

МЕЖДУНАРОДНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Трудовой договор с иностранным гражданином: новации российского законодательства

*Иванчак А.И.**

Статья посвящена новациям трудового законодательства, касающимся вопросов труда иностранных граждан. В частности, проводится анализ положений Федерального закона № 309-ФЗ от 01.12.2014 г. «О внесении в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» изменений, связанных с особенностями регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства». Трудовой кодекс РФ дополнен новой главой 50.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства».

Вновь введенные положения, вступившие в силу 13 декабря 2014 г., восполняют пробел российского права в сфере регулирования трудовых отношений, стороной которых выступает иностранный гражданин. В работе исследуются предложенные законодателем правовые режимы заключения, изменения и прекращения трудового договора, заключаемого с названным субъектом.

Ключевые слова: иностранный работник; трудовой договор с иностранным гражданином; заключение трудового договора с иностранным гражданином; изменение и прекращение трудового договора с иностранным работником; отстранение от работы.

* Иванчак Анна Ивановна – д.ю.н., профессор; профессор кафедры международного частного и гражданского права МГИМО (У) МИД России. ivanchak@mail.ru.

13 декабря 2014 г. вступил в силу Федеральный закон от 01.12.2014 № 409-ФЗ, внесший в Трудовой кодекс РФ изменения, связанные с особенностями регулирования трудовых отношений, стороной которых выступает иностранный работник¹. Соответствующие новации оформлены рамками главы 50.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства» (ст.ст. 327.1.–327.7). Ранее ТК РФ практически не содержал правил, затрагивающих особый статус названных субъектов (за исключением отдельных положений ст. ст. 11 и 83). На специфику регулирования труда иностранцев указывал лишь Федеральный закон № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (2002 г.)². Этот акт, в целом определяя правовое положение названных лиц, имеет предметом своего регулирования также отношения, возникающие в связи с пребыванием (проживанием) иностранцев в РФ и осуществлением ими на территории нашей страны трудовой, предпринимательской и иной деятельности (ст. 1 ФЗ).

Однако ФЗ об иностранцах касался трудового договора иностранцев лишь частично. Многие вопросы его заключения, изменения и прекращения заключаемого иностранным работником и его работодателем соглашения оставались без ответа долгие годы, создавая сложности для правоприменительной практики.

Изначально проект рассматриваемого закона (№ 393946-6) был внесен Правительством РФ 17 сентября 2012 г. Нормативный материал, который планировался к включению в ТК РФ, имел существенно меньший объем. Практически все основные новации, отражающие особенности труда иностранцев, включала одна статья, планируемая к размещению в гл. 55 «Особенности регулирования труда других категорий работников». Она содержала нормы о дополнительных сведениях, которые необходимо указать в трудовом договоре иностранного гражданина; предъявляемых им дополнительных документах; основаниях отстранения от работы, а также основаниях прекращения трудовых отношений.

В процессе доработки Проекта закона № 393946-6 была решена проблема разграничения сфер действия Трудового кодекса и ФЗ об иностранцах, обусловленная использованием специальной терминологии, применяемой миграционным законодательством, а также дублированием в Кодексе норм Федерального закона. В результате часть положений законопроекта нашла отражение в тех новациях ФЗ об иностранцах, которыми этот документ обогатился на протяжении двух последних лет.

Также проводилась работа по согласованию новых положений ТК РФ с другими нормами Кодекса и иных федеральных законов. С учетом того, что предлагаемая для внесения в ТК РФ новая статья объединяла положения, относящиеся к разным институтам трудового права, было принято решение разбить комплекс содержащихся в ней норм на ряд самостоятельных статей. Таким образом, в Кодексе появилась целая глава, посвященная особенностям труда иностранных граждан, что существенно упрощает поиск соответствующих правил.

В окончательном варианте весь комплекс норм, представляющий собой новации трудового законодательства, закрепляющие правовой режим труда иностранцев. Соответствующие положения вступили в силу 13 декабря 2014 г. Структурно все положения гл. 50.1 ТК РФ можно разделить на четыре части:

- 1) Общие положения (ст. 327.1 ТК РФ);
- 2) Заключение трудового договора (ст. 327.2–327.3 ТК РФ);
- 3) Изменение трудового договора (ст. 327.4–327.5 ТК РФ);
- 4) Прекращение трудового договора (ст. 327.6–327.7 ТК РФ).

1. Общие положения. Общие положения включают, в первую очередь, указание на источники регулирования трудовых отношений, возникающих между иностранным работником и работодателем. Статья 327.1 ТК РФ устанавливает, что на такие отношения распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами РФ трудовые отношения с иностранными работниками регулируются иностранным правом. Таким образом, отношения между иностранным работником и работодателем регулируются:

– трудовым законодательством, т.е. ТК РФ, иными федеральными законами и законами субъектов РФ, содержащими нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ);

– иными актами, содержащими нормы трудового права, т.е. актами по своей отраслевой принадлежности не относящимися к трудовому праву, но содержащими правовые нормы о труде. Таким источником, в частности, выступает ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» (2002 г.), закрепляющий, в числе прочих, права иностранных граждан в сфере труда;

– нормами иностранного права – в случаях, предусмотренных федеральными законами или международными договорами РФ.

Общие положения указывают также на круг вопросов, составляющих сферу действия главы 50.1 ТК РФ. Она охватывает особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами.

Особенности регулирования труда – это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для названной категории работников дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ). В силу ч. 3 ст. 3 ТК РФ установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, если они определяются свойственными данному виду труда требованиями закона, обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо введены законом в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ, а также в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства, не являются дискриминацией.

Данное положение соответствует общепризнанным принципам и нормам международного права, а также нормам национального законодательства. Так, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) провозгласил, что «государство может устанавливать только такие ограничения ... прав, которые определяются законом, и только постольку, поскольку это совместимо с природой указанных прав, и исключительно с целью способствовать общему благосостоянию в демократическом обществе» (ст. 4). Конституция РФ также закрепляет норму, согласно которой «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 (ч. 3 ст. 55).

В этой связи ч. 2 ст. 327.1 ТК РФ закрепляет порядок установления особенностей правового регулирования труда иностранных граждан. Они определяются:

- исключительно ТК РФ;
- другими актами, содержащими нормы трудового права, в случаях и порядке, установленных главой 50.1 ТК РФ.

Названная норма конкретизирует общее положение ч. 6 ст. 11 ТК РФ о том, что особенности правового регулирования труда

отдельных категорий работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом. В частности ст. 252 ТК РФ гласит, что особенности регулирования труда, влекущие снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав... могут вводиться исключительно ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных. В связи с этим особенности правового регулирования трудовых отношений иностранцев, ограничивающие применение общих норм трудового права, определяются только ТК и другими федеральными законами. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры (т.е. иные источники регулирования трудовых отношений в РФ) не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий иностранных работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Особенности регулирования труда иностранцев могут иметь различную форму: изъятий – норм, ограничивающих применение общих правил, либо дополнений – норм, предусматривающих дополнительные правила для той или иной категории лиц. Они могут касаться различного круга вопросов – условий труда, заключения или прекращения трудового договора, гарантий и компенсаций и т.д. Наличие целого комплекса таких норм, отражающих специфику труда конкретной категории лиц, и дало возможность выделить их в самостоятельный раздел ТК РФ.

В качестве основополагающей нормы ч. 4 ст. 327.1 ТК РФ закрепляет принцип законности привлечения и использования иностранных работников. Если в соответствии с федеральными законами или международными договорами РФ работодатель не вправе привлекать иностранных работников к трудовой деятельности, трудовой договор между этими лицами не может быть заключен. Соответствующие ограничения для иностранных работников установлены, в частности, в отношении муниципальной службы; занятия таких должностей как член экипажа военного корабля РФ или другого эксплуатируемого в некоммерческих целях судна, а также летательного аппарата государственной или экспериментальной авиации; командира гражданского воздушного судна; капитана судна, старшего помощника капитана судна, старшего механика и радиоспециалиста в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом РФ и др.

2. Общие положения главы 50.1 ТК РФ включают ряд норм, регламентирующих «статистику» трудового договора. Это нормы, касающиеся

трудоустройственной правоспособности иностранного работника, а также видов трудового договора, которые могут быть с ним заключены.

Часть 3 ст. 327.1 ТК РФ определяет *возраст, с которого наступает трудовая дееспособность* иностранного гражданина: последний вправе вступать в трудовые отношения по достижении им возраста восемнадцати лет. Следует отметить, что дееспособность российских работников в сфере труда по общему правилу возникает раньше – с шестнадцати лет (ст. 20 ТК РФ). Таким образом, норма главы 50.1 ТК РФ является исключением из общего правила, установленного трудовым законодательством. Она корреспондирует ст. 13 ФЗ «**О правовом положении иностранных граждан**» (2002 г.), в силу которой «иностранному гражданину имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу или патента»³.

Установленный ст. 13 ФЗ об иностранцах разрешительный порядок привлечения и использования иностранных работников не распространяется на иностранных граждан:

- постоянно или временно проживающих в РФ;
- являющихся участниками Госпрограммы по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом;
- являющихся сотрудниками дипломатических представительств, консульских учреждений иностранных государств в РФ, международных организаций, а также частными домашними работниками указанных лиц;
- являющихся работниками иностранных юридических лиц, выполняющих монтажные работы, сервисное и гарантийное обслуживание, а также послегарантийный ремонт поставленного в РФ технического оборудования;
- являющихся журналистами, аккредитованными в РФ;
- обучающихся в РФ в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и выполняющих работы в течение каникул либо в свободное от учебы время в этих образовательных организациях, в хозяйственных обществах или в хозяйственных партнерствах, созданных бюджетными или автономными образовательными организациями высшего образования, в которых они обучаются;

– приглашенных в РФ в качестве научных или педагогических работников для занятия научно-исследовательской или педагогической деятельностью организациями высшего образования либо иными организациями согласно перечню, либо в качестве педагогических работников для проведения занятий в иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением лиц, въезжающих в РФ для занятия педагогической деятельностью в духовных образовательных организациях;

– приглашенных в РФ с деловой или гуманитарной целью либо в целях осуществления трудовой деятельности и привлекаемых помимо этого для занятия педагогической деятельностью по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам высшего образования в научных организациях и образовательных организациях высшего образования, за исключением духовных образовательных организаций;

– являющихся аккредитованными работниками аккредитованных в установленном порядке на территории РФ представительств иностранных юридических лиц, на основе принципа взаимности в соответствии с международными договорами РФ;

– осуществляющих трудовую деятельность в случае и порядке, предусмотренных ч.4 ст. 63 ТК РФ (труд в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках) и ст. 348.8 ТК РФ (труд спортсменов);

– признанных беженцами на территории РФ;

– получивших временное убежище на территории РФ.

Часть 5 ст. 327.1 ТК РФ устанавливает, что трудовой договор с иностранным работником может быть двух видов:

– на неопределенный срок;

– срочный (в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ).

С постоянно проживающими в РФ иностранными гражданами договор может носить как срочный, так и не ограниченный определенным сроком характер. Для временно проживающих в РФ и временно пребывающих в РФ иностранных граждан – только срочный.

Заключение срочного трудового договора с иностранными гражданами, временно проживающими либо временно пребывающими на территории РФ, обусловлено тем, что разрешительные документы, предоставляющие иностранному гражданину право находиться на территории РФ и осуществлять трудовую деятельность носят временный

характер. В этой связи оформление договора на определенный срок соответствует требованиям ч. 2 ст. 58 ТК РФ: трудовые отношения с иностранным гражданином не могут быть установлены на неопределенный срок в силу характера и условий осуществления таким работником деятельности в сфере труда.

При названных условиях срок является *обязательным условием* трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). В этой связи условие о сроке должно содержать:

- начало и окончание действия договора;
- обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного договора.

Начало и окончание срока временной работы обозначается либо точной календарной датой, либо в виде ссылки на срок действия документа, определившего временный характер соглашения. Целесообразно также зафиксировать реквизиты разрешительного документа – его дату и номер.

Для соглашения о труде, заключаемого с иностранным гражданином, временно пребывающим в РФ, обстоятельствами, послужившими основанием для заключения договора на определенный срок являются такие документы как разрешение на работу, выдаваемое иностранному гражданину (для граждан, въехавших в Российскую Федерацию в визовом порядке) либо патент (для граждан, въехавших в РФ в безвизовом порядке)⁴. Для *временно проживающего* на территории РФ иностранного гражданина таким документом является разрешение на временное проживание в РФ.

3. Заключение трудового договора. Статья 57 ТК РФ – «Содержание трудового договора» – включает общий перечень обязательных и дополнительных условий, которые должен или соответственно может содержать трудовой договор, а также ряд сведений фактического характера, идентифицирующих стороны и сам договор.

Статья 327.2 ТК РФ указывает на необходимость наличия в договоре, заключаемом с иностранным гражданином, дополнительных сведений. Так, при заключении трудового договора с постоянно проживающими в РФ иностранцами следует указать реквизиты вида на жительство; с временно пребывающим в РФ – сведения о разрешении на работу или патенте; с временно проживающими – сведения о разрешении на временное проживание. Исключения составляют случаи, установленные федеральными законами или международными договорами РФ.

Дополнительно к обязательным условиям, предусмотренным ч. 2 ст. 57 ТК РФ, в трудовой договор с временно пребывающим в РФ иностранным гражданином, следует включать условие о наличии оснований оказания такому работнику медицинской помощи. К числу таких оснований законодатель относит договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении работнику платных медицинских услуг. Наличие полиса (или договора о предоставлении платных медицинских услуг) обеспечивает оказание работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме в течение всего срока действия трудового договора⁵. Последний должен содержать реквизиты названных документов.

ТК РФ также определяет общий перечень документов, которые поступающее на работу лицо должно предъявить работодателю (ст. 65). Если таким лицом выступает иностранный гражданин, то закон устанавливает дополнительные требования к наличию *документов, предъявляемых при приеме на работу* (ст. 327.3 ТК РФ).

Временно пребывающим иностранным гражданам необходимо представить:

- медицинский полис (это правило не действует, если работодатель сам заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг такому работнику);

- разрешение на работу или патент.

Разрешение на работу может быть предъявлено после заключения трудового договора, если последний необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения разрешения на работу, а недостающие сведения вносятся непосредственно в текст договора (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

При заключении трудового договора временно проживающим в РФ иностранным гражданам нужно предъявить разрешение на временное проживание в РФ, постоянно проживающим в РФ иностранцам – вид на жительство. Исключение могут составлять случаи, установленные федеральными законами или международными договорами РФ.

Если вышеуказанные сведения и условия не были включены в трудовые договоры с уже принятыми на работу иностранцами, работодатель обязан привести трудовые договоры в соответствии с требованиями закона, т.е. дополнить их **недостающими положениями**. Вместе с тем, от поступающих на работу иностранных граждан не требуется

предъявления документов воинского учета, за исключением случаев, установленных законом.

4. Изменение трудового договора. Статья 327.4. ТК РФ устанавливает особенности временного перевода иностранных граждан на другую работу. Общий режим временного перевода регламентируется нормами ст. 72.2 ТК РФ, которая, в частности, называет основания, по которым работодатель вправе перевести работника временно *на другую работу, не обусловленную трудовым договором, без его согласия*. К их числу, в частности, относятся (ч. 2 ст. 72.2):

- катастрофы природного или техногенного характера;
- производственные аварии;
- несчастные случаи на производстве;
- пожар;
- наводнения;
- голод;
- землетрясения;
- эпидемии или эпизоотии.

Закон не содержит исчерпывающий перечень случаев, при которых может иметь место временный перевод на другую работу без согласия работника. Однако он вводит критерий, позволяющий толковать те или иные ситуации в названном качестве: они должны носить исключительный (чрезвычайный) характер и ставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения (его части). Обязанность доказать наличие оснований, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя (п. 17 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

При наличии указанных чрезвычайных обстоятельств возможен временный перевод иностранного гражданина в связи с простоем (временной приостановкой работ по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), а также в связи с необходимостью предотвращения уничтожения или порчи имущества либо для замещения отсутствующего работника (ч. 3 ст. 72.2). Следует обратить внимание, что такие причины, как поломка оборудования, несвоевременная доставка сырья или материалов и проч., не вызванные чрезвычайными обстоятельствами, не могут выступать в качестве оснований рассматриваемого вида перевода.

В силу ст. 327.4 ТК РФ перевод по инициативе работодателя без согласия работника, являющегося иностранным гражданином, осуществляется:

- на срок до одного месяца;
- на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя;
- без учета профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности), указанной в разрешении на работу или патенте, на основании которых такой работник осуществляет трудовую деятельность;
- не более чем один раз в течение календарного года.

Если по окончании срока временного перевода, иностранному работнику невозможно предоставить прежнюю работу, трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 10 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ. Если в связи с чрезвычайными обстоятельствами исполнение обусловленной трудовым договором работы невозможно, но невозможно и перевести иностранного работника на другую работу на срок до одного месяца в связи с возникновением такой необходимости повторно в течение календарного года, трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 11 ч.1 ст. 327.6 ТК РФ.

Свои особенности имеет также институт **отстранения от работы** работника, являющегося иностранным гражданином (ст. 327.5 ТК РФ). Наряду с общим перечнем случаев, предусмотренных ст. 76 ТК РФ (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; приостановления действия на срок до двух месяцев специального права (лицензии, права на управление транспортным средством и др.); отсутствие результатов обязательного медицинского осмотра или выявление противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором и проч.), работодатель обязан не допускать к работе:

- А) временно пребывающих в РФ иностранцев в случае:
- приостановления (окончания срока) действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников;
 - окончания срока действия разрешения на работу или патента;
 - окончания срока действия договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращения действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг;

Б) временно проживающих в РФ иностранцев – в случае окончания срока действия разрешения на временное проживание;

В) постоянно проживающих в РФ иностранцев – в случае окончания срока действия вида на жительство.

Работник отстраняется от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения или недопущения к работе. Как правило, в указанный период заработная плата работнику не начисляется. Если основание имело место не по вине работника, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Исключение могут составлять случаи, установленные федеральными законами или международными договорами РФ.

5. Прекращение трудового договора. Статья 327.6. предусматривает специальные основания прекращения трудового договора с иностранным работником. Они применяются наряду с общими основаниями увольнения, предусмотренными ст. 77 ТК РФ. В их числе основания, применяемые в отношении иностранцев:

А) временно пребывающих в РФ:

– приостановление (окончание срока) действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников (п. 1);

– аннулирование разрешения на работу или патента (п. 2);

– окончание срока действия разрешения на работу или патента (п. 5);

– окончание срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращение действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином (п. 8);

Б) временно проживающих в РФ:

– аннулирование разрешения на временное проживание (п. 3);

– окончание срока действия разрешения на временное проживание (п. 6);

В) постоянно проживающих в РФ:

– аннулирование вида на жительство (п. 4);

– окончание срока действия вида на жительство (п. 7).

По указанным основаниям трудовой договор подлежит прекращению по истечении одного месяца со дня наступления соответствующих

обстоятельств⁶. В случаях, предусмотренных федеральными законами или международными договорами РФ для отдельных категорий иностранных граждан могут быть установлены изъятия.

Основанием прекращения трудового договора с иностранным гражданином может служить решение о приведении численности иностранных работников в соответствие с установленными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства (п. 9 ст. 327.6 ТК РФ)⁷. Договор расторгается не позднее окончания срока, указанного в соответствующем нормативном акте.

К таким ограничениям, в частности, относится определенная Правительством РФ на 2015 г. допустимая доля иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в таких видах экономической деятельности, как овощеводство (в размере 50% общей численности работников); розничная торговля алкогольными напитками (в размере 15%); розничная торговля табачными изделиями (в размере 15%); выращивание овощей (в размере 50%); деятельность автомобильного грузового транспорта (в размере 50%) и т.д.⁸. Закон не устанавливает критерии, которыми должен руководствоваться работодатель при принятии решения о том, с кем из работников он вправе расторгнуть трудовой договор при снижении допустимой численности работников. Представляется, что вопрос будет решаться по усмотрению работодателя. При этом целесообразно придерживаться общих положений о преимущественном праве на оставление на работе работников при сокращении численности или штата, согласно которым в названной ситуации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

Ещё два основания ст. 327.6 ТК РФ содержат рассмотренные ранее случаи прекращения трудового договора, связанные с осуществлением (невозможностью осуществления) временного перевода:

- невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода (п. 10);
- невозможность временного перевода работника (п. 11).

О прекращении трудового договора в этих случаях работник, являющийся иностранным гражданином, предупреждается работодателем в письменной форме не менее чем за три календарных дня.

При расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешение на работу, выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 327.7 ТК РФ). Соответствующее выходное пособие иностранный работник может получить и на общих основаниях, предусмотренных ч. 3 ст. 178 ТК РФ.

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат⁹. При любом режиме работы расчет производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

В завершении проведенного нами анализа новаций трудового права, отражающих особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с иностранным гражданином, следует отметить следующее. Дополнения, внесенные в ТК РФ Федеральным законом № 409 – давно ожидаемые. Процесс оформления трудовых отношений иностранного работника и его работодателя настоятельно требовал правовой регламентации на протяжении как минимум двух десятилетий. Существовавший в трудовом праве пробел значительно усложнял правовое положение названных субъектов. В этой связи значимость проделанной законодателем работы по совершенствованию правового регулирования труда иностранных граждан бесспорна.

Проанализированные выше нормы ТК РФ охватывают достаточно объемный круг отношений, хотя и не исчерпывающий. Дальнейшее совершенствование законодательного регулирования неизбежно, однако на данном этапе сделано главное – легализован правовой режим труда особого субъекта трудового права – иностранного гражданина. В законе отражены особенности его статуса как стороны трудового договора. И, наконец, указано на необходимость дифференциации правового положения иