским гражданам на рынке труда.

3. Считается целесообразным совершенствование системы квотирования иностранной рабочей силы. Необходимо нормативно закрепить систему критериев квотирования, в рамках которой установить размер квот привлечения иностранной рабочей силы, в отношении всех без исключения видов экономической деятельности. Системы квотирования должна базироваться на объективной оценке степени влияния трудовой миграции на состояние отечественного рынка труда.

Цели и задачи данного исследования позволили определить структуру работы: первая глава включает теоретические и исторические характеристики трудовых отношений, осложненных иностранным

элементом; вторая глава работы посвящена анализу правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом, определены основные проблемы и перспективы развития, изучено регулирование указанных отношений в рамках ЕАЭС.

Настоящая работа структурно представлена введением, двумя главами, объединяющими шесть параграфов, заключением и списком используемых источников.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ

1.1. ИСТОРИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОСЛОЖНЕННЫЕ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ

Общеизвестно, что регулирование трудовых отношений, имеющих иностранные элементы, берет свое начало еще в XIX веке.

Перед началом исследования вопроса регулирования труда граждан, который осложнен иностранным элементом в историческом аспекте необходимо изучить понятие иностранного гражданина, которое применялось ранее. Одно из первых легальных определений иностранных граждан содержалось в ст. 817 Свода законов «О состояниях», принятого в 1899 г. [2. 26, с. 170]. Согласно рассматриваемого источника под иностранцем понимались «... вообще подданные другихъ Державъ, не вступіиу установленнымъ порядкомъ въ подданство Россіи». Интересным является то, что данное определение при современном толковании имело два самостоятельных признака, на основании которых лицо признавалось иностранцем: лицо не вступило в установленном порядке в подданство Российской Империи, лицо является подданным другого государства. На основании этих двух признаков можно констатировать, что в случае, когда лицо является бипатридом, оно не признаётся иностранным гражданином, идентичное правило действует и по сей день. В целом понятие иностранного гражданина по Своду законов «О состояниях» не сильно отличается от современных»

Права иностранных граждан были закреплены в ст. 818, согласно которой иностранцы имели право свободно посещать и находиться в Российской Империи, при этом на них распространялось законодательство Российской Империи. Однако существовало интересное ограничение для

азиатов – представителей Китая и Кореи, им воспрещалось селиться и пребывать на приграничных с соответствующими странами территориях. Кроме того, для представителей еврейской национальности устанавливался особый порядок пропусков на территорию Российской Империи. Подобные лица, за исключением «среднеазиатских евреев» не имели право селиться на территориях, принадлежащих Российской Империи а также становиться её подданными, в случае посещения Империи обязаны были находиться в пределах места осёдлости евреев, также существовали иные ограничения.

Согласно общему правилу изложенному в ст. 822 Свода в рамках труда иностранцев действовал запрет на его осуществление на военной и государственной службе. В целом они могли трудиться в рамках различных промыслов, ограничения содержались в тексте Промышленного, Горного и Торговом уставах.

Кроме того, иностранные граждане не могли исполнять государственный подряд в Приамурской, Иркутской, Забайкальской области.

Изначально в XIX веке иностранных граждан осуществлял свою деятельность на основе своеобразного вида на жительство, которые выдавался при въезде на территорию Российской Федерации и действовал в течении трёх месяцев, однако позднее в 1827 г. вид на жительство стал выдаваться сроком на один год.

Возможность выдворения иностранцев в случае нарушения закона была предусмотрена ст. 365 Устава Благочестия и безопасности [2. 26, с. 57]. Также эта статья содержала основания для повторного въезда иностранцев на территорию Российской Империи и список субъектов, которые имели право выдворить лицо за пределы Империи.

В целом проводя анализ источников XIX века можно констатировать, что единый нормативно-правовой акт, который бы регулировал трудовую деятельности иностранного подданого в Российской Империи отсутствовал, нормы права были разрозненны.

Ключевыми источниками о правовом статусе иностранных работников выступали Свод законов «О состояниях», Свод гражданских законов, Устав «О промышленности» [2.1] и ряд иных актов.

Первый рассмотренный нормативный правовой акт – Свод законов «О состояниях» регулировал основные элементы статуса иностранного гражданина и не содержал конкретной информации о его трудовых правах.

Общие нормы, которые регулируют трудовую деятельность рассматриваемых субъектов содержатся в Своде законов Гражданских.

Устав «О промышленности» [2.1] подразумевал возможность труда иностранных граждан на мануфактурах и фабриках и не содержал существенных ограничений. Одно из ограничений было связано с периодом, на который выдавался вид на жительство – документ, являющийся основанием для длительного пребывания иностранца в Российской Империи. Поскольку он выдавался сроком на один год, то и трудовой контракт и иностранным гражданином был ограничен этим сроком.

Своеобразные требования для осуществления труда в просветительской сфере предъявлялись к иностранцам. Так иностранец, который намеревался обучать другое лицо на дому, обязан был доказать, что является приверженцем христианской веры и пройти проверку на «достаточное благочестие» [2.1]. Позднее для преподавания лица должны были получить разрешение на право преподавания.

В отличие от работы на мануфактурах и фабриках иностранные граждане, которые трудились у земледельцев, могли получить вид на жительство сроком на 12 лет, подобное правило появилось в 1861 г., с принятием мнения Государственного совета «О правилах для найма землевладельцами иностранных рабочих и водворения сих иностранцев в России». Иностранные граждане должны были трудиться на равных правах и обязанностях с подданными Российской Империи.

Правилами также достаточно подробно оговаривалась процедура трудоустройства иностранцев.

На основании изложенного, можно сделать ряд выводов. Труд иностранцев в основном не подразумевал особого регулирования и регулировался на основании общих норм права.

Основы регулирования труда иностранных граждан были заложены в эпоху Российской Империи, к примеру, как и сегодня, раньше иностранцу нужно было получить на 3 месяца разрешение на проживание, а потом и вовсе на 1 год.

Следующий этап развития трудового законодательства совпадает с прекращением существования Российской Империи и становлением РСФСР начиная с 25 октября 1917 г. [2. 26].

Законодатель с 1918-1971 год в Кодексах Законах о труде закреплял всеобщую обязанность трудиться для граждан РСФСР [2. 13, с. 58-59]. Всеобщая трудовая обязанность распространялась также на иностранных граждан.

Автор при изучении трудового законодательства в Советский период не обнаружил правовых норм, которые каким-либо образом регулировали труд иностранных граждан. Вероятно, данное обстоятельство связано с крайне низким уровнем трудовой эмиграции в СССР. Наибольшее количество лиц, которые являлись иностранным гражданам в СССР, были гражданами Вьетнама, Китая, Турции.

Тем не менее в отдельных нормативных актах, содержались нормы, которые прямо или опосредованно регулировали общественные отношения в сфере труда иностранных граждан.

Базовым источником права, регулирующим труд иностранных граждан, является Конституция РСФСР 1978 года [1. 38].

Статья 35 Конституции содержала права иностранных граждан в РСФСР, среди них были следующие: право на обращение в суд, право на нахождение и перемещение по территории РСФСР.

Наибольшее число норм, регламентирующих статус иностранцев, содержалось в принятом предперестроечную эпоху законе СССР 1981 г. «О

правовом положении иностранных граждан в СССР» [1. 38]. Согласно ст. 1 иностранный гражданин признается лицом, у которого отсутствует гражданство СССР, но имеется принадлежность к гражданству иного государства. Эти два признака иностранца (с правовой точки зрения) сохраняются до сих пор и в российском законодательстве.

Ст. 5 закона содержит норму, которая закрепляет аналогичное право с правом, которое существовало в Российской Империи, а именно право иностранного гражданина постоянно находиться в СССР, при условии получения вида на жительство и разрешение.

Основы осуществления трудовой деятельности закреплены в ст. 7. При толковании этой статьи иностранные граждане по общему правилу могли трудиться в СССР при условии постоянного проживания, которое как следует из ст.5 возможно при наличии вида на жительство, в этом случае они могли выполнять трудовую функцию в качестве рабочих и служащих в учреждениях и организациях. Трудовую функцию они осуществляли по общим правилам и на общих основаниях с гражданами СССР. Лица без вида на жительство являлись временно пребывающими и могли осуществлять трудовую деятельность, если она совместима с целями их пребывания в СССР.

Таким образом, законодательство советского периода также не имело большого количества норм права, которые бы регулировали трудовую деятельность иностранных граждан. Они трудились на общих основаниях с советскими гражданами.

1.2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О ПРАВОВОМ СТАТУСЕ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН, РАБОТАЮЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Следующий этап развития отечественного трудового права, а соответственно норм права, регулирующих труд иностранных граждан, начинается с момента распада СССР и появления Российской Федерации.

В последнем десятилетии сформировался массив нормативных актов, принятых отечественным законодателем и посвященных трудовой деятельности иностранцев в России.

Материальное правовое регулирование состоит не только из частных правовых элементов трудовых отношений, но и трудовых отношений, которые относятся к категории административно-правового режима (порядок регулирования трудовой деятельности иностранных граждан, привлечение рабочей силы иностранцев и т.д.) Тем самым отечественное законодательство регулирует вопросы не только международного частного права, но и трудового, административного отраслей права.

Это связано с тем, что отличительной чертой регулирования международных трудовых отношений в России является отсутствие в законодательстве правовых норм, которые запрещают или, наоборот разрешают регулирование указанных отношений с использованием коллизий. Обращая внимание на данный факт, появляется интерес к изучению содержания регулирования таких отношений с точки зрения того, какими отраслями права оно осуществляется.

Отечественное законодательство не содержит специального законодательства о внешней трудовой миграции, поэтому ее регулирование отличается комплексным характером различными отраслями права, трудовым, гражданским, конституционным, административным, международным.

Центральные положения о правовом статусе иностранных граждан в России указаны в ч. 3 ст. 62 Конституции РФ [1.1]. В соответствии с тем, что за рядом исключений, указанных в законе, иностранные граждане пользуются такими же правами и обязанностями, как и граждане РФ. Например, иностранец не может быть частным охранником, то есть

наниматься в так называемые частные охранные предприятия, в соответствии со ст. 11.1. Закона РФ «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» [1.14].

Рассмотрение нормы ч. 3 ст. 62 Основного закона означает в области трудовых отношений, что отечественные нормативные правовые акты о трудовой деятельности распространяются, в том числе, на иностранных лиц. Тем не менее, ч. 3 ст. 62 делает отсылку к иным актам. В большей степени, особенности регулирования указанных отношений закреплены в Федеральном законе от 25 июля 2002 года №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [1. 20] (далее по тексту – Закон о правовом положении иностранных граждан).

Например, с целью защиты государственных и общественных интересов, существуют ограничения касающиеся невозможности иностранным гражданам замещать ряд должностей. В частности, такое ограничение для должностей гражданской государственной службы есть в ст. 21 Федерального закона 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1. 21].

Первоначальным источником, регулирующим общественные отношения в сфере труда, является ст. 37 Конституции РФ [1.1], которая гарантирует каждому право на труд запрет принудительного труда и право на отдых (отпуск), право на труд в соответствующих условиях.

Положения этой статьи нашли своё продолжение в ст. 2 и 4 Трудового кодекса РФ, где говорится о свободе труда и запрете на принуждение к нему [1. 11]. Кроме того, ст. 4 Трудового кодекса РФ расширяет понятие принудительного труда по сравнению с международными актами, относя к нему работу, которую работник вынужден выполнять под угрозой наказания (насильственного воздействия).

В России имеются и запреты для осуществления иностранцами определенных видов деятельности (к примеру, пользование участками

континентального шельфа, недрами, лесным фондом, землями сельскохозяйственного назначения, продажи лекарств и иное) [1. 19].

Современное конституционное право предусматривает право каждого человека свободно перемещаться по миру и покидать собственную страну, а также реализовывать право на трудовую деятельность в иностранном государстве. Исходя из чего, любое развитое государство создает механизмы, которые позволяют иностранным гражданам осуществлять трудовую деятельность в рамках юрисдикции выбранной ими страны. В России с 1990-ых годов был создан правовой механизм, позволяющий иностранным гражданам осуществлять трудовую деятельность на ее территории, в связи с этим, было принято множество нормативно-правовых актов.

За последние годы, в связи со сложившейся непростой политической и экономической ситуацией в мире, среди большого числа трудящихся в России иностранцев, особенно возросло количество трудящихся мигрантов. В основном, их представителями являются гражданами бывших союзных республик СССР. Это связано с тем, что экономическая ситуация в России является гораздо благополучнее, чем экономическая обстановка в их собственных государствах.

После принятия Закона о правовом статусе иностранных граждан на законодательном уровне были закреплены такие понятия как «иностранец», «иностранец-работник», «трудовая деятельность иностранца», «разрешение на работу» и другие важные понятия в данной сфере.

В рамках исследуемого вопроса важно отметить, что под иностранным работником в ст. 2 понимается: «иностранец, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность». По мнению автора, данное понятие является недостаточно развернутым и не содержит все признаки, характеризующие данную категорию лиц.

Также, в 1991 г. был принят Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [1.13], который закрепил на законодательном уровне такое приоритетное направление, как привлечение в Россию иностранной рабочей силы.

Как указывалось ранее, Закон о правовом положении иностранных граждан закрепляет особенности регулирования трудовой деятельности иностранных граждан. Среди таких особенностей можно выделить оформление трудового договора, который в данном случае имеет срочный характер. Порядок заключения трудового договора идентичен с порядком, предусмотренным для российских граждан, но иностранец в свою очередь, должен подтвердить факт разрешения осуществления им трудовой деятельности на территории РФ специальным разрешением. Законом о правовом положении иностранных граждан установлен общий порядок получения разрешения на работу. Как указывалось ранее, минимальный возраст с которого иностранный гражданин может осуществлять трудовую деятельность в России - 18 лет. Такое ограничение в Законе указывается в связи с тем, что граждане РФ могут в некоторых случаях осуществлять трудовую деятельность по достижению возраста 14 лет.

Еще одной особенностью является основание прекращения трудового договора с иностранным гражданином в случае, если разрешение на работу оформлено ненадлежащим образом.

Законодательством предусмотрены особые ограничения для иностранных граждан, которые реализуют свои трудовые права на территории РФ, связанные с видом и характером деятельности. Так, иностранные граждане ограничены в приеме на должности государственной гражданской службы, а именно ст. 21 [1. 21], следователей (ст. 16) [1. 23], судей (ст. 4) [1. 15], нотариусов (ст. 2) [1. 12], и иных должностей правоохранительных и силовых структур. Они не могут быть капитаном экипажа морского (ст. 56) [1. 9], воздушного (ст. 56) [1. 8] судна. Данные ограничения содержатся не только в трудовом законодательстве, но и в

специальных законах, такие как: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1. 21], Кодексе торгового мореплавания Российской Федерации [1.9], Воздушном кодексе Российской Федерации [1.8] и прочих.

Помимо прочего, среди категорий иностранцев, трудящихся на территории России можно выделить беженцев. Данной правовой категории уделяется не малое внимание в отечественном законодательстве, в 1993 г. был принят Федеральный закон от 19.02.1993 № 4528-1 «О беженцах» (далее – Закон о беженцах) [1. 16]. По смыслу ст. 1 данного закона беженцем является иностранный гражданин или лицо без гражданства, которое может стать жертвой преследований по различным основаниям в государстве, гражданином которого он является или в государстве, где проживает.

Закон о беженцах закрепляет право беженцев осуществлять трудовую деятельность по найму на тех же условиях, которые закреплены и для иностранных граждан. Законом закреплена обязанность органов государственной власти и органов местного самоуправления оказывать содействие и помощь в трудоустройстве, к тому же необходимо учитывать их профессиональную квалификацию и уровень занятости населения конкретного субъекта РФ.

Иную категорию иностранных лиц, работающих на территории РФ, составляют иностранцы, трудоустроенные на предприятиях иностранных инвесторов. Их деятельность регулируется принятым Федеральным законом от 9 июля 1999 года №160-ФЗ «Об иностранных инвестициях в Российской Федерации» [1. 18]. Несмотря на то, что в большей степени указанный Закон регулирует деятельность иностранных лиц в данной области, основополагающим документом, регулирующим указанные отношения, является индивидуальный международный контракт. Именно им устанавливаются особенности правового регулирования, которые определяют правовой статус иностранного гражданина в качестве работника.

Помимо перечисленных категорий, необходимо выделить иностранных лиц, осуществляющих трудовую деятельность на территории России, для которых не требуется специальное разрешение, чтобы работать в РФ. К таким лицам относятся сотрудники дипломатических представительств и консульских учреждений, а также иностранные корреспонденты и журналисты, получившие аккредитацию в РФ, иностранные члены экипажей российских морских и речных судов.

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что отечественное законодательство в области регулирования трудовых прав иностранцев включает немало норм, но все они содержатся в различных отраслях права, и тем самым, в различных правовых источниках. Является возможным отметить некоторые проблемы, выявленные в ходе исследования:

1) В связи с тем, что существуют различные категории иностранных лиц трудящихся в России, необходимо закрепить классификацию иностранных трудящихся, в качестве критерия можно выделить их юридический статус.

2) Необходимо привлекать иностранных лиц к трудовой деятельности учитывая их национальность, потребности, интересы, а также потребности конкретного региона Российской Федерации, в котором планируется их трудовая деятельность.

Равенство прав и обязанностей между гражданами и иностранцами в доктрине именуется «национальным режимом». Национальный режим действует во всех сферах жизнедеятельности иностранного гражданина.

Кроме того, в ст. 11 ТК РФ закреплено что граждане и иностранцы пользуются при осуществлении трудовых функций равным объёмом прав и обязанностей.

Поскольку наша страна является правопреемником СССР, то она унаследовала также общую систему нормативных правовых актов, а также основы юридической техники.

Как можно заметить регулированию труда иностранных граждан стало уделяться значительно больше внимания.

Россия в своей современной истории сталкивается с положительными и отрицательными моментами, связанными с притоком трудовых мигрантов.

Положительный момент в том, что приток иностранной рабочей – это увеличение трудовых ресурсов. До недавнего времени, считалось опасным иметь интенсивную трудовую иммиграцию, ведь она может обострить безработицу в стране и уровень преступности [2. 17, с. 37]. В этом видится отрицательный аспект. Сейчас же в постковидное время ощущается, что без иностранных работников пустеет рынок труда, не хватает рабочей силы.

В 2014 г. на фоне повышения трудовой миграции в России в ТК РФ была включена гл. 50.1. В ней прописаны особенности трудовых отношений с иностранными работниками. Там говорится об особенностях трудового договора; документах, которые иностранец должен иметь в наличии; о переводе иностранного гражданина с одного места работы на другое; о прекращении трудового договора и др.

Интересным является то, что в статье 13.2 ФЗ от 25 июля 2002 года №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан» [1.20] содержатся основания для привлечения к трудовой деятельности на территории РФ иностранных граждан – высококвалифицированных специалистов. Данная категория лиц чаще всего приглашается в высшие учебные заведения, при этом критериями привлечения является цель и размер заработной платы. Важно понимать, что данная категория работников привлекается без квот, которые утверждаются Правительством РФ, при этом цель привлечения и соответствие работника для её выполнения определяется работодателем самостоятельно. Безусловно, тяжело не экспертам определить компетенцию и значимость навыков или достижений высококвалифицированных специалиста, однако подобное широкое толкование создает предпосылки для злоупотребления правом.

На эту проблему в своих работах указывал Д.А. Бочарников, справедливо утверждая, что подобные нормы предполагают возможность для злоупотребления со стороны работодателей, привлекающих таких работников [2. 5, с. 23].

На данный момент существует тенденция, когда работодатель при прочих равных отдаёт предпочтение, при принятии на работу, при условии одинаковой научной степени, иностранному лицу, подобное обстоятельство приводит к безработице.

По мнению автора данная проблема не является существенной, поскольку высшие учебные заведения привлекают иностранных граждан, в том числе для увеличения привлекательности учебного заведения для студентов. Проблема большего доверия у студентов к иностранным специалистам и большая привлекательность иностранных специалистов, вследствие чего при прочих равных знаниях и навыках именно их принимают на работу, вызвана не несовершенством законодательства, а низким уровнем доверия к отечественной науке и специалистам, а также тенденциями к трансграничному общению и науке.

На основании вышесказанного автор не считает необходимым введение дополнительных критериев к этому виду иностранных работников в отечественном законодательстве.

Существует правовая неопределенность в связи с применением к научным работникам, привлекаемым из-за границы норм статьи 332 ТК РФ, касающихся избрания по конкурсу. Логично, что если ВУЗ приглашает иностранных сотрудников для работы, то он уверен, что их компетенция и навыки превосходят отечественных специалистов и проведение конкурса не требуется. Однако, сама цель нормы о проведении конкурса призвана способствовать отбору лучших претендентов независимо от их гражданства. При решении данной правовой неопределенности, считаем необходимым исходить из особого порядка заключения трудового договора с иностранным высококвалифицированным сотрудником, вследствие чего становится

возможно не исполнять требование о конкурсе. Зачастую работодатель хочет привлечь к работе строго определённое лицо и не размещает открыто вакансию, на которую планируется пригласить иностранного работника, вследствие чего производство конкурса невозможно в принципе.

Следующий проблемный вопрос связан с необходимостью подобного работника проходить обязательную аттестацию, предусмотренную ст. 332 ТК РФ. Объективно иностранный работник, привлекаемый к труду в РФ впервые, даже с учетом знаний языка зачастую не обладает достаточными знаниями для прохождения аттестации в соответствующей области знаний. Если проблема аттестации в технических науках стоит не так остро, поскольку правила и законы, по которым они работают едины для всего мира, то аттестация в гуманитарных науках, неразрывно связанных с особенностями страны и отечественной научной мысли весьма затруднительна. Тем не менее отменить аттестацию для такого рода работников не представляется возможным, поскольку данное послабление может привести к частым злоупотреблениям как со стороны работников, так и со стороны работодателей. Д.А. Бочарников считает, что аттестация нужна для дисциплины, так как позволяет не допустить ненадлежащего исполнения (или чего хуже – неисполнения) иностранцами своих трудовых функций [2. 5, с. 22]. Автор полностью поддерживает данное высказывание о характере процедуры аттестации для высококвалифицированных иностранных работников.

Кроме того, существует правовая неопределённость в выборе основания для увольнения иностранного работника, у которого истекает срок разрешения на работу.

В данном случае у нас имеется две нормы права. Первая находится в п. 9 ст. 83 ТК РФ и включает в себе административное наказание, не дающее исполнить работнику обязанности по трудовому договору. Вторая же содержится в п. 9.3 ст. 18 ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и имеет виду прекращение действия

трудового договора с иностранным гражданином, если у того уже нет разрешения на работу. В данном случае, если прекращение разрешения на работу не связано с совершением наказуемого деяния, также не связано с применением в отношении лица норм ст. 3.10 КоАП РФ [1. 10], то прекращение трудового договора по п. 9 ст. 83 ТК РФ является неверным и необходимо применять специальную норму, которая предусмотрена в п.9.3. ст. 18 ФЗ п. 9.3. ст. 18 ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [1. 20].

На основании исследования развития законодательства, регулирующего труд иностранных граждан в России, и сложившейся в настоящее время ситуации можно сделать ряд выводов.

Во-первых, нормативно-правовая база расширилась, регулирование труда стало более полным и учитывающим основные особенности субъекта;

Во-вторых, законодатель начал выделять различные виды иностранных работников;

В-третьих, отечественное законодательство является продолжением законодательства советского.

1.3. МЕЖДУНАРОДНЫЕ АКТЫ В СФЕРЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ

Регулирование труда иностранных граждан также осуществляется на международном уровне по средствам международных конвенций, соглашений и договоров – Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. [1.2], Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и нравах в сфере труда» [1.29].

В связи с наличием в трудовых отношениях, осложненных иностранным элементом специального субъекта, подобные отношения также регулируются международным правом.

Конституция РФ [1.1] в ст. 15 гласит, что нормы международного договора РФ имеют приоритет над законами. Такое положение имеет особое значение, так как бывшие союзные республики СССР после своей независимости по своему стали регулировать миграционные процессы, в том числе путем заключения международных договоров. Их разновидностью являются межгосударственные соглашения. Среди них касаясь вопроса темы выделим Соглашение государств - участников СНГ «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» [1. 33] и Соглашение «О взаимных безвизовых поездках граждан» и др. [1. 7].

Поскольку РФ является правопреемником СССР, то принятые и подписанные СССР международные документы распространяют своё действие и на Российскую Федерацию, в частности Протокол «Против незаконного ввоза мигрантов по суше, морю и воздуху», дополняющий Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности.

Ниже рассмотрим общепризнанные принципы и нормы, которые применяются при регулировании труда иностранных граждан.

Принцип свободного труда и корреспондирующий ему – запрет на принудительный труд. Он означает право каждого по своему добровольному изъятию распорядится собственными способностями к трудовой деятельности, выбрать себе «по душе» род деятельности, профессию. В добавок ко всему, никто не может принуждаться к выполнению той или иной работы. Запрет на труд с принуждением прописан в ряде важных международных актов. Например, в Конвенции ООН 1990 г. «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» [1. 32] в тексте п. 2 ст. 11 запрет на принудительный или обязательный труд для трудящихся-мигрантов и члены семьи трудящегося эмигранта. Точно такое же

требование есть в ст. 8 Международного пакта «О гражданских и политических правах».

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» [1. 29] призывает государства-члены МОТ упразднить все попытки принуждения к труду.

Конвенция МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» [1. 3] под принудительным трудом предлагает понимать всякую работу (службу), которая требуется под угрозой наказания лица, если это не вытекает из добровольности предоставляемых услуг. К принудительному труду не относятся обязательная военная служба и работа по приговору суда.

Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» предписывает для членов МОТ обязанность упразднения принудительного труда.

В ст. 4 Европейской Конвенции «О защите прав человека и основных свобод» [1. 5] говорится о запрете рабства, принудительного или обязательного труда.

Наибольшее число договоров и международных соглашений в рамках трудовых правоотношений были заключены Россией со странами СНГ. Соглашение Государств-участников СНГ 1994 г. «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защите трудящихся-мигрантов» [1. 33], является одним из первых договоров СНГ о регулировании труда иностранных граждан, оно было заключено между большинством стран СНГ.

Помимо договора СНГ о регулировании труда иностранных граждан, существует Соглашение между Правительством РФ и Правительством КНР о временной трудовой деятельности о трудовой деятельности граждан обоих государств [1. 31].

В первой статье данного соглашения говорится про список субъектов, на которых распространяются действие нормы и условия их действия. С

точки зрения трудовых эмигрантов данное соглашение распространяется на следующих субъектов:

1) правомерно проживающие в Китае граждане РФ, осуществляющие временно свою трудовую деятельность;

2) правомерно проживающие в России граждане КНР, осуществляющие временно свою трудовую деятельность.

Обе категории лиц трудятся по гражданско-правовому договору, который составлен на основе законодательства, действующего на территории того государства, где трудовая деятельность осуществляется.

Большинство норм права в соглашениях носят отсылочный характер на законодательство принимающего государства, однако статья 7 Соглашения является нормой прямого действия и устанавливает медицинские критерии для работников КНР: пригодность по состоянию здоровья, наличие медицинского сертификата и старше 18 лет. В соглашении содержится прямой запрет на выполнение любой другой работы помимо той, на которую выдано разрешение на работу

Стоит отметить, что пенсионное страхование, страхование по безработице, медицинское страхование работников, возмещение вреда, причинённого работнику в результате увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья регулируются государством постоянного проживания.

Помимо КНР двухстороннее соглашение также подписано между Правительством РФ и Правительством Литвы о временной трудовой деятельности граждан [1. 30]. Данное соглашение во многом похоже на соглашение между КНР и РФ. Различие можно обнаружить в ст. 3, где находится положение о годовой численности трудящихся – мигрантов и положение о том, что если квота на мигрантов не будет исполнена, то она не добавляется к квоте на следующий год. Кроме того, ч. 5 ст. 6 устанавливает требования к содержанию трудового договора, а именно необходимость включения в договор положений о порядке покрытия расходов по проезду

работника до работодателя и обратно, условия проживания в государстве временной трудовой деятельности. Частью первой ст. 9 Соглашения предусмотрено, что продление срока трудовой деятельности не приравнивается к выдаче нового разрешения на трудовую деятельность. В отличие от Соглашения с КНР работодатель обязан выплачивать все взносы за литовского работника, данная норма содержится в ст.11 Соглашения.

Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Монголии, также содержит нормы права, которые регулируют трудовую деятельность монгольских рабочих [1. 6]. Данное Соглашение похоже на рассмотренные выше, но является наиболее свежим из рассматриваемых. По содержанию оно больше похоже на Соглашение с КНР, чем с Литовской Республикой. Также как и в китайском соглашении в нём содержится порядок и требования к документу об образовании работника, его нотариальному заверению, также содержится запрет на выполнение работником иной работы, чем той, на которую ему было выдано разрешение. Однако в отличие от Соглашения с Китаем, в Соглашении с Монголией, содержатся требования о заключении трудового договора до момента выезда работника с территории Монголии.

Регулированию трудовых отношений, осложнённых иностранным элементом в странах ЕАС необходимо уделять больше внимания в настоящее время. Это связано с тем, что с каждым годом в России увеличивается количество иностранных трудящихся, а вопрос коллизионного урегулирования указанных отношений все ещё недостаточно изучен. Российская Федерация является привлекательной страной для иностранных граждан, особенно для граждан стран членов ЕАЭС. Эти данные подтверждаются Европейской экономической комиссией ООН.

В 2014 году в рамках Евразийского экономического союза произошло важное событие, которое являлось необходимым с точки зрения регулирования трудовых отношений с иностранцами. Странами участницами ЕАЭС был заключен Договор о Евразийском экономическом союзе, который

закрепил его цели. Одной из них по ст. 4 Договора является образование единого рынка услуг, товаров, капитала, и что самое важное для нашего исследования – рынка трудовых ресурсов в пределах этого союза. По мнению автора, это был очень важный шаг в рамках международной трудовой интеграции для России.

Эту цель можно достичь за счет согласованных подходов и оценок к сфере трудовой иммиграции, обмена правовым опытом, обобщения и обмена практики применения нормативного материала, организации курсов, стажировок, семинаров для иностранцев, что следует по смыслу из ст. 96 указанного Договора. Перечисленные меры демонстрируют необходимость, провести гармонизацию трудового законодательства и трудовых отношений, осложненных иностранным элементом.

Современное отечественное законодательство игнорирует вопросы коллизионного характера в трудовых отношениях. Ст. 11 ТК РФ закрепляет, что установленные им правила, а также правила других законодательных актов, которые содержат нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранцев, организаций, созданных иностранцами либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц.

Аналогичную норму содержит ст. 8 Трудового кодекса Республики Казахстан [1.37], которая расширяет действие кодекса на работодателей и работников, трудящихся на территории Казахстана, включая представительства и филиалы иностранных юридических лиц, после процесса их регистрации.

Весьма схожа ст. 7 Трудового кодекса Кыргызской Республики [1.35], согласно которой на иностранцев распространяется трудовое законодательство, если они работают на территории Кыргызстана, в том числе на сотрудников организаций, которые учредили иностранные граждане.

Примером, отличающимся от указанных норм, является Трудовой кодекс Армении [1.36]. В нем содержатся не только общие привязки, но специальные, которые регулируют международные трудовые отношения. Ст. 7 ТК Армении закрепляет, что вне зависимости от места выполнения работы, на территории Армении или за ее пределами по распоряжению работодателя, трудовое законодательство распространяется на трудовые отношения, которые возникают на территории Армении. Этой же статьей закрепляется, что трудовое законодательство не распространяется на отношения, которые возникают между работодателями и сотрудниками, не живущими на постоянной основе в Армении.

Что касается Трудового кодекса Республики Беларусь [1.34], то на данный момент в нем закреплены только две коллизии. Ч. 1 ст. 321 указанного кодекса закрепляет, что к иностранным сотрудникам дипломатических и консульских учреждений применяется право иностранного государства, из которого направлены данные сотрудники. Ч. 2 этой же статьи отношения сотрудников указанных учреждений являющимися гражданами Беларуси регулируются Трудовым кодексом Беларуси.

В ст. 322 закреплена вторая коллизионная привязка, регулирующая отношения работников, которые работают за границей в организациях и учреждениях Республики Беларусь. Помимо трудового законодательства, привязка также содержится в Законе «О внешней трудовой миграции», а именно в ч. 5 ст. 32, где сказано, что если наниматель трудовой силы из Беларуси, который является иностранной организацией, вступает в трудовые отношения с иммигрантом, то регулирование осуществляется на основе законов иностранного государства. По смыслу статьи не позволяется возможным определить, право какого государства применимо в аналогичном случае, только если работодателем будет, к примеру, юридическое лицо Республики Беларусь.

В связи с отсутствием полноценного регулирования данного вопроса в государствах, участвующих в ЕАЭС, последние годы все большее внимание уделяется унификации трудового законодательства. Как указывалось ранее, в Санкт-Петербурге в 2010 году было принято «Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей». Это соглашение действовало вплоть до 2015 года. Были приняты многие источники права, например, Типовой проект законодательного акта «О трудовой миграции в государствах — членах ЕврАзЭС».

Но стоит отметить, что в указанных нормативных актах закреплены только материальные нормы, касающиеся труда мигрантов. Вопрос коллизионного характера долгое время оставался нерешенным. Многие специалисты в области международного частного права отмечали, что несмотря на постепенную унификацию норм, чаще всего ей подвергаются материальные нормы права, но на самом деле важна унификация коллизионных норм. Это связано с тем, что унифицировать материально-правовые нормы достаточно сложно, в связи с тем, что правовые системы стран принципиально отличаются. В своих трудах болгарский специалист в области международного частного права Ж. Сталев отмечал: «всеохватывающая международная унификация регулирования внешнеэкономических отношений в мировом масштабе все еще представляется далекой химерой» [2. 26]. К тому же, очень часто, казалось бы, одни и те же нормы в разных странах с идентичной формулировкой, трактуется полномочными органами власти в каждой стране по-своему.

На сегодняшний день, особенности трудовой миграции в рамках ЕАЭС отражены в ч. 4 ст. 97 «Договора о Евразийском экономическом союзе», согласно которой: «трудовая деятельность трудящегося государства-члена регулируется законодательством государства трудоустройства с учетом положений настоящего Договора». В данном случае под таким государством понимается государство, на территории которого будет осуществляться трудовая деятельность, то есть на основании заключения трудового

договора, либо оказания услуг или выполнения работ на основании договора гражданско-правового характера. Учитывая законодательство государства трудоустройства, также рассчитывается трудовой и страховой стаж трудящихся с целью социального обеспечения. Но акцентируя внимание на том, что в договоре ЕАЭС закреплено множество материальных и коллизионных норм, многие коллизионные вопросы остаются открытыми. Важным является вопрос, как избрать применимое право, если не представляется возможным определить государство трудоустройства?

В связи с тем, что понятие «трудовая деятельность» определено ограничено, становится неясным, каким будет государство трудоустройства, если трудовой договор заключен на территории и в соответствии с законодательством конкретной страны, а сама трудовая функция, трудовая деятельность осуществляется на территории другой страны или, что еще сложнее, на территории нескольких стран. В данном случае труд отличается разъездным (подвижным) характером.

Поэтому, в целях унификации трудового законодательства стран участниц ЕАЭС необходимо принять документ, который смог бы регламентировать трудовые отношения схожим для всех стран-участниц образом. Например, для начала может быть создан документ рекомендательного характера, так как на сегодняшний день право стран Евразийского Союза находится на уровне недостаточном для унификации трудовых отношений. Далее, возможно принятие акта имеющего статус нормативного акта, в связи с тем, что Евразийская экономическая комиссия имеет полномочия принятия решений нормативного характера и обязательного для исполнения государств участниц.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что на данном этапе вопрос коллизионно-правового регулирования трудовых отношений, осложнённых иностранным элементом, нуждается в дальнейшем развитии и закреплении на уровне международного характера в рамках ЕАЭС.

1) Является важным оптимизировать существующие коллизионные нормы, затрагивающие трудовые отношения с иностранным элементом в рамках ЕАЭС;

2) Необходимо продолжить процесс сближения трудового законодательства стран-участниц ЕАЭС.

Рассмотрев международные соглашения, которые регулируют трудовые отношения граждан определённых государств в Российской Федерации можно заключить следующее: соглашения имеют одну общую форму, в соглашениях рассматриваются общие вопросы, большинство норм права в соглашении являются бланкетными и отсылают нас к законодательству страны места нахождения работодателя.

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДАНАМИ И ЛИЦАМИ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА

2.1. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ИНОСТРАННЫМ РАБОТНИКОМ

Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основании заключения между ними трудового договора. Законодательно в ст. 56 ТК РФ закреплено определение трудового договора, где сказано, что понимается под ним соглашение работодателя и работника, по которому первый обязан предоставить второму работу по его трудовой функции, обеспечить все условия труда согласно нормам трудового права, полностью и своевременно выплачивать заработную плату, а работник, в свою очередь, обязан лично исполнять свои трудовые функции по соглашению в интересах работодателя и под его контролем, соблюдать все правила трудового распорядка, принятые у работодателя. Представленная дефиниция в научной литературе признается неполной и ограниченной [2. 3, с. 38]. В юридической литературе трудовой договор часто рассматривают с трех основных позиций:

- 1) как форму реализации конституционного права на свободу труда;
- 2) как основу для возникновения и существования трудовых отношений;
- 3) как самостоятельный институт трудового права (формально-юридический подход, рассматривающий нормы права, регулирующие общественные отношения по трудовому договору) [2. 2, с. 25-26].

Применительно к настоящему исследованию интерес представляет вопрос заключения трудового договора с иностранцами. В чем же разница между его заключением с иностранным гражданином и гражданином РФ? А также какие проблемы возникают в процессе заключения трудового договора с иностранным гражданином? Для ответа на поставленные вопросы

следует рассмотреть особенности заключения трудового договора с иностранным гражданином.

Так, иностранные граждане, находящиеся на территории РФ, имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род своей деятельности и профессию, но с учетом ограничений, которые указаны в законодательстве.

Важно отметить, что возможность вступления иностранного гражданина в трудовые отношения на территории РФ в первую очередь зависит от законности его нахождения на территории нашей страны, ввиду определенных правил. Анализируя ТК РФ и ФЗ от 25 июля 2002 года №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ», можно заключить:

Во-первых, трудовой договор может быть заключен только с гражданином иностранного государства, который находится на территории РФ законно, в соответствии с действующим законодательством;

Во-вторых, в российском законодательстве установлен возраст, с которого иностранный гражданин может вступать в трудовые отношения на территории РФ – 18 лет;

В-третьих, у работодателей существуют ограничения на привлечение иностранных граждан к труду в соответствии с федеральным законодательством или же международными договорами.

Таким образом, иностранный гражданин вправе вступать в трудовые отношения с 18 лет при легальном нахождении на территории РФ, при предъявлении работодателю разрешения на работу или патента, разрешения на временное проживание или вид на жительство.

Разрешение на работу выдается иностранному гражданину, который прибыл в РФ в визовом порядке для временного осуществления трудовой деятельности. В этом документе указываются данные иностранного гражданина, например ФИО, специальность (профессия), срок и другие.

Патент выдается иностранному гражданину, который прибыл в РФ в безвизовом порядке и который временно прибывает на ее территории. В патенте также указываются данные иностранного гражданина.

Важно отметить, что не требуется предъявления разрешения на работу или патента иностранным гражданам, которые постоянно или временно проживают на территории РФ. В их случае, при трудоустройстве, они предъявляют работодателю разрешение на временное проживание или вид на жительство. Также исключением из правил являются страны – участницы ЕАЭС, граждане которых, при трудоустройстве не обязаны предъявлять работодателю патент или разрешение на работу.

Как уже было ранее сказано, трудовые отношения с иностранцами специфичны. Это проявляется, в том числе, при заключении трудового договора. В соответствии с абз. 5 ст. 11 ТК РФ действие трудового законодательства распространяется на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства. Однако, в то же время, ТК РФ содержит отдельную главу 50.1, введенную в 2014 г. [1. 11] Она посвящена регулированию трудовых отношений с иностранцами на территории России и содержит следующие особенности заключения трудового договора:

Во-первых, имеются ограничения в заключении трудового договора. А именно то, что с иностранным работником не может быть заключен трудовой договор, если в соответствии с федеральным законодательством или международными договорами работодатель не вправе использовать труд иностранных работников. Данное положение закреплено в ч. 4 ст. 327.1 ТК РФ. По данному вопросу, например, был Указ Президента РФ от 1 января 2016 года «о мерах по обеспечению национальной безопасности Российской Федерации и защите граждан Российской Федерации от преступных и иных противоправных действий и о применении специальных экономических мер в отношении Турецкой Республики, в котором был закреплен прямой запрет для работодателей к привлечению к трудовой деятельности на территории РФ граждан Турции» [1.24];

Во-вторых, существует ряд ограничений для иностранных работников на занятие определенными видами деятельности. В частности, такие ограничения содержатся в Федеральном законе «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». К примеру, согласно ч. 5 ст. 13 указанного акта иностранный гражданин, который временно проживает в РФ не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему было выдано разрешение на временное проживание. Также в ч. 4.2 этой же статьи, закреплено положение о том, что иностранный гражданин не вправе осуществлять свою трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выданы разрешение на работу или патент, также он не вправе осуществлять трудовую деятельность по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), которая не указана в разрешении на работу. Именно поэтому работодатель перед заключением трудового договора обязан проверять правовой режим пребывания (проживания) иностранного гражданина на территории РФ, а именно проверять его визу, миграционную карту и иные документы, служащие основанием нахождения иностранца в России. Кроме того, в рассматриваемом Федеральном законе в ст. 14 определено, что иностранные граждане не вправе занимать должности на муниципальной службе, также они не могут быть командиром гражданского воздушного судна, они не могут выходить в море в составе экипажа судна, на котором закреплен Государственный флаг Российской Федерации, также, например, они не могут быть приняты на работу, связанную с безопасностью Российской Федерации, перечень таких объектов содержится в Постановлении Правительства РФ от 11.10.2002 № 755 «Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу»[1. 25] и другие ограничения связанные с ними.

В-третьих, при заключении трудового договора иностранцам помимо сведений, установленных для российских граждан, требуется, предоставлять

и дополнительную информацию о себе. Перечень этих сведений определен в ст. 327.2 ТК РФ. Так, при заключении трудового договора с временно пребывающими в РФ иностранцами, работодатель проверяет у него разрешение на работу или патент, выданных в соответствии с действующим законодательством РФ. От временно или постоянно проживающих иностранцев нужно получить разрешение на временное проживание или соответственно, вид на жительство в РФ. В содержании патента конкретизируется профессия иностранного работника (его специальность, должность, вид труда). Следовательно, перед приемом на работу работодатель должен убедиться, что трудовые функции, указанные в патенте, должны соответствовать трудовым функциям, которые работник будет осуществлять на своей новой должности. Сказанное проиллюстрируем примером из судебной практики. Погосян А.М., 25.09.1986 г.р., являясь иностранным гражданином, оформил патент по профессии «подсобный рабочий» и заключил трудовой договор с ООО «Ставэкострой». 17.06.2015 г., находясь на своем рабочем месте, Погосяном осуществлялась трудовая деятельность в качестве бетонщика. Патент по осуществляемому виду трудовой деятельности оформлен не был [3. 3]. На основании чего, суд в порядке административного судопроизводства по иску представителя УФМС России по Ставропольскому краю привлек ООО «Ставэкострой» к административной ответственности по ч. 1 ст. 18.15 КоАП РФ.

Еще одним примером несоответствия должности иностранного работника по патенту являются материалы судебного дела от 23 января 2020 года. В Костромском районном суде рассматривалось дело Буравлева В.А., который заключил трудовой договор с гражданином республики Узбекистан, который находился на территории РФ законно. Имея патент для работы в должности грузчика, он был привлечен Буравлевым на свое крестьянское фермерское хозяйство, в качестве подсобного рабочего. Тесть Буравлев привлек его к трудовой деятельности, которая не была указана в патенте

иностранного работника. Таким образом, Буравлев в данной ситуации отделался устным замечанием, ввиду малозначительности деяния [3.9].

Другим примером, нарушающим привлечение к трудовой деятельности иностранного гражданина по профессии не указанной в патенте, является дело № 5-27/2020 в отношении ООО Фирма «Гешефт», которая привлекла для работы гражданина Узбекистана в качестве бетонщика. У данного гражданина в патенте была указана специальность «подсобный рабочий». В данном случае, очень серьезное расхождение в специальностях, что даже суд указал, что данные специальности приводятся в разных видах групп, общероссийского классификатора занятий. Что является со стороны работодателя нарушением законодательства. В данном деле, ООО «Гешефт» была признана виновной, и судом был назначен штраф в размере 125 тысяч рублей, предусмотренный ч. 1 ст. 18.15 КоАП РФ [3.16].

Также на основании ст. 327.3 ТК РФ к числу документов, предоставляемых иностранцем для приема на работу, относятся полис добровольного медицинского страхования, действующий на территории РФ (за исключением иностранцев, временно пребывающих на территории РФ) [2.4, с. 23].

Часто иностранные граждане игнорируют это требование и на практике привлекаются к ответственности. Так, судья Советского районного суда города Самары по делу № 5-249/2019 от 17 июля 2019 признал виновным иностранного гражданина Чабарова А.Т., который нарушил режим пребывания на территории РФ, а именно у него отсутствовал договор добровольного медицинского страхования [3.8]. Подтверждая данный факт, рассмотрим дело Шайманова Б.А., гражданина Узбекистана, который находился на территории РФ, нарушил режим пребывания, который выражается в отсутствии у него полиса добровольного страхования. Шайманов был привлечен к ответственности Постановлением заместителя начальника полиции ООП ОМВД России по Сакмарскому району [3.4]

В-четвертых, отдельно регламентируются трудовые отношения с иностранными гражданами – высококвалифицированными специалистами. Ими являются иностранцы, имеющие опыт работы, навыки и достижения в определенных областях деятельности, представляющих интерес для РФ. Правительство РФ ежегодно определяет потребности страны в привлечении иностранных работников в тех или иных отраслях экономической деятельности, а также рабочих квот. В действующем Постановлении Правительства РФ от 02.12.2021 № 2187 наибольшей профессионально-квалификационной группой выступили рабочие, занятые на горных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах. На эту группу выделена квота для 37970 человек [1. 27].

В-пятых, в гл. 50.1 ТК РФ не урегулирован вопрос направления иностранных работников в командировку. Данное положение является необходимым, так как при заключении трудового договора данный вопрос должен решаться на основании позиции законодателя, а не на основе личного усмотрения законодателя. На наш взгляд, в 327.4 ТК РФ необходимо внести изменения. Ее следует переименовать: «Особенности временного перевода и командирования работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства» и дополнить ее положениями об условиях командирования иностранных работников. Например, иностранный гражданин не может быть откомандирован для осуществления трудовой деятельности вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выданы разрешение на работу или патент. Новелла позволит исключить случаи, когда работник заключил трудовой договор в одном субъекте РФ, а осуществляет трудовую деятельность в другом субъекте РФ незаконно.

В-шестых, со стороны государства имеются контрольные механизмы, вызванные регулированием миграционной политики и соблюдением законодательства. Работодатель, заключивший трудовой договор с иностранцем, обязан уведомить об этом территориальный орган МВД,

занимающийся вопросами миграции. На направление этого уведомления есть три дня с момента заключения или расторжения соответствующего договора. Порядок и форма уведомления предусмотрена ведомственным Приказом МВД [1. 28]. В случае не уведомления территориального органа МВД в сфере миграции, работодатель привлекается к административной ответственности по ч. 3 ст. 18.15 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее по тексту – КоАП РФ) [2. 3]. Так, индивидуальный предприниматель А.Г. Носкова была привлечена к административной ответственности, поскольку при фактическом прекращении трудовых отношений с гражданкой Таджикистана не уведомила территориальный орган в сфере миграции МВД России, тем самым с пренебрежением отнеслась к выполнению своих публичных обязанностей, возложенных на нее законодательством о порядке привлечения иностранных граждан к труду [3. 7].

Еще одно аналогичное дело о привлечении работодателя к административной ответственности рассматривалось в 2020 году Центральным районным судом города Читы. ООО «АрмДорСтрой» приняло на работу гражданина Китайской Народной Республики, заключив с ним трудовой договор 1 марта 2019 года, сроком до 1 декабря 2019 года. После истечения срока договора, работодатель в установленный срок (до 4 декабря) не уведомил миграционный орган об окончании срока договора с гражданином КНР. Таким образом, общество было привлечено к административной ответственности по ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ и подвергнуто штрафу в размере двухсот тысяч рублей [3.15]

Аналогичным является дело, рассматриваемое в Гаврилов – Ямском районном суде, в котором срок действия договора гражданина Таджикистана с работодателем истек. В силу законодательства, работодатель в лице Минакина Н.И. должен был уведомить территориальные органы миграционного учета, о окончании срока действия трудового договора с гражданином Таджикистана. Обратим внимание, что Минакин уведомил

территориальный орган миграционного учета, но не в срок. Договор между иностранным работником и работодателем был расторгнут 20.11.2019 года, а уведомление было подано 11.12.2019 года. Срок, в течение которого работодатель обязан уведомить компетентный на то орган, составляет 3 рабочих дня со дня расторжения договора. Таким образом, Минакин просрочил сроки уведомления и был привлечен к административной ответственности по ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ и был назначен штраф в размере 35 тысяч рублей [3.12].

Таким образом, анализируя материалы судебной практики можно заключить, что очень часто работодатель привлекается к ответственности по основанию неуведомления органов миграционного учета о расторжении трудового договора с иностранным гражданином.

Интересным является вопрос о возможности или невозможности отечественного работодателя заключать трудовой договор с иностранным работником в дистанционном формате. Д.И. Татарникова считает, что если иностранец остается на территории своего государства, то работодатель из России при заключении дистанционного трудового договора экономит ресурсы, так как нет необходимости оформлять различные разрешительные документы [2. 22, с. 309]. Это особо актуально в постковидный период, когда значительное число работодателей решают, в том числе, кадровые вопросы дистанционно. К сожалению, Глава 49.1. ТК РФ не урегулировала заключение дистанционного трудового договора с иностранными работниками.

Серьезной проблемой в Российской Федерации, также как и в ряде зарубежных государств, является привлечение иностранцев к труду без заключения трудового договора. Например, если у иностранного гражданина не имеется документа, подтверждающего правомерность его нахождения на территории РФ, то он не может официально устроиться на работу. Поэтому работодатели принимают иностранцев без заключения трудового договора, что выступает нарушением трудового законодательства РФ. Следует

понимать, что при таком незаконном режиме работы, работники из числа иностранных граждан лишены гарантий защиты своих прав. Кроме того, работодатели «уходят» от налогов, скрывая факт нелегального трудоустройства иностранцев, что, конечно же, является недопустимым.

По данному факту судебная практика разнообразна. Так, индивидуальные предприниматели и организации привлекаются к большим штрафным санкциям ввиду привлечения иностранных рабочих, которые находятся на территории РФ нелегально, т.е. отсутствие патента либо разрешения на работу. Верховный суд РФ рассмотрел жалобу защитника ООО «ТехСтрой» Липатникова А.А. на вступившие в законную силу постановления нижестоящих судов, вынесенные в отношении ООО «ТехСтрой» по делу об административном правонарушении. Суть дела заключалась в том, что данная организация привлекла к строительным работам гражданина Молдовы, у которого отсутствовал патент на работу на территории города Москва. Данный факт был выявлен в ходе проведения проверки соблюдения миграционного законодательства сотрудниками УВД по г. Москва. Данный факт является нарушением п. 4 ст. 13 ФЗ № 115 «О правовом положении иностранных граждан в РФ» ООО «ТехСтрой» был назначен административный штраф в размере 400 тысяч рублей. По данному делу, Верховный Суд РФ, жалобу защитника организации оставил без удовлетворения, а постановления нижестоящих судов без изменения [3.2].

Вступление в силу трудового договора с иностранным работником не имеет каких-либо особенностей. Трудовой договор вступает в силу с момента его подписания или же с момента фактического допущения иностранного работника к работе. Единственное исключение, что при отсутствии разрешения на работу, трудовой договор с иностранным работником будет считаться заключенным только после получения разрешения на работу.

Таким образом, основанием для возникновения трудовых отношений между российским работодателем и иностранным работником выступает

трудовой договор, заключение которого происходит на основании и в порядке, изложенных в ТК РФ. В гл. 50.1 ТК РФ и в ряде иных нормативных актов содержатся следующие особенности заключения трудового договора с иностранными работниками: имеются ограничения в заключение трудового договора на отдельные должности; при заключении трудового договора иностранцам помимо сведений, установленных для российских граждан, требуется, предоставлять и дополнительную информацию о себе, в частности, речь идет про документы о нахождении иностранца в России; в РФ отдельно регламентируются трудовые отношения с иностранными гражданами – высококвалифицированными специалистами; работодатель при заключении трудового договора с иностранным гражданином или лицом без гражданства обязан уведомить об этом территориальный орган МВД, занимающийся вопросами миграции. Российским трудовым законодательством не урегулирован вопрос направления иностранцев командировку.

2.2. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ИНОСТРАННЫМ РАБОТНИКОМ

Изменение содержания трудовых функций или место их выполнения, требуемые по договору, осуществляется исключительно по соглашению сторон, добровольно заключаемому в письменной форме, о чем говорится в ст. 72 ТК РФ. Вместе с тем, законодателем не конкретизируются, постоянный либо временный, периодический либо систематический характер могут носить данные изменения. Судя по всему, отсутствие этих разъяснений направлено на предоставление субъектам трудовых правоотношений права самостоятельно определять характер изменений заключенного ими трудового договора. По данному поводу А.В. Завгородний и Т.Б. Ливанова отмечают, что если стороны трудового договора подписывают соглашение о временном изменении условий трудового договора, то за работником должно оставаться

право на прежние условия после окончания срока этих изменений [2. 10, с. 53].

По требованию ст. 72 ТК РФ соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Это выступает логичным, так как трудовые отношения между работодателем и работником, в большинстве своем, определяются на основании письменных соглашений. Применительно к настоящему исследованию, интерес представляют наиболее распространенные и характерные случаи изменения трудового договора с иностранным работником. В первую очередь, это временный перевод иностранного гражданина или лица без гражданства на другую работу на определенный срок, что влечет изменение трудового договора. В трудовой договор вносятся изменения, с которыми работник должен быть ознакомлен и удостоверить собственноручной подписью. По истечении срока, установленного для занятия другой должностью, трудовой договор продолжается на тех же условиях. Такой перевод возможен только на законных основаниях.

Как следует из соглашения, которое заключено в простой письменной форме, иностранный работник может переводиться на иную работу у того же самого нанимателя в пределах 1 года. А если этот перевод нужен для временного замещения отсутствующего работника (за которым это рабочее место сохраняется, например, в случае с декретом), то до выхода этого работника. Условие данного соглашения о временности перевода теряет силу и перевод будет считаться постоянным, если по окончании срока перевода иностранному работнику не предоставили прежнюю работу. Эти положения следует из смысла ст. 72.2 ТК РФ. Следовательно, если за работником сохраняется его рабочее место на срок более одного года (к примеру, в случае отпуска по беременности и родам), то и срок временного перевода иностранного работника может быть более года. Подобные переводы осуществляются по соглашению сторон, заключенному в письменной форме.

Добавим то, что перевод в должности производится с учетом вида

трудовой деятельности (профессии и специальности работника), указанной в разрешении на работу или в патенте. Отступление от этого правила возможно только в случаях и при обстоятельствах, указанных в ст. 72.2 ТК РФ, которые следует рассматривать в совокупности со ст. 327.4 ТК РФ. Эти случаи, как правило, связаны с обстоятельствами непреодолимой силы (катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожары и др.). В таких условиях вполне возможен перевод временного характера для иностранного работника. В соответствии со ст. 327.4 ТК РФ, такой перевод возможен на срок до 1 месяца у того же нанимателя и уже без учета специализации работника в труде, в том числе, указанной в его патенте и разрешении на работу. Перевод осуществляется не реже одного раза в год. Данная норма находит свое практическое применение. Так, на гражданина Китайской Народной Республики Ван Л. был составлен протокол об административном правонарушении по ч. 1 ст. 18.10 КоАП РФ, так как был зафиксирован факт осуществления им на территории РФ трудовой деятельности в качестве овощевода в тепличном комплексе, что не соответствовало виду деятельности «сборщик», указанном в разрешении на работу. По результатам рассмотрения доводов сторон суд выяснил, что Ван Л. приказом организации был переведен на другую должность в связи с производственной необходимостью. На этом основании административный орган пришел к неверному выводу о виновности Ван Л. в совершении административного правонарушения по ч. 1 ст. 18.10 КоАП РФ [3. 5].

Иностранному работнику, по сути, не оставляют выбора, поскольку положение о временном переводе закреплено в федеральном законе и его выполнение является обязанностью работника. В подобном случае, отказ работника от перевода является дисциплинарным проступком, влекущим дисциплинарную ответственность.

Возникает вопрос о том, законны ли трудовые функции иностранного работника, которые не прописаны в трудовом договоре, но выполняются им

добровольно на основе устного соглашения с работодателем. При этом, данные трудовые функции не обязательно указывать в разрешении на работу. Конституционный Суд РФ рассмотрел дело по жалобе гражданки А.А. Викторовой, которая пояснила, что выступает работодателем, трудоустроившим гражданина Таджикистана водителем. О заключении между ними трудового договора в установленном порядке был уведомлен территориальный орган МВД России в сфере миграции. Позднее, у гражданки А.А. Викторовой иностранный работник стал подрабатывать продавцом фруктов, о чем она не сообщила в вышеуказанный орган государственной власти. За это суд общей юрисдикции привлек А.А. Викторову к административной ответственности по ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ за неуведомление территориального органа МВД России в сфере миграции. Конституционный Суд РФ пояснил, что обязанность работодателя, который использует труд иностранцев, уведомлять органы МВД России о любом изменении трудового договора, чьи условия оговорены его сторонами, рассматриваемым федеральным законом не предусмотрено. В результате дело, рассмотренное судом общей юрисдикции, было пересмотрено уже в пользу А.А. Викторовой [3. 1].

В то же время, иностранный работник может обратиться в суд с обжалованием действий работодателя по своему временному переводу. Обязанность доказывания наличия обстоятельств из ст. 72.2 ТК РФ лежит на работодателе.

Самостоятельным основанием прекращения с иностранцем трудового договора является ситуация, при которой по окончании срока временного перевода, который предусмотрен ст. 327.4 ТК РФ, ему не имеется даже возможности предоставить прежнюю работу, что исходит из п. 10 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ. Иностранец может быть уволен и при возникновении уже упомянутых чрезвычайных обстоятельств, но только тогда, когда выполнение трудовых функций не представляется возможным. Временный же срок перевода иностранца на 1 месяц на другую работу у этого же

нанимателя невозможен, так как ограничен в повторности в пределах календарного года на основании ч. 3 ст. 327.4 и п. 11 ст. 327.6 ТК РФ.

Другое правовое явление – это отстранение иностранного работника от работы, выраженное в его недопущении работодателем к выполнению своих трудовых функций, прописанных в трудовом договоре. Правовые основания и особенности отстранения от работы указаны в ст. 76 ТК РФ. На основании проведенного анализа данной нормы, отметим, что понятие «отстранение от работы» можно рассматривать с трех позиций:

Во-первых, это волевой акт (решение) работодателя или иного уполномоченного лица властного органа, принимаемый в пределах их компетенций, обязательный для исполнения иностранным работником и лишаящий его права выполнения своих трудовых функций, прямо указанных в трудовом договоре;

Во-вторых, отстранение от работы – это социально-правовое состояние работника, выраженное в его временном вынужденном бездействии не по своей воле, а именно не посещении им места работы, рабочего места и невыполнении им своих трудовых функций;

В-третьих, В.И. Егоров и Ю.В. Харитонов отмечают, что отстранение от работы – это юридический факт, влекущий прекращение трудовых правоотношений с иностранцем [2. 9, с. 287-288].

Согласно ст. 76 и 327.5 ТК РФ наниматель отстраняет иностранца от работы в случаях, если последний:

1) появился на рабочем месте в состоянии опьянения (как алкогольного, так и наркотического либо иного);

2) не прошел в установленном порядке обучение, переподготовку либо проверку своих знаний и навыков в сфере охраны труда;

3) не прошел обязательный медицинский осмотр, и, кроме того, обязательное психиатрическое обследование в тех случаях, когда оно предусмотрено законодательством РФ;

4) имеет противопоказания для выполнения своей работы (своей

трудовой функции, прописанной в трудовом договоре), которые были выявлены в ходе медицинского обследования и подтверждены соответствующим медицинским заключением на основании законодательства РФ;

5) не использовал предоставленные ему в средства индивидуальной защиты, которые обязательны для выполнения работ с вредными или опасными условиями трудовой деятельности, а также на работе, выполняемой в повышенных (либо пониженных) температурных условиях;

б) на срок до 2 месяцев лишился специального права (лицензии, права ношения оружия или др.) в результате его приостановления, если это повлекло невозможность исполнения работником своих трудовых обязанностей.

Наряду с общими основаниями для отстранения работника от работы, в соответствии со ст. 76 ТК РФ, которые предусмотрены для всех без исключения работников, существуют особые основания, касающиеся иностранного работника в соответствии со ст. 327.5 ТК РФ. И так, работодатель обязан отстранить от работы работника, являющегося иностранным гражданином, в случаях:

Во-первых, приостановление или окончание срока действия разрешения на привлечение труда иностранных работников для работодателя;

Во-вторых, окончания срока действия разрешения на работу или патента иностранного работника;

В-третьих, окончание срока действия разрешения на временное проживание в РФ или вида на жительство;

В-четвертых, окончание срока действия полиса добровольного медицинского страхования иностранного гражданина или окончание договора медицинской организации с работодателем.

Кроме того, по ст. 76 и 327.5 ТК РФ наниматель отстраняет временно пребывающего в России иностранца от работы в случае, если сам наниматель:

1) не продлил срок действия своего разрешения на привлечение и использования труда иностранных работников, за исключением случаев, указанных в законе или международном договоре РФ;

2) не продлил действие (не подписал нового) договора с медицинской организацией о предоставлении оплачиваемых медицинских услуг иностранному работнику, которые обязательны для оказания ему как первичной медицинской помощи, так и специализированной медицинской помощи по неотложной форме, за исключением случаев, указанных в законе или международном договоре РФ.

Как видим, в отношении иностранных работников действуют общие (ст. 76 ТК РФ) и специальные (ст. 327.4 ТК РФ) основания для отстранения их от работы. Круг оснований их отстранения от работы расширен в сравнении с работниками-гражданами РФ, в большей степени, за счет требований, касающихся режима пребывания иностранцев в России. Кроме того, основания отстранения могут наступить по вине не только работника, но и самого работодателя. Примером последнего случая является приостановление действия разрешения у работодателя (или окончания срока действия) на привлечение и использование иностранных работников.

Заметим, что отстранение от работы не влечет прекращения трудовых отношений и расторжения трудового договора. Это лишь временная мера, рассчитанная на преодоление обстоятельств, послуживших основанием для отстранения. Она может быть применена как самим работодателем, так и по инициативе органов и должностных лиц, уполномоченных на то федеральным законом.

Иностранный работник, не согласный с решением работодателя об отстранении его от должности, может обратиться в суд общей юрисдикции. Данные жалобы рассматриваются в порядке гражданского судопроизводства. Так, А.Р. Осадчий, являясь гражданином Республики Казахстан, обратился в Красносулинский районный суд с иском к АО, о взыскании пособия по временной нетрудоспособности и возмещении утраченного заработка, а

также об отмене приказа об отстранении от работы. Истец работал у ответчика в качестве крепильщика с 25.04.2017 г. по 10.07.2019 г., где во время работы у ответчика с ним произошел несчастный случай. Вина предприятия в несчастном случае 100% подтверждена заключением. Истец был признан инвалидом. По вине ответчика, указывает истец, в период нахождения на больничном листе истец был лишен возможности получать свой полноценный заработок, который бы он бы получал в случае полной трудоспособности. До настоящего времени, указывает истец, ему не был оплачен больничный лист за период с 04.05.2019 г. по 04.06.2019 г. АО предоставило документы на оплату пособия по временной нетрудоспособности за период с 04.05.2019 г. по 04.06.2019 г. и приказ о его отстранении от работы с 13.09.2018 г. в связи с окончанием срока действия патента на работу в РФ. В связи с этим предприятие отказало в выплате пособия, ссылаясь на то, что пособие не назначается застрахованному лицу за период отстранения от работы, если за этот период не начисляется заработная плата. Суд принял решение отменить приказ АО об отстранении А.Р. Осадчего от работы с 13.09.2018 г., и взыскать с предприятия в пользу А.Р. Осадчего утраченный заработок за период временной нетрудоспособности в сумме 317 391 руб. Конечно, в представленном случае отмена приказа понадобилась для выплаты всех необходимых пособий. А.Р. Осадчий, являясь инвалидом, получившим производственную травму, очевидно, уже не приступит к выполнению своих трудовых функций [3. 13].

Отечественная судебная практика сложилась таким образом, что иностранные работники, обратившиеся в суд и доказавшие незаконность их отстранения от работы, получают компенсацию за простой, взыскиваемую с работодателя. Приказ работодателя об отстранении иностранца от работы признается незаконным и решением суда отменяется.

Однако обращение иностранного работника в суд с ходатайством о восстановлении его на месте работы, по очевидным причинам, малоперспективно. Даже если суд своим решением восстановит

иностранного работника на прежнем месте работы, то работодатель, скорее всего, создаст препятствия для осуществления иностранцем своей трудовой деятельности. Так, на основании трудового договора с иностранным гражданином – высококвалифицированным специалистом, истец был принят на работу в ООО «АТС» на должность заместителя руководителя проекта. Приказом от ДД.ММ.ГГ истец был уволен с ООО «АТС» по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогулы. Затем Решением суда исковые требования о восстановлении на работе в ООО «АТС» были удовлетворены. Однако истца на территорию ООО «АТС» не впускали [3. 17].

Таким образом, трудовой договор с иностранным работником, осуществляющим трудовые функции на территории РФ, основан на принципе стабильности. Его изменение возможно при трансформации содержания трудовых функций или месте их выполнения, что осуществляется исключительно по соглашению сторон, добровольно заключаемому в письменной форме. Правовой основой изменений содержания трудового договора выступает ст. ст. 72 и 327.4 ТК РФ. На их основании иностранный работник по своему усмотрению может обжаловать действия работодателя по изменению содержания трудового договора, в части размера заработной платы, смены трудовых функций иностранного работника, перевода его на новое место работы (противоречащее его патенту), а также по иным пунктам трудового договора.

Иностранцы могут быть отстранены от выполнения своих трудовых функций на общих (ст. 76 ТК РФ) и специальных основаниях (ст. 327.4 ТК РФ). Автором настоящего исследования определено, что отстранение от работы выступает временной мерой, необходимой для соблюдения миграционного и трудового законодательства РФ и рассчитанной на применение для преодоления тех обстоятельств, которые послужили основанием для отстранения.

2.3. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ИНОСТРАННЫМ РАБОТНИКОМ

Следствием расторжения трудового договора, является прекращение трудовых правоотношений между работодателем и иностранным работником. Расторжение трудового договора может быть вызвано определенными событиями. К примеру, трудовой договор может быть прекращен в результате истечения срока его действия либо собственного желания иностранного работника уволиться.

Основания прекращения трудового договора работодателя с иностранным работником, по аналогии с основаниями по отстранению от работы, стоит выделить как общие (ст. 77 ТК РФ), так и специальные (ст. 327.6 ТК РФ), на которых мы остановимся более подробно.

Также существуют и обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ). К числу указанных обстоятельств относится, в частности, смерть работника, призыв его на военную службу, лишение работника специального права, а также привлечение его к уголовной ответственности, исключающей выполнение им трудовых функций. С 2017 г. на основании положений п. 12 и 13 ст. 25 Федерального закона «О безопасности дорожного движения» от 10 декабря 1995 года №196-ФЗ не допускается управление транспортными средствами, лицам с иностранными национальными или международными водительскими удостоверениями на территории РФ при осуществлении предпринимательской и трудовой деятельности, непосредственно связанной с управлением транспортными средствами [1. 17]. Другими словами, все иностранные работники, трудоустроенные до 2017 г. в качестве водителей на территории РФ, лишились работы по причине отсутствия у них российских водительских удостоверений. Трудовые договоры с ними были расторгнуты. За несоблюдение указанных требований работодателя, нанявшие иностранных работников водителями без российских водительских удостоверений, и не расторгнувшие с ними трудовой договоры после 2017

г., привлекались в административной ответственности по ст. 12.32.1 КоАП РФ. Учитывая территориальную ограниченность трудоустройства иностранных работников и новеллу об обязательности российских водительских удостоверений, трудовой рынок потерял существенную часть водителей [2. 12].

К числу специальных оснований расторжения трудового договора с иностранным работником на основании ст. 327.6 ТК РФ относятся: аннулирование разрешения на работу или патента. В действующем трудовом законодательстве РФ не определены точные сроки прекращения трудовых отношений по данному основанию. В связи с этим, полагаем, что указанные правоотношения целесообразно прекратить с момента поступления информации об аннулировании документов иностранного работника от органов государства в сфере миграции. В судебной практике встречаются споры между иностранными работниками и МВД РФ в части аннулирования разрешения на работу или патента. Так, Джибраилов обратился в суд с иском к УМВД России по ХМАО-Югре для возмещения материального ущерба в виде утраченного заработка. В обоснование иска указал, что 21.04.2017 г. истцу уведомлением МВД России по ХМАО-Югре был закрыт въезд на территорию РФ сроком на три года, и, одновременно, в связи с невозможностью въезда в РФ аннулирован патент, действовавший с 09.12.2016 г. по 09.06.2017 г. С 01.07.2017 г. по 31.08.2019 г. истец якобы незаконно по вине УМВД России по ХМАО-Югре не получил заработок в общей сумме 339 300 рублей. В результате рассмотрения спора суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований, так как истец в период нахождения на территории РФ систематически нарушал требования безопасности дорожного движения, чем подвергал окружающих рискам и угрозам. В этой связи неблагоприятные последствия для истца, выразившиеся в выдворении за пределы РФ и аннулировании патента, выступают результатом его противоправного поведения [3. 14]. В другом судебном споре, иностранные работники подали коллективный иск к ГУ

МВД РФ по Челябинской области о признании незаконными решений об аннулировании их патентов. Однако суд в удовлетворении исковых требований отказал, сославшись на том, что в установленные законодательством РФ сроки иностранные работники не представили копии трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ в территориальное подразделение в сфере миграции МВД РФ[3. 6].

Основанием для прекращения трудовых правоотношений с иностранным работником является аннулирование разрешения на временное проживание в РФ. Как правило, документ аннулируется по истечении срока его действия, срок на который выдается разрешение на временное проживание – 3 года с момента его получения. Учитывая, что при приеме на работу работодатель в трудовом договоре указывает сведения об оставшемся сроке разрешения, он информирован в данной части. Напомним, что продление документа на временное проживание не предусматривается. Если же иностранный работник планирует остаться в РФ, то ему следует поступить следующим образом, обратиться в территориальный орган в сфере миграции за 6 месяцев до истечения срока разрешения на временное проживание, с заявлением на получение вида на жительство. В противном случае, по окончании срока временного проживания, иностранец обязан покинуть страну. Трудовые отношения на основании абз. 4 ст. 327.5 ТК РФ с ним прекращаются. За нарушение данных положений работодатель рискует быть привлеченным к административной ответственности. Поэтому ему, как я считаю, следует держать этот вопрос на контроле и своевременно выяснить у иностранного работника о его дальнейших действиях, будет ли он получать вид на жительство либо покинет территорию РФ. В первом случае работодатель отстраняет иностранца от работы, пока тот не получит вид на жительство. При окончании срока действия разрешения на работу, с работником также прекращаются трудовые правоотношения.

Обращаем внимание, что если иностранец, ранее имевший разрешение на временное проживание, покинет территорию РФ, а по возвращении в

статусе временно пребывающего пожелает продолжить трудовые отношения, то работодатель сможет его трудоустроить при условии наличия у него разрешения на привлечение к труду иностранных граждан, а при отсутствии такого разрешения трудовой договор прекращается.

Еще одним основанием является аннулирование вида на жительство в РФ. Как правило, вид на жительство аннулируется по причине его не продления. При этом, правоприменительная практика складывается таким образом, что суды встают на сторону работодателя в тех случаях, когда иностранцы нарушают условия их нахождения на территории РФ. Приведем пример из судебной практики. Так, истец обратилась в суд с иском к Крымскому федеральному университету имени В.И. Вернадского о признании приказа о расторжении трудового договора незаконным, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда, мотивируя свои требования тем, что она работала в должности доцента кафедры социальной психологии факультета психологии Таврической академии. Приказом она была уволена с занимаемой должности на основании п. 7 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ ввиду окончания срока действия вида на жительство в Российской Федерации. Заявитель считает увольнение незаконным, так как в настоящее время она находится в декретном отпуске. В связи с чем работодатель не имел права расторгнуть с ней трудовой договор. Представитель ответчика Агафонова Л.Л. в суде возражала против удовлетворения исковых требований, пояснив, что увольнение истца проведено законно и обоснованно. Так, истец была уведомлена о необходимости продления срока действия вида на жительство, а также об отстранении от работы и расторжении трудового договора в случае непредставления вида на жительство до определенного срока. Истицей не было представлено документов, подтверждающих право на осуществление трудовой деятельности на территории РФ, в связи с чем приказом от она была уволена с занимаемой должности [3. 11]. На основании доводов сторон суд пришел к выводу, что трудовые отношения были расторгнуты в полном

соответствии с трудовым законодательством РФ. Окончание срока вида на жительство, в том числе является основанием прекращения трудовых правоотношений.

Касаемо окончания срока действия разрешения на работу или патента, то на практике происходит следующее, работодатель в случае окончания срока разрешения на работу или патента предоставляет иностранному работнику временной промежуток, например отпуск, для того чтобы, последний переоформил документы, при этом на основании ст. 327 ТК РФ работодатель временно отстраняет работника.

Окончание срока действия договора добровольного медицинского страхования либо окончание срока действия договора медицинской организации с работодателем – является основанием для прекращения трудовых правоотношений иностранного работника и работодателя.

Приведение численности иностранных работников также является основанием для расторжения трудового договора. Данное ограничение регулируется как федеральными законами, так и указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. В России распределение рабочей силы, иностранной, в нашем случае, по различным отраслям экономики, регулируется Правительством РФ. Например, в конце 2021 года Правительство РФ приняло Постановление № 1706 «Об установлении на 2022 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности, в котором были определены допустимые доли иностранных работников на 2022 год в определенных видах экономической деятельности» [1.26]. Например, в сфере строительства на 2022 год по постановлению Правительства РФ может быть задействовано 80 % иностранных работников. Логика распределения Правительством РФ иностранной рабочей силы сводится к тому, что иностранных работников направляют трудиться в те сферы, где не хватает работников-граждан РФ. Конечно же, в первую очередь, речь идет об

иностранных работников из Средней Азии (Узбекистан, Таджикистан, Туркменистан и др.), которые приезжают в Россию на заработки и устраиваются на низкооплачиваемую работу. Для них российский рынок труда привлекателен тем, что имеются свободные рабочие места и в переводе на национальную валюту их стран, такой труд считается высокооплачиваемым.

По рассматриваемому основанию трудовой договор прекращается не позднее окончания срока, установленного тем или иным из указанных подзаконных актов. Следует заметить, что данное основание не распространяется на квалифицированных иностранных специалистов. На иностранных работников, имеющих разрешение на временное проживание или вид на жительство, а также на граждан Армении, Белоруссии, Кыргызстана, Казахстана, так как на эти категории лиц не распространяется ограничение о предельной численности иностранных работников.

В случае окончания срока временного перевода иностранного работника и невозможностью предоставления работнику прежней работы – трудовые правоотношения прекращаются.

По некоторым основаниям, указанным выше, трудовой договор подлежит прекращению по истечении месяца со дня наступления соответствующих обстоятельств. По другим же основаниям, иностранный работник не менее чем за 3 дня до увольнения должен быть об этом предупрежден работодателем в письменной форме.

В частности, прекращение трудовых отношений с иностранным работником происходит путем составления соответствующего приказа работодателем с последующим ознакомлением работника. В приказе должны быть указаны конкретные основания прекращения трудовых отношений со ссылкой на тот или иной пункт ст. 77 или ст. 327.6 ТК РФ. Факт подписи иностранным работником документа об ознакомлении с приказом предполагает его согласие на прекращение трудовых отношений. Такое согласие обязательно, в частности, на основании п. 1 ст. 77 ТК РФ

(расторжение трудового договора по соглашению сторон). Представляется, что в тех ситуациях, при которых у иностранного работника отсутствует возможность лично ознакомиться с приказом об увольнении, работодатель в его отсутствие производит увольнение, при этом работник должен быть уведомлен о данном факте.

Более того, работодатель обязуется уведомлять территориальные подразделения МВД РФ по вопросам миграции о прекращении трудового договора с иностранным работником. Согласно положениям п. 8 ст. 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» сроки такого уведомления ограничены тремя рабочими днями с момента прекращения данного договора. При всем этом, законодатель не сделал каких-либо исключений для отдельных категорий иностранных работников (квалифицированных специалистов; иностранцев, имеющих вид на жительство).

В случае, когда работодатель расторгает договор с иностранным работником, то он обязан выдать последнему его трудовую книжку и произвести полный расчет с ним. Важно, что иностранный работник в случае расторжения с ним трудового договора имеет право на получение выходного пособия. Данное правило закреплено в ст. 327.7 ТК РФ и применимо к случаям приостановления действия или аннулирования разрешения на привлечение и использование иностранных работников. Таким образом, законодатель расширяет социальные гарантии иностранным работникам, взяв за основание ситуации, при которой вина в увольнении работника лежит на работодателе (именно он не продлил разрешение на привлечение иностранных работников). Конечно, иностранцы имеют право на получение выходного пособия и по общим основаниям при расторжении трудового договора (указаны в абз. 7 ст. 178 ТК РФ). Однако, на наш взгляд, дополнительная гарантия не выступает значимой экономической поддержкой для иностранца не по своей вине потерявшего работу.

Таким образом, российское трудовое законодательство закрепляет

общие и специальные основания для расторжения трудового договора работодателя и иностранного работника. В ходе проведенного исследования, из их числа автором выявлены основания, которые не применяются в практической деятельности по отношению к иностранным работникам. Исходя из положений действующего трудового законодательства РФ и складывающихся на его основе материалов судебной практики, можем констатировать следующее:

1) специальные основания расторжения трудового договора работодателя и иностранного работника, в большинстве случаев, связываются с нарушениями последними правовых режимов нахождения на территории РФ и осуществления трудовой деятельности;

2) суды общей юрисдикции при рассмотрении споров о расторжении трудовых договоров между работодателями и иностранными работниками исходят из необходимости соблюдения миграционного законодательства;

3) судебная практика по защите интересов работодателей, прекративших трудовой договор, а также органов внутренних дел, аннулирующих патенты иностранным работникам, является элементом обеспечения государственной миграционной политики, направленной на законность нахождения иностранцев в России.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги выпускной квалификационной работы, необходимо еще раз отметить актуальность исследования регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Российская Федерация уже много лет принимает на своей территории иностранных лиц и оказывает всевозможную поддержку иностранцев с целью осуществления ими трудовой деятельности, возможности получать достойную работу и оплату труда, так как во многих дружественных с РФ странах в связи с экономической ситуацией это зачастую становится невозможным. Россия ведет активную работу в области мировых миграционных процессов и играет важную роль в качестве страны, принимающей иностранных граждан.

В результате проведенного исследования:

1. Изучено историческое развитие законодательства, регулирующее трудовые отношения, осложненные иностранным элементом.

Права иностранных граждан были закреплены в Российской Империи, при этом на них распространялось законодательство Российской Империи. Автор при изучении трудового законодательства в Советский период не обнаружил правовых норм, которые каким-либо образом регулировали труд иностранных граждан. Вероятно, данное обстоятельство связано с крайне низким уровнем трудовой эмиграции в СССР. Наибольшее количество лиц, мигрирующих в СССР были гражданами Вьетнама, Китая, Турции.

2. Дана общая характеристика законодательства Российской Федерации о правовом статусе иностранных граждан, работающих в Российской Федерации. На основании исследования развития законодательства, регулирующего труд иностранных граждан в России, и сложившейся в настоящее время ситуации были сделаны определенные выводы: регулирование труда стало более полным и учитывающим основные особенности субъекта, законодатель начал выделять различные виды

иностранных работников, нормативно-правовая база по сравнению с советской значительно расширилась.

3. Изучены международные акты в сфере регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Международное право широко охватывает общественные отношения в сфере регулирования труда иностранных граждан. Нормы права можно поделить на декларативные и нормы, устанавливающие порядок устройства на работу или преференции. Большинство норм — это нормы принципы. Существуют как двух-, так и многосторонние договоры, регулирующие рассматриваемую совокупность общественных отношений.

4. Проведено исследование регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом в странах ЕАЭС.

Необходимо продолжить процесс сближения трудового законодательства стран-участниц ЕАЭС. Для начала может быть создан документ рекомендательного характера, как на сегодняшний день право стран Евразийского Союза находится на уровне недостаточном для унификации трудовых отношений. Сделан вывод, что на данном этапе вопрос коллизионно-правового регулирования трудовых отношений, осложнённых иностранным элементом, нуждается в дальнейшем развитии и закреплении на уровне международного характера в рамках ЕАЭС. Является важным оптимизировать существующие коллизионные нормы, затрагивающие трудовые отношения с иностранным элементом в рамках ЕАЭС.

5. Исследованы особенности заключения трудового договора с иностранным работником. Глава 50.1 ТК РФ содержит следующие основные особенности заключения трудового договора с иностранными работниками: имеются ограничения в заключение трудового договора на отдельные должности; при заключении трудового договора иностранным гражданам помимо сведений, установленных для российских граждан, требуется, предоставлять и дополнительную информацию о себе, в частности, про

документы о нахождении иностранца в России; в РФ отдельно регламентируются трудовые отношения с иностранными гражданами – высококвалифицированными специалистами; работодатель при заключении трудового договора с иностранным гражданином или лицом без гражданства обязан уведомить об этом территориальный орган МВД, занимающийся вопросами миграции.

К сожалению, российским трудовым законодательством не урегулирован вопрос направления иностранцев командировку.

6. Проанализированы условия изменения трудового договора с иностранным работником. Правовой основой изменений содержания трудового договора выступает ст. ст. 72 и 327.4 ТК РФ. Его изменение возможно при трансформации содержания трудовых функций или месте их выполнения, что осуществляется исключительно по соглашению сторон, добровольно заключаемому в письменной форме. Иностранному работнику по своему усмотрению может обжаловать действия работодателя по изменению содержания трудового договора, в части размера заработной платы, смены трудовых функций иностранного работника, перевода его на новое место работы (противоречащее его патенту), а также по иным пунктам трудового договора.

Кроме того, автором настоящего исследования определено, что отстранение от работы иностранного работника является временной мерой, необходимой для соблюдения миграционного и трудового законодательства РФ и рассчитанной на применение для преодоления тех обстоятельств, которые послужили основанием для отстранения. Иностранцы могут быть отстранены от выполнения своих трудовых функций на общих (ст. 76 ТК РФ) и специальных основаниях (ст. 327.4 ТК РФ).

7. Определены основания для расторжения трудового договора с иностранным работником. Такие основания бывают общими и специальными. Исходя из положений действующего трудового законодательства РФ и складывающихся на его основе материалов судебной

практики, можем констатировать, что специальные основания, в основном, связываются с нарушениями иностранными работниками правовых режимов нахождения на территории РФ. В целом, механизм судебной защиты интересов работодателей, прекративших трудовой договор, а также органов внутренних дел, аннулирующих патенты иностранным работникам, является элементом обеспечения государственной миграционной политики, направленной на законность нахождения иностранцев в России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1.1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г., с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020: по сост. на 01 июля 2020 г. [Электронный ресурс] - Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020 (дата обращения 11.01.2022).

1.2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. [Электронный ресурс]. – Официальный сайт Организации объединенных наций. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (дата обращения: 16.01.2022).

1.3. Относительно принудительного или обязательного труда: Конвенция МОТ № 29 от 28 июня 1930 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.conventions.ru/int/15366/> (дата обращения 25.02.2022). pat

1.4. О дискриминации в области труда и занятий: Конвенция МОТ № 111 от 25 июня 1958 г. [Электронный ресурс] – Официальный сайт Организации объединенных наций. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml (дата обращения 25.04.2022).

1.5. Европейская Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г. [Электронный ресурс]. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_RUS.pdf (дата обращения: 29.04.2022).

1.6. О временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства: Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Монголии от 7 июля 2011 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/902335816> (дата обращения: 14.02.2022).

1.7. О взаимных безвизовых поездках граждан: Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан от 30 декабря 2000 г. // Собрание Законодательства РФ. 2003. № 37. Ст. 3566.

1.8. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ. [Электронный ресурс]. - Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 23.04.2022).

1.9. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30 апреля 1999 г. № 81-ФЗ [Электронный ресурс]. - Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 22.03.2022).

1.10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/17704> (дата обращения: 10.01.2022).

1.11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. [Электронный ресурс]. - Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279> (дата обращения: 25.03.2022).

1.12. Основы законодательства Российской Федерации о нотариате от 11 февраля 1993 г. № 4462-1 [Электронный ресурс]. Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 22.04.2022).

1.13. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Бюллетень нормативных актов РСФСР, 1992 г., № 1, с. 4 – 18.

1.14. О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 г. № 2487-1 // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 23 апреля 1992 г., N 17, ст. 888.

1.15. О статусе судей в Российской Федерации: Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 [Электронный ресурс]. Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 21.01.2022).

1.16. О беженцах: Федеральный закон от 19 февраля 1993 г. № 4528-1. [Электронный ресурс]. - Официальный интернет-портал правовой информации. URL:<http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102021709> (дата обращения 20.01.2022).

1.17. О безопасности дорожного движения: Федеральный закон от 10 декабря 1995 г. № 196-ФЗ [Электронный ресурс]. - Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 25.03.2022).

1.18. Об иностранных инвестициях в Российской Федерации: Федеральный закон от 9 июля 1999 г. №160-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 12 июля 1999 г., N 28, ст. 3493.

1.19. Об обороте земель сельскохозяйственного назначения: Федеральный закон от 24 июля 2002 № 101-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 29 июля 2002 г. N 30 ст. 3018.

1.20. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.

1.21. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ. [Электронный ресурс]. - Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 21.03.2022).

1.22. О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации: Федеральный закон от 18 июля 2006 г. №109-ФЗ // Собрание Законодательства РФ. 2006. № 30. Ст. 3258.

1.23. О Следственном комитете Российской Федерации: Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ [Электронный ресурс]. Официальный

интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 21.02.2022).

1.24. О мерах по обеспечению национальной безопасности Российской Федерации и защите граждан Российской Федерации от преступных и иных противоправных действий и о применении специальных экономических мер в отношении Турецкой Республики: Указ Президента РФ от 28 ноября 2015 г. № 583 // Собрание законодательства Российской Федерации – 2015 - № 48 (часть II) ст. 6820

1.25. Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу: Постановление Правительства РФ от 11 октября 2002 № 755. [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901829329> (дата обращения: 12.5.2022).

1.26. Об установлении на 2022 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности: Постановление Правительства РФ от 7 октября 2021 № 1706 [Электронный ресурс]. – Официальный сайт Правительства Российской Федерации. URL: <http://government.ru/docs/all/136899/> (дата обращения: 14.04.2022).

1.27. Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2022 год: Постановление Правительства Российской Федерации от 2 декабря 2021 № 2187 [Электронный ресурс]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112060011?index=2&rangeSize=1> (дата обращения: 14.04.2022).

1.28. Об утверждении формы ходатайства иностранного гражданина (лица без гражданства) о привлечении его в качестве высококвалифицированного специалиста и порядка его заполнения, а также

форм и порядков уведомления Министерства внутренних дел Российской Федерации или его территориального органа об осуществлении иностранными гражданами (лицами без гражданства) трудовой деятельности на территории Российской Федерации: Приказ МВД России от 30 июля 2020 г. № 536 [Электронный ресурс]. Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 10.04.2022).

1.29. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: Декларация МОТ от 18 июня 1988 г. [Электронный ресурс]. – Официальный сайт Организации объединенных наций. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml (дата обращения 17.02.2022).

1.30. О взаимных поездках граждан: Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Литовской Республики от 30 декабря 2002 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://legalacts.ru/doc/soglashenie-mezhdu-pravitelstvom-rossiiskoi-federatsii-i-pravitelstvom/> (дата обращения: 08.01.2022).

1.31. О временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации: Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики от 3 декабря 2000 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901793574> (дата обращения: 11.03.2022).

1.32. Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей: Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН 45/158 от 18 декабря 1990 г. [Электронный ресурс]. – Официальный сайт Организации объединенных наций. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml (дата обращения: 20.03.2022).

1.33. О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов: Соглашение государств - участников СНГ от

15 апреля 1994 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://legalacts.ru/doc/soglashenie-ot-15041994-s-izm-ot-25112005/> (дата обращения: 02.04.2022).

1.34. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З // [Электронный ресурс]: Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь (дата обращения: 5.05.2022)

1.35. Трудовой кодекс Кыргызской республики от 4 августа 2004 года № 106 // печатные издания республиканские газета "эркин-тоо"

1.36. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года №ЗР-124 // Официальные ведомости республики Армения, 2004 года, №69 (368), ст. 1385.

1.37. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414 // Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2007 г., № 9, ст. 66.

1.38. Конституция РСФСР от 12 апреля 1978 г., принята Верховным Советом РСФСР // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1978. № 15. ст. 407. (утратила силу).

1.39. О правовом положении иностранных граждан в СССР: Закон СССР от 24 июня 1981 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1981. № 26. ст. 836. (утратил силу).

1.40. О правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей: Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан и Правительством Российской Федерации от 19 ноября 2010 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://legalacts.ru/doc/soglashenie-o-pravovom-statuse-trudjashchikhsja-migrantov-i-chlenov/> (дата обращения: 06.05.2022). (утратило силу)

НАУЧНАЯ И УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

2.1 Александров Н. Г. Принципы советского трудового права — принципы подлинной свободы труда. Стенограмма публичной лекции,

прочитанной в Октябрьском зале Дома союзов в Москве. М.: «Правда», типография им. Сталина, 1949.

2.2 Анисимов Т. Н. Правовой статус иностранцев в России и его особенности в трудовой сфере // Трудовое право. 2005. 25-26 с.

2.3 Анисимов А. Л. Трудовые отношения и трудовые споры / Л.Н. Анисимов. - Москва : Юстицинформ, 2008. 38 с.

2.4 Баббучиева Ф.Х. Проблемы, связанные с заключением трудового договора и иностранным гражданином // Научно-практический электронный журнал «Аллея Науки». № 10. 2017. С. 23-28.

2.5 Бочарников Д.А. Некоторые особенности правового регулирования трудовых отношений высококвалифицированных специалистов, привлекаемых научными и образовательными организациями // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 2. С. 20-23.

2.6 Давлетгильдеев Р.Ш., Сычева О.В. Международно-правовое сотрудничество в области трудовой миграции: от ЕврАзЭС к Евразийскому экономическому союзу // Журнал российского права. 2015. № 6.

2.7 Дмитриева И. К. Принципы российского трудового права: монография. Изд-во ООО Цифровичок, 2004. – 334 с.

2.8 Доронина Н.Г., Семилютина Н.Г. Информационные технологии и экономические отношения: проблемы международно-договорной унификации права в ЕАЭС // Журнал российского права. 2015. № 11. 69-81 с.

2.9 Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор. М., 2007. 288 с.

2.10 Завгородний А.В., Ливанова Т.Б., Сеницына Н.И., Скрипко М.Р., Шабалина Е.А. Некоторые особенности регулирования труда иностранных футболистов в Российской Федерации // Вестник СПбГУ. Серия 14. Право. 2018. № 4. С. 53-58.

2.11 Иванчак А.И. Коллизионное регулирование трудовых отношений // Международное частное право: учебник: Т. 2. М.: Статут, 2015. 566-574 с.

2.12 Колдина Ю. Р. Особенности прекращения трудовых отношений с иностранными гражданами // Вопросы российской юстиции. 2020. № 5. С. 382-398

2.13 Лушников А.М., Лушникова М.В. Генезис евразийской региональной модели международно-правового регулирования труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 58-61.

2.14 Малышев Е.А. Государственное управление в сфере внешней трудовой миграции: теория и практика: монография / Е.А. Малышев. - М.: Юстицинформ, 2017. – 240 с.

2.15 Малышев Е.А. Правовое регулирование внешней трудовой миграции // Государственная служба. 2016. № 5. С. 97-100.

2.16 Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: Монография / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. - М. Юридическая Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 316 с.

2.17 Москвин Л., Потемкина О. Миграционные процессы в СНГ (тенденции развития, проблемы, перспективы) // Социально-политический журнал. М, 1995. № 1. С. 32-37.

2.18 Петров А.Я. Права и обязанности работников в сфере охраны (безопасности и гигиены) труда // Законодательство и экономика. 2016. № 10. 19 с.

2.19 Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами : междисциплинарный подход : монография / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, Е. В. Сыченко. — Москва : Юстицинформ, 2019. 115-116 с.

2.20 Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права. М. 1977. – 216 с.

2.21 Таранов С.Н. Регулирование трудовой миграции в 81 международном частном праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / С.Н. Таранов, - Минск: 2015. – 17 с.

2.22 Татарникова Д.И. Особенности заключения дистанционного трудового договора с иностранным гражданином // Труды молодых ученых Алтайского государственного университета. 2017. № 14. С. 309-315.

2.23 Трудовое право: учебник / под ред. К.К. Гасанова. - М.: 2019. – 655 с.

2.24 Хелтон А. Правовые аспекты предотвращения вынужденной миграции // Миграция в постсоветском пространстве: политическая стабильность и международное сотрудничество. - М.: Валент, 1998. – 51 с.

2.25 Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. СПб.: Специальный юридический факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам СПбГУ. 2000. – 194 с.

2.26 Шестерякова, И. В. Коллизионные вопросы труда по международному частному праву: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / И. В. Шестерякова. — Саратов, 2000. 170 с.

2.27 Статистические сведения по миграционной ситуации. URL: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics/migracionnaya> (дата обращения: 24.05.2022).

2.28 Численность и миграция населения Российской Федерации. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13283?print=1> (дата обращения: 07.07.2022).

МАТЕРИАЛЫ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

3.1 По делу о проверке конституционности пункта 1 примечаний к статье 18.15 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, части второй статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца первого пункта 8 статьи 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки А.А. Викторовой: Постановление

Конституционного Суда РФ от 04.02.2020 № 7-П [Электронный ресурс].
Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

3.2 Постановление Верховного суда РФ от 18 июля 2019 г. по делу № 5-АД 19-44. URL: [//sudact.ru/vsrf/doc/AOCBX5v5YI5Y/](https://sudact.ru/vsrf/doc/AOCBX5v5YI5Y/) (дата обращения: 8.06.2022)

3.3 Решение Промышленного районного суда г. Ставрополя от 04.05.2016 г. по делу № 5-18/2016 // Промышленный районный суд города Ставрополя. URL: [//sudact.ru/regular/doc/5IysxN5IVsVK/](https://sudact.ru/regular/doc/5IysxN5IVsVK/) (дата обращения: 15.03.2022).

3.4 Решение Сакмарского районного суда Оренбургской области от 6 июня 2018 г. по делу № 12[1]-25/2018 // Сакмарский районный суд Оренбургской области. URL: [//sudact.ru/regular/doc/s8KKbBSDddUg/](https://sudact.ru/regular/doc/s8KKbBSDddUg/) (дата обращения: 13.02.2022).

3.5 Решение Кинельского районного суда Самарской области от 14 ноября 2018 г. по делу 12-140/2018 // Кинельский районный суд Самарской области. URL: [//sudact.ru/regular/doc/IrjirQPQr2Vc/](https://sudact.ru/regular/doc/IrjirQPQr2Vc/) (дата обращения: 14.03.2022).

3.6 Решение Пластского городского суда Челябинской области от 23 мая 2019 по делу № 2А-253/2019 // Пластской городской суд Челябинской области. URL: [//sudact.ru/regular/doc/UuMEH5vkS36J/](https://sudact.ru/regular/doc/UuMEH5vkS36J/) (дата обращения: 04.05.2022).

3.7 Решение Пермского краевого суда от 17 июля 2019 по делу 12-654/2019 // Пермский краевой суд. URL: [//sudact.ru/regular/doc/bJLNl06uIcdp/](https://sudact.ru/regular/doc/bJLNl06uIcdp/) (дата обращения: 20.03.2022).

3.8 Постановление Советского районного суда г. Самары от 17 июля 2019 г. по делу № 5-249/2019 // Советский районный суд города Самары URL: [//sudact.ru/regular/doc/ИHTltGlssUYX/](https://sudact.ru/regular/doc/ИHTltGlssUYX/) (дата обращения: 03.06.2022).

3.9 Решение Костромского районного суда Костромской области от 23 января 2020 г. по делу № 12-272/2019 // Костромской районный суд

Костромской области. URL: [//sudact.ru/regular/doc/rVmyLHIJrFYe/](https://sudact.ru/regular/doc/rVmyLHIJrFYe/) (дата обращения: 13.02.2022).

3.10 Постановление Свердловского районного суда г. Костромы от 13 июля 2020 г. по делу № 5-728/2020 // Свердловский районный суд города Костромы. URL: [//sudact.ru/regular/doc/pu1kdsfE4AWW/](https://sudact.ru/regular/doc/pu1kdsfE4AWW/) (дата обращения: 02.05.2022).

3.11 Решение Киевского районного суда г. Симферополь от 11 ноября 2019 г. по делу № 2-4773/2019 // Киевский районный суд города Симферополь. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/PnNXjKNh6Zdh/> (дата обращения: 02.05.2022).

3.12 Постановление Гаврилов-Ямского районного суда Ярославской области от 13 мая 2020 г. по делу № 5-29/2020 // Гаврилов-Ямский районный суд Ярославской области. URL: [//sudact.ru/regular/doc/nYNK2h2iFGn/](https://sudact.ru/regular/doc/nYNK2h2iFGn/) (дата обращения: 29.04.2022).

3.13 Решение Красносулинского районного суда Ростовской области от 19 мая 2020 г. № 2-1452/2019 // Красносулинский районный суд ростовской области. URL: https://sudact.ru/regular/doc/OfIXVeQIG45x/?regular-txt=®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo (дата обращения: 20.04.2022).

3.14 Решение Ханты-Мансийского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 27 мая 2020 г. по делу № 2-1031/2020 // Ханты-Мансийский районный суд Ханты-Мансийского автономного округа-Югры. URL: [//sudact.ru/regular/doc/L5geIO63x5NQ/](https://sudact.ru/regular/doc/L5geIO63x5NQ/) (дата обращения: 04.05.2022).

3.15 Постановление Центрального районного суда г. Чита Забайкальского края от 27 мая 2020 г. по делу № 5-453/2020 // Центральный районный суд города Чита. URL: [//sudact.ru/regular/doc/8c0x0q4qKmUh/](https://sudact.ru/regular/doc/8c0x0q4qKmUh/) (дата обращения: 19.04.2022).

3.16 Постановление Тихорецкого городского суда Краснодарского края от 27 мая 2020 г. по делу № 5-27/2020 // Тихорецкий городской суд

Краснодарского края. URL: [//sudact.ru/regular/doc/BhIEFaΠ0OWW/](https://sudact.ru/regular/doc/BhIEFaΠ0OWW/) (дата обращения: 14.05.2022).

3.17 Решение Уссурийского районного суда Приморского края от 9 июля 2020 г. по делу № 2-2090/2020 // Уссурийский районный суд Приморского края. URL: [//sudact.ru/regular/doc/paLukBrVbodj/](https://sudact.ru/regular/doc/paLukBrVbodj/) (дата обращения: 20.04.2022).