



К.А. Белозерова

ФГБОУ ВО «Уральский государственный юридический университет», Екатеринбург, Россия
(E-mail: belozerova-kristina@yandex.ru)

Условность применения для регулирования труда работников - иностранных граждан отдельных норм трудового права

Аннотация. В рассматриваемой статье на примере трудового законодательства Российской Федерации описывается порядок применения отдельных положений нормативных правовых актов для регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в тех случаях, когда применение таких норм сопряжено с административными процедурами, в том числе действующими в государстве работодателя для иностранных граждан и лиц без гражданства. В рамках рассмотрения указанного вопроса определяется влияние административных процедур, прежде всего предусмотренных в Российской Федерации миграционным законодательством и законодательством о правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства, на применение норм трудового права, влияние статуса иностранного гражданина и лица без гражданства на механизм действия норм трудового права, достижение целей их применения. На основе проведенного анализа делается вывод об условности их действия в отношении работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, а в некоторых случаях и о создании таким механизмом действия предпосылок для дискриминации как в отношении специальной категории работников, так и в отношении работников, являющихся российскими гражданами. В отдельных случаях в качестве более успешного варианта адаптации в рамках реализации административных процедур правового статуса иностранного гражданина к статусу работника рассматривается нормативное регулирование, предусмотренное законодательством Республики Казахстан.

Ключевые слова: работник - иностранный гражданин; дискриминация; деловое качество; особенности регулирования труда; аннулирование трудового договора; предложение вакансий; средний заработок на время трудоустройства.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6844-2021-137-4-110-122>

Введение

Развитие коммуникаций, Интернета, транспортной доступности, а также естественная потребность человека в поиске наиболее

благоприятных и подходящих для себя условий привели к широкому распространению во всем мире трудовой миграции. В попытке гармонизировать процессы эффективного вовлечения в трудовой процесс работников из

числа иностранных граждан и лиц без гражданства (далее — иностранные работники) и одновременного обеспечения безопасности общества, гарантий приоритетной занятости собственных граждан государства активно регламентируют как вопросы собственно пребывания иностранных граждан на своей территории, так и порядок привлечения их к трудовой деятельности, договариваются между собой об установлении взаимовыгодного механизма миграции, в том числе трудовой, для граждан государств, являющихся участниками таких договоренностей. Желая повысить уровень защищенности сформированного для иностранных граждан правового режима от его нарушений государства устанавливают достаточно серьезные меры юридической ответственности для лиц, допустивших нарушение установленных в государстве правил.

Не является исключением и Российская Федерация, где давно отмечается существенный рост числа мигрантов, прежде всего трудовых мигрантов [6, с. 114]. В настоящее время на законодательном уровне урегулированы вопросы въезда и нахождения иностранных граждан на территории Российской Федерации, их правовой статус при пребывании и проживании на территории Российской Федерации, а также вопросы их обучения и трудовой деятельности. При этом вопросы регулирования трудовой деятельности иностранных граждан в Российской Федерации, как справедливо отмечает Ю.В. Жильцова, являются объектом комплексного регулирования нескольких отраслей права, в том числе конституционного, административного, трудового, гражданского [3, с. 18]. Такой комплексный характер правового регулирования труда иностранных работников обуславливает необходимость и неизбежность учета в рамках регулирования труда нормами трудового права правил, определенных нормами конституционного и административного права о правовом статусе иностранного гражданина и лица без гражданства. В том числе через призму задач государства по обеспечению собственной национальной безопасности и гарантий занятости граждан Российской Федерации, на решение которых направлено во многом конституци-

онное и административное право, трансформируется содержание принципов равенства прав и возможностей и запрета дискриминации в сфере труда применительно к иностранным работникам.

Такое взаимодействие норм разной отраслевой принадлежности зачастую создает проблемы для эффективного и корректного действия отдельно взятой нормы трудового права. Представляется, что влияние особого правового статуса иностранного гражданина и лица без гражданства, административных процедур, применимых в отношении указанных лиц, на трудовое регулирование деятельности иностранных работников в отдельных случаях либо нивелирует возможности применения соответствующих норм трудового права, либо исключает достижение заложенных правовой нормой целей.

Методы

В ходе исследования теоретических и практических проблем обозначенного влияния использовались как общие научные методы исследования (системно-структурный, системно-функциональный, аналитический), так и частные методы правового исследования (формально-юридический, сравнительно-правовой, логический). Применение обозначенных методов научного исследования позволило очертить основные механизмы применения отдельных норм трудового права, выявить цели и задачи правового регулирования, для достижения которых соответствующий механизм правового регулирования предусматривался в трудовом праве, определить особенности действия общего механизма применения правовой нормы к особым трудовым отношениям с участием иностранного работника и сопоставить достигаемые этим механизмом в особых условиях результаты с предполагаемыми целями и задачами правового регулирования.

Обсуждение

Частью 3 статьи 62 Конституции Российской Федерации в вопросе регламентации

правового статуса иностранных граждан и лиц без гражданства определено, что они пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации. В развитие заложенного в Конституции Российской Федерации подхода к определению статуса иностранного гражданина и лица без гражданства в Российской Федерации статья 327.1. Трудового кодекса РФ распространила на трудовые отношения с участием иностранного работника правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, сделав исключение только для случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами такие трудовые отношения регулируются иностранным правом.

Однако нормы трудового права, эффективно и корректно действующие для регулирования трудовых отношений с работниками, являющимися российскими гражданами, вступая во взаимодействие с нормами административного права, формально остаются подлежащими применению, но при этом действуют в отношении иностранных работников не так, как они действуют в отношении работников, являющихся российскими гражданами.

Примером такого изменения действия нормы трудового права в отношении иностранных работников под влиянием административных процедур является установление ограничений допуска к отдельным сферам деятельности лиц, подвергавшихся уголовному преследованию.

Согласно части 3 статьи 55 Конституции Российской Федерации права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. На основании указанной кон-

ституционно-правовой нормы федеральным законодательством установлены запреты на допуск в установленных законом случаях лиц, подвергавшихся уголовному преследованию, к определенным сферам деятельности. В частности, такие ограничения установлены статьями 331 и 351.1. Трудового кодекса РФ для работы в сфере образования, в том числе для осуществления педагогической деятельности, в сфере воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних. Схожие ограничения устанавливаются иными федеральными законами для работников профессиональных участников рынка ценных бумаг (статья 10.1. Федерального закона № 39-ФЗ от 22.04.1996 года «О рынке ценных бумаг»), для главного бухгалтера (статья 7 Федерального закона № 402-ФЗ от 06.12.2011 года «О бухгалтерском учете»), для операторов информационных систем (статья 5 Федерального закона № 259-ФЗ от 31.07.2020 года «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации») и т.д.

Для обеспечения применения такого запрета статья 65 Трудового кодекса РФ устанавливает в числе документов, представляемых работниками при приеме на работу, справку о наличии или отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. Такая справка является для работодателя единственным допустимым источником информации о наличии или отсутствии у лица оснований для ограничения права на выполнение определенной законом работы или осуществление трудовой деятельности в особых сферах.

При этом статья 65 Трудового кодекса РФ содержит указание на то, что такая справка должна быть выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются органами государственной власти, осуществляющим функции в сфере внутренних дел. Такие порядок и фор-

ма определяются утверждаемым Министерством внутренних дел Российской Федерации (далее также МВД России) административным регламентом по предоставлению государственной услуги по выдаче соответствующих справок. На сегодняшний день в Российской Федерации действует Административный регламент, утвержденный приказом МВД России № 660 от 27.09.2019 года. Статья 327.3 Трудового кодекса РФ особых правил применения обозначенных правовых норм для иностранных работников не предусматривает.

Пункт 2 указанного Административного регламента в числе возможных получателей такой справки указывает не только граждан Российской Федерации, но и иностранных граждан. При этом, как следует из пункта 73 того же Административного регламента, справка оформляется ответственным за ее выдачу государственным органом на основании сведений, содержащихся в базах данных МВД России по месту рождения, месту жительства (месту пребывания) проверяемого лица на территории Российской Федерации, а также по месту его осуждения, если эти сведения выявлены в ходе проверки.

В результате применения описанных административных процедур получаемые работодателем факты об уголовном преследовании и судимости потенциального работника ограничиваются только теми, которые имели место на территории Российской Федерации, в силу чего были включены в базу данных МВД России. Сведения об имеющих юридическое значение для решения вопроса о возможности приема на работу фактах уголовного преследования и судимости иностранного гражданина, если они имели место не на территории Российской Федерации, остаются работодателю неизвестными. При этом работодатель формально получает от потенциального иностранного работника необходимый с точки зрения законодателя документ и не может отказать в приеме на работу по причине непредоставления необходимой информации. Однако сведения, содержащиеся в таком документе, не соответствуют действительности и не дают работодателю достаточной

информированности для принятия законного и обоснованного решения. Более того, как верно отмечают Л.В. Щур-Труханович и Д.Л. Щур, даже если получить необходимую информацию о событиях, имевших место за пределами Российской Федерации, работодателю удастся, возникнет вопрос о правильном сопоставлении преступлений, предусмотренных уголовным законодательством Российской Федерации и других государств, а также оснований реабилитации лиц, подвергшихся уголовному преследованию за отдельные преступления [7]. Другой проблемой в таком случае будет также обосновать допустимость применения такой информации с учетом ее источника и формы предоставления.

Таким образом, применение нормы статьи 65 Трудового кодекса РФ к иностранным работникам предполагается законодателем без каких-либо исключений из общих правил. В то же время административные процедуры, с императивным применением которых предполагается действие указанной нормы трудового законодательства, не приводит к тем целям, для которых соответствующий механизм был предусмотрен, и которые успешно достигаются в отношении российских работников. В результате оказывается, что при одинаковых фактических условиях у иностранных и российских работников работодатель примет разные решения о возможности приема их на работу. Причем единственной причиной разнящихся решений будет неполнота сведений, полученных работодателем в отношении иностранного работника. Соответственно, с одной стороны, можно будет говорить о необоснованном преимуществе иностранного работника перед российским при принятии решения о приеме на работу, т.е. о дискриминации в сфере труда, с другой же стороны, такое решение не будет приводить к достижению целей введения законодательного ограничения в интересах защиты интересов несовершеннолетних, обеспечения безопасности в особо значимых для общества сферах деятельности, где должна превентивно гарантироваться положительная характеристика работника.

Аналогичная ситуация имеет место также при получении работодателем сведений

о привлечении работников к административной ответственности (например, в случаях, предусмотренных статьей 65 Трудового кодекса РФ), о наличии административных или уголовных наказаний, исключающих возможность выполнения определенной работы (дисквалификация, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью).

Схожее с нормами статей 65, 331 и 351.1 Трудового кодекса РФ регулирование предусмотрено статьями 26 и 32 Трудового кодекса Республики Казахстан. Реализация ограничения допуска к работе в сфере образования, воспитания, организации отдыха и оздоровления, физической культуры и спорта, медицинского обеспечения, оказания социальных услуг, культуры и искусства с участием несовершеннолетних лиц в Казахстане также предполагается через представление справки о наличии либо отсутствии сведений о совершении уголовного правонарушения. При этом отсутствие ссылки на необходимость соблюдения определенных административных процедур при получении такой справки позволяет работодателям требовать предоставления иностранными работниками (иностранной рабочей силой) соответствующих сведений не только из баз данных Казахстана, но и из информационных ресурсов того государства, гражданином которого является работник. Такая практика представляется более предпочтительной как с точки зрения обеспечения равенства прав и возможностей, так и с позиций защиты социально значимых интересов.

Порождающим условия для дискриминации представляется также влияние административного порядка привлечения к трудовой деятельности иностранных работников, относящихся к высококвалифицированным специалистам.

Общие условия привлечения иностранных работников к трудовой деятельности в Российской Федерации установлены Федеральным законом № 115-ФЗ от 25.07.2002 года «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Пункт 1 статьи 13.2.

указанного Федерального закона предусматривает упрощенный порядок привлечения к трудовой деятельности иностранных работников, которые относятся к категории высококвалифицированных специалистов. Такое упрощение порядка заключается, в частности, в освобождении работодателя от обязанности получать разрешения на привлечение и использование труда таких иностранных работников (пункт 4.5. статьи 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»), а также от обязанности соблюдать устанавливаемые государством квоты и ограничения на применение труда иностранных граждан (пункт 2 статьи 13.2. указанного закона). При этом относимость иностранного работника к категории высококвалифицированных специалистов определяется данной нормой, как правило, через две составляющие: необходимая высокая квалификация и требуемый уровень минимальной заработной платы.

Оценка квалификации иностранного работника на предмет соответствия его требованиям к получению статуса высококвалифицированного специалиста является в силу пункта 3 статьи 13.2. Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» правом работодателя. При этом возможность упрощения процедуры привлечения к трудовой деятельности высококвалифицированного специалиста очевидно будет способствовать недостаточной объективности работодателя в оценивании характеристик работника, составляющих его компетенцию, тем более что каких-либо нормативных критериев такой оценки у работодателя не имеется. Единственным сдерживающим фактором в таком аспекте может выступать оговорка о неких рисках, ответственность за которые несет сам работодатель, которая содержится в том же пункте 3 статьи 13.2. Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». При этом реальные механизмы систематического контроля за объективностью данной работодателем оценки законодательство Российской Федерации не содержит.

В таких условиях оказывается, что действующий особый административный порядок привлечения к труду иностранных работников, признаваемых высококвалифицированными специалистами, порождает необъективность работодателя в оценке уровня квалификации работника, что может повлечь дискриминацию при приеме на работу и определении условий труда.

Аналогично действует и второй критерий присвоения статуса высококвалифицированного специалиста, состоящий в гарантии выплаты заработной платы в определенном (и достаточно высоком по сравнению с гарантированным в Российской Федерации общими правилами) размере.

Согласно общему правилу статьи 132 Трудового кодекса РФ, распространяющемуся в полной мере и на иностранных работников, заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного им труда. Исходя из приведенного статьей 129 Трудового кодекса РФ определения заработной платы, приведенный перечень критериев можно дополнить указанием на условия выполняемой работы. При этом статьей 132 Трудового кодекса РФ прямо сформулирован запрет какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда. В указанном аспекте под дискриминацией в сфере оплаты труда будет пониматься такое неравное установление заработной платы работников, которое нельзя будет обосновать указанными в приведенных нормах критериями. Соответственно, чтобы не допустить дискриминацию, работодатель должен обеспечивать равные условия оплаты труда работникам, которые имеют равную квалификацию и выполняют в равных условиях работу, равную по сложности, количеству и качеству.

Как представляется, идеей законодателя при определении критериев присвоения иностранному работнику статуса высококвалифицированного специалиста было обеспечение взаимосвязи высокой квалификации работника с высоким уровнем заработной

платы. При этом в реальных условиях применения правовой нормы, как отмечалось ранее, работодатель в целях упрощения порядка привлечения к труду иностранных работников, заинтересован в признании его высококвалифицированным специалистом, что создает предпосылки для необъективной оценки потенциальных возможностей работника, на основании которых определяются условия трудового договора об оплате труда.

Соответственно, такой административный порядок, с одной стороны, создает условия для дискриминационного подхода в определении условий оплаты труда работников, если одним из участников трудовых отношений выступают потенциальные высококвалифицированные специалисты, с другой стороны, фактически изменяет норму о государственной гарантии оплаты труда в размере не менее установленного специальным федеральным законом минимального размера оплаты труда. Н.В. Пугачева логично отмечает, что в описанных обстоятельствах обязательным условием трудового договора с таким работником будет условие об оплате его труда в размере, отвечающем требованиям Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [5]. Как следствие, минимальный размер оплаты труда для таких работников не будет иметь значения, поскольку обязательным требованием специального закона установлены наиболее благоприятные для работника условия труда.

Более того, пунктом 13 статьи 13.2. Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» на работодателя высококвалифицированного специалиста возложена обязанность ежеквартально отчитываться перед уполномоченным государственным органом об исполнении обязательств по выплате заработной платы высококвалифицированному специалисту. При этом невыполнение обязательств по выплате заработной платы влечет в силу пункта 26 этой же статьи запрет для работодателя в течение двух лет привлекать к труду иностранных работников, являющихся высококвалифицированными специалистами.

Соответственно, для обеспечения исполнения обязательств по оплате труда высококвалифицированного специалиста работодатель должен вне зависимости от результатов учета обозначенных трудовым законодательством критериев выплачивать такому работнику заработную плату, которую гарантировал при привлечении работника к трудовой деятельности и которая послужила условием получения этим работником статуса высококвалифицированного специалиста. При этом общие критерии исключаящего дискриминацию порядка определения заработной платы, вероятнее всего, будут применяться только в той части, в которой их применение будет обеспечивать соблюдение установленного административного порядка.

Говоря о критериях региональной дифференциации минимального уровня оплаты труда, С.Ю. Головина и Н.М. Саликова приходят к выводу о том, что единственным допустимым критерием такой дифференциации является различный прожиточный уровень в разных регионах [2]. Представляется, что применительно к дифференциации гарантий минимального размера оплаты труда в зависимости от гражданской принадлежности работников должен применяться аналогичный критерий: дополнительным к общеустановленным в Трудовом кодексе РФ фактором, влияющим на увеличение размера оплаты труда иностранного работника, может быть не сам по себе статус высококвалифицированного специалиста, а обоснованность увеличенного прожиточного уровня такого работника.

Статья 103 Трудового кодекса Республики Казахстан устанавливает идентичные описанным применительно к трудовым отношениям в Российской Федерации критерии дифференциации размера заработной платы работников. Нормой статьи 32 Закона Республики Казахстан № 482-V от 06.04.2016 года «О занятости населения» предусмотрен схожий с российским разрешительный порядок привлечения к трудовой деятельности иностранных работников. В рамках указанного административного порядка применительно к вопросу о значении квалификации ино-

странного работника для установления правил его привлечения к трудовой деятельности пункт 7 статьи 33 Закона Республики Казахстан «О занятости населения» устанавливает правило, согласно которому уровень образования (профессиональная подготовка) и опыт (стаж) практической работы иностранного работника должны отвечать квалификационным требованиям, предъявляемым к профессиям рабочих и должностям руководителей, специалистов и служащих, в соответствии с профессиональными стандартами и квалификационными справочниками. При этом, как можно предположить исходя из установленного Приложением 2 Правил установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан и ее распределения между регионами Республики Казахстан, утвержденных Постановлением Правительства Республики Казахстан № 802 от 15.12.2016 года, собственно уровень гарантированной иностранным работникам заработной платы критерием применения упрощенного порядка привлечения к трудовой деятельности не является. Приоритетным в указанном аспекте, исходя из обозначенного перечня, является прежде всего значимость профессиональной деятельности для интересов государства, его экономики.

Другим примером трансформации посредством административных процедур механизма действия трудового права является вопрос о применимости к труду иностранных работников норм, устанавливающих особенности регулирования труда, обусловленные объективными критериями дифференциации (прежде всего особенностями организации труда).

Так, современное трудовое законодательство допускает применение конструкции дистанционной (удаленной) работы для привлечения к трудовой деятельности работника, находящегося вне места нахождения работодателя. При этом ни глава 49.1. Трудового кодекса РФ, регламентирующая особенности регулирования труда дистанционных работников, ни глава 50.1. Трудового кодекса РФ, посвященная особенностям регулирования

труда иностранных работников, не предусматривают ограничений для дистанционной работы иностранных работников. При этом работодатели проявляют серьезную заинтересованность в применении правил о дистанционной работе для иностранных работников, поскольку такая практика позволит эффективно применять интеллектуальный ресурс иностранных работников с существенными экономическими выгодами за счет освобождения от обязанности создать условия проживания, со сниженными рисками пребывания таких работников на территории Российской Федерации, обусловленными действующим миграционным законодательством и законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

Однако позиция государственных органов в Российской Федерации, формируемая исходя из действующих административных правил, сводится к упразднению права дистанционной работы для иностранных работников. В частности, такой подход высказывает Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в своих письмах (№ 17-3/В-410 от 07.08.2015 года, № 17-3/ООГ-578 от 15.04.2016 года и № 14-2/ООГ-245 от 16.01.2017 года). Обосновывая свое мнение о невозможности заключения трудового договора о дистанционной работе с находящимся за пределами Российской Федерации иностранным работником, государственный орган указывает на невозможность обеспечения безопасных условий труда такого работника.

Согласно статье 327.3. Трудового кодекса РФ обязанности работодателя в области охраны труда в отношении дистанционных работников ограничены проведением расследования и учета несчастных случаев, исполнением предписания должностных лиц в сфере охраны труда и обязательным социальным страхованием работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Соглашаясь с мнением ученых [4; 1, с. 220-222] о том, что такой подход, сформировавшийся в правоприменительной практике, не

основан на законе, можно предположить, что в обоснование ограничения права иностранного работника на дистанционную работу Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации подразумевает невозможность реализации государством своих функций в сфере охраны труда за пределами Российской Федерации. Оставшиеся за работодателем дистанционного работника обязанности в сфере охраны труда предполагают в том или ином объеме участие государственных органов и его должностных лиц в исполнении этих обязанностей (например, участие представителей государственных органов в деятельности комиссии по расследованию и учету несчастных случаев, проведение проверок соблюдения работодателем требований охраны труда и т.д.). При этом возможности государства для реализации таких полномочий за пределами Российской Федерации будут ограничены или вовсе исключены. Однако такое обоснование носит характер предположения и основан на произвольном толковании действующих норм. Непосредственно нормами трудового права такое обоснование не предусмотрено и формируется по существу за счет анализа механизма действия норм иной отраслевой принадлежности.

Иной аспект влияния административных процедур на действие норм трудового права заключается в исключении возможности применения такой нормы в отношении иностранных работников.

Примером такого нивелирующего воздействия может служить применение административных процедур по разрешению привлечения к труду иностранных граждан на действие в отношении иностранных работников норм об обязательном предложении работнику имеющихся у работодателя вакансий. В качестве общего правила установлена обязанность работодателя в установленных законом случаях предлагать работнику все имеющиеся у него в данной местности вакансии, которые работник может замещать с учетом имеющейся у него квалификации и состояния здоровья. В качестве дополнительной гарантии трудовое законодательство

определяет возможность в договорном порядке закреплять обязанность работодателя предлагать вакансии работнику не только в той же местности, где работник работает, но и в другой местности. В частности, такое правило предусмотрено для случаев увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (статья 81 Трудового кодекса РФ), в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, с дисквалификацией (статья 83 Трудового кодекса РФ), для случаев отказа работника от продолжения работы в изменившихся условиях (статья 74 Трудового кодекса РФ) и т.д.

В то же время законодательство о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации в определенных случаях ограничивает право на труд иностранного гражданина тем видом деятельности и тем субъектом Российской Федерации, которые были определены в административном порядке разрешительным документом. Такое ограничение предусмотрено, в частности, пунктом 4.2. статьи 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» для временно пребывающих в Российской Федерации иностранных граждан. Как следствие действия указанного ограничения иностранных работников, являющихся временно пребывающими в Российской Федерации, работодатель не может перевести на работу, которая не предусмотрена выданным такому работнику разрешением на работу, а также на любую работу, выполнение которой предполагается в субъекте Российской Федерации, не указанном в разрешении на работу. Таким образом, гарантирующая сохранение занятости работника обязанность работодателя максимально полно предложить работнику имеющиеся у него варианты работы, в отношении отдельных категорий иностранных работников не действует. Содержание обязанности работодателя в такой ситуации определяется пределами административного правопорядка, закрепленного в разрешении на работу.

Интерес в описываемом контексте представляет также действие нормы статьи 61 Трудового кодекса РФ об аннулировании трудового договора. Согласно указанной норме в случае, если работник не приступил к работе в день начала работы, у работодателя возникает право аннулировать трудовой договор. При этом аннулированный трудовой договор признается незаключенным. При этом пункт 8 статьи 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» устанавливает обязанность работодателя уведомлять уполномоченные органы власти о заключении и прекращении (расторжении) трудового договора с иностранным работником. Такая обязанность должна быть исполнена работодателем в течение трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) трудового договора. Порядок направления указанных уведомлений регламентирован Приложением 9 к Приказу МВД России № 536 от 30.07.2020 года «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». Указанным документом, определяющим административный порядок исполнения работодателем обязанности по уведомлению, утверждены обязательные для применения формы уведомлений.

Получается, что если работодатель направил необходимое уведомление о заключении трудового договора, решать вопрос о реализации своего права на аннулирование трудового договора он должен с учетом установленной административной процедуры уведомления государственного органа о заключении и прекращении (расторжении) трудового договора. Единственным допустимым уведомительной процедурой вариантом фиксации того, что трудовой договор не действует, является уведомление о его прекращении или расторже-

нии. Однако в случае невыхода работника на работу в день начала работы и решения работодателя на этом основании трудовой договор аннулировать, собственно, ни прекращения, ни расторжения трудового договора не происходит. Фактически имеет место признание этого договора незаключенным. Следовательно, при аннулировании трудового договора сведения о его заключенности, уже переданные в государственный орган, становятся несоответствующими действительности, при этом основания для уведомления о прекращении (расторжении) трудового договора отсутствуют, а механизма уведомить именно об аннулировании трудового договора не предусмотрено. В такой ситуации во избежание негативных последствий работодателю целесообразно принимать решение об аннулировании трудового договора. В результате получается, что административные процедуры фактически делают невостребованным закрепленное в трудовом законодательстве право работодателя аннулировать трудовой договор, распространяющееся также на трудовые договоры с иностранными работниками.

В прямой зависимости от административных правил находится возможность реализации работником, уволенным в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников организации, права на получение денежной компенсации за третий месяц трудоустройства. Как следует из статьи 178 Трудового кодекса РФ, одним из условий получения такой компенсации является факт обращения уволенного работника в органы службы занятости по вопросу трудоустройства в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения и нетрудоустройство работника этими органами в течение двух месяцев со дня увольнения. Частью 2 статьи 6 Закона РФ № 1032-1 от 19.04.1991 года «О занятости населения в Российской Федерации» законодательство о занятости населения распространено на иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации. Однако законодательство о правовом положении иностранных граждан в России пред-

усматривает ограничение срока нахождения иностранных граждан на территории Российской Федерации (например, такие ограничения содержит статья 5 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»). Соответственно, если после увольнения работника у него возникла обязанность покинуть территорию Российской Федерации, воспользоваться государственной услугой по трудоустройству он не сможет. Как следствие, таким работником будет утрачено право на получение денежной компенсации от работодателя. Соответственно, иностранные работники не имеют в таких условиях возможности наравне с российскими работниками получить предусмотренную законом компенсацию, обусловленную вынужденным прекращением трудового договора и необходимостью обеспечения дохода работника на время поиска им другой работы.

Результаты

Как представляется, взаимодействие норм разных отраслей права является неизбежным при регулировании трудовой деятельности иностранных работников. Правовой статус иностранного работника, объем трудовых прав и обязанностей участников трудовых отношений с участием иностранного работника зависят от того, каков правовой статус у данного работника как иностранного гражданина на территории Российской Федерации. Реализация трудовых прав и исполнение трудовых обязанностей таким работником определяется тем, на каком основании такой работник находится на территории Российской Федерации, гражданином какого государства он является, какие разрешающие трудовую деятельность в Российской Федерации документы он имеет и т.д. Такая зависимость обусловлена необходимостью не только обеспечивать защиту интересов работников и работодателей, но и целями защиты безопасности государства и общества, обеспечения приоритета российских работников на рынке труда.

С учетом особого статуса иностранных работников, наличия существенных отличий в их правовом статусе в Трудовом кодексе РФ

предусмотрена отдельная глава 50.1., состоящая из специальных норм, подлежащих применению при регулировании труда иностранных работников. Однако рассмотренные примеры показали, что в некоторых случаях административные процедуры, применяемые в отношении иностранного работника, фактически изменяют содержание самой нормы трудового права или результатов, к которым приводит применение такой нормы, а в некоторых случаях полностью отменяют действие нормы или делают ее применение нецелесообразным и создающим для правоприменителей существенные правовые риски. При этом такое изменение в действии правовых норм под влиянием административных процедур не находит закрепления ни в нормах специального законодательства о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, ни в нормах Трудового кодекса РФ. В результате получается, что на законодательном уровне в отношении иностранных работников действуют правила, которые на практике в силу влияния особого статуса работника и реализуемых государством административных процедур применяются особым способом и с отличными от наступающих в обычных условиях последствиями. Негативным последствием такого влияния в одних случаях оказывается дискриминационное ограничение прав российских работников, в отношении которых применение административных

процедур оказывается более действенным и эффективным, чем в отношении иностранных работников, в других случаях таким последствием является невозможность реализации работником и работодателем в рамках трудовых отношений с участием иностранного работника прав, действие которых формально ничем не ограничено.

Выводы

Подводя итог, необходимо отметить, что исключение влияния административных процедур на действие норм трудового права не только невозможно, но и опасно, поскольку это приведет к снижению эффективности защиты государственных интересов, создаст неконтролируемую ситуацию с привлечением на рынок труда иностранных работников. При этом актуальными задачами в таких условиях представляются выявление ситуаций, в которых нормы трудового права фактически изменяются под воздействием административных процедур, и взвешенный подход к их регулированию. По сути, применительно к трудовой миграции видятся актуальными не только широко обсуждаемая тема гармонизации законодательства разных государств, но и внутренняя гармонизация национального законодательства, регулирующего посредством разных отраслей права вопросы трудовой миграции.

Список литературы

1. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Дистанционная работа в России: вопросы правоприменения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2016. – № 32. – С. 216-225.
2. Головина С.Ю., Саликова Н.М. О правовом содержании категории «минимальный размер оплаты труда» // Российский юридический журнал. – 2018. – № 5. – С. 105-114. [Электронная версия СПС «КонсультантПлюс»].
3. Жильцова Ю.В. Проблемы отраслевой природы законодательства о применении труда иностранных граждан в РФ // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 1. – С. 18-20.
4. Лушникова М.В. Интерпретационная техника в трудовом праве: актуальные проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 2. [Электронная версия СПС «КонсультантПлюс»].
5. Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход: монография / Войтковская И.В., Гребенщиков А.В., Доброхотова Е.Н. и др.;

под общ. ред. Хохлова Е.Б., Сыченко Е.В. – М., – 2019. – 320 с. [Электронная версия СПС «Консультант-Плюс»].

6. Скачкова Г.С. Труд иностранцев в России: проблемы и перспективы правового регулирования (обзор научно-практической конференции) // Государство и право. – 2013. – № 5. – С. 113-119.

7. Шур-Труханович Л.В., Шур Д.Л. Пожизненный запрет лицам с преступным прошлым на работу с детьми: анализ содержания, оценка соразмерности и рекомендации по совершению юридических действий // СПС КонсультантПлюс. – 2011. [Электронная версия СПС «КонсультантПлюс»].

К.А. Белозерова

«Орал мемлекеттік заң университеті» ФМБОУ, Екатеринбург, Ресей

Қызметкерлердің - шетел азаматтарының еңбегін реттеу үшін еңбек құқығының жекелеген нормаларын қолдану шарттылығы

Аңдатпа. Мақалада Ресей Федерациясының еңбек заңнамасының мысалында шетелдік азаматтар мен азаматтығы жоқ адамдар болып табылатын қызметкерлердің еңбегін реттеу үшін нормативтік құқықтық актілердің жекелеген ережелерін қолдану тәртібі, мұндай нормаларды қолдану әкімшілік рәсімдермен, соның ішінде жұмыс беруші мемлекетте қолданылатын жағдайларда сипатталады. шетелдік азаматтар мен азаматтығы жоқ адамдар үшін. Мәселені қарау аясында, ең алдымен, Ресей Федерациясында көші-қон заңнамасында және шетелдік азаматтар мен азаматтығы жоқ адамдардың құқықтық жағдайы туралы заңнамада қарастырылған әкімшілік процедуралардың еңбек құқығының нормаларын қолдануға, шетелдік азамат пен азаматтығы жоқ адамның мәртебесінің еңбек құқығының әрекет ету механизміне әсері анықталады. оларды қолдану мақсаттарына қол жеткізу. Талдау негізінде олардың шетелдік азаматтар мен азаматтығы жоқ адамдарға қатысты іс-әрекеттерінің шарттылығы туралы, ал кейбір жағдайларда мұндай әрекет ету механизмі жұмысшылардың арнайы санатына да, Ресей азаматтары болып табылатын қызметкерлерге де қатысты кемсітудің алғышарттарын жасау туралы қорытынды жасалады. Жекелеген жағдайларда шетелдік азаматтың құқықтық мәртебесінің әкімшілік рәсімдерін іске асыру шеңберінде қызметкердің мәртебесіне бейімделудің неғұрлым табысты нұсқасы ретінде Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген нормативтік реттеу қаралады.

Түйін сөздер: қызметкер; шетел азаматы; кемсітушілік; іскерлік сапа; еңбекті реттеу ерекшеліктері; еңбек шартының күшін жою; бос жұмыс орындарын ұсыну; жұмысқа орналасу уақытына орташа жа-laқы.

К.А. Belozerova

Ural State Law University, Yekaterinburg, Russia

Conditionality of the application of certain labor law norms to regulate the work of foreign workers

Abstract. The article under consideration, using the example of the labor legislation of the Russian Federation, describes the procedure for applying certain provisions of regulatory legal acts to regulate the work of employees who are foreign citizens and stateless persons, in cases where the application of such norms involves administrative procedures, including those in force in the state of the employer for foreign citizens and stateless persons. As part of the consideration of this issue, the impact of administrative procedures, primarily provided for in the Russian Federation by migration legislation and legislation on the legal status of foreign citizens and stateless persons, on the application of labor law norms, the impact of the status of a foreign citizen and a stateless person on the mechanism of action of labor law norms, the achievement of the goals of their application is determined. Based on the analysis, it is concluded that their actions are conditional in relation to employees who are foreign citizens and stateless persons, and in some cases, the creation of prerequisites for discrimination by such a mechanism of action both in relation to a special category of employees and in relation to employees who are Russian citizens. In some cases, the regulatory regulation provided for by the legislation

of the Republic of Kazakhstan is considered as a more successful option of adaptation within the framework of the implementation of administrative procedures of the legal status of a foreign citizen to the status of an employee.

Keywords: employee - a foreign citizen; discrimination; business quality; peculiarities of labor regulation; cancellation of an employment contract; job offer; average earnings at the time of employment.

List of literature

1. Vasil'eva YU.V., SHuraleva S.V. Distancionnaya rabota v Rossii: voprosy pravoprimereniya // Vestnik Permskogo universiteta. YUridicheskie nauki. – 2016. – № 32. – S. 216-225.
2. Golovina S.YU., Salikova N.M. O pravovom soderzhanii kategorii «minimal'nyj razmer oplaty truda» // Rossijskij yuridicheskij zhurnal. – 2018. – № 5. – S. 105-114. [Elektronnaya versiya SPS «Konsul'tantPlyus»].
3. ZHil'cova YU.V. Problemy otraslevoj prirody zakonodatel'stva o primenenii truda inostrannyh grazhdan v RF // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. – 2011. – № 1. – S. 18-20.
4. Lushnikova M.V. Interpretacionnaya tekhnika v trudovom prave: aktual'nye problemy // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. – 2021. – № 2. [Elektronnaya versiya SPS «Konsul'tantPlyus»].
5. Pravovoe regulirovanie social'no-trudovyh otnoshenij s inostrannymi grazhdanami: mezhdisciplinarnyj podhod: monografiya / Vojtkovskaya I.V., Grebenshchikov A.V., Dobrohotova E.N. i dr.; pod obshch. red. Hohlova E.B., Sychenko E.V. – M., – 2019. – 320 s. [Elektronnaya versiya SPS «Konsul'tantPlyus»].
6. Skachkova G.S. Trud inostrancev v Rossii: problemy i perspektivy pravovogo regulirovaniya (obzor nauchno-prakticheskoy konferencii) // Gosudarstvo i pravo. – 2013. – № 5. – S. 113-119.
7. SHCHur-Truhanovich L.V., SHCHur D.L. Pozhiznennyj zapret licam s prestupnym proshlym na rabotu s det'mi: analiz soderzhaniya, ocenka sorazmernosti i rekomendacii po soversheniyu yuridicheskikh dejstvij // SPS Konsul'tantPlyus. – 2011. [Elektronnaya versiya SPS «Konsul'tantPlyus»].

Сведения об авторе:

Белозерова Кристина Александровна – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета, ул. Комсомольская, 21, Екатеринбург, Россия.

Belozerova Kristina Alexandrovna – Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Department of Labor Law, Ural State Law University, Ekaterinburg, 21 Komsomol'skaya str., Russia, +7-922-616-78-45, belozerova-kristina@yandex.ru.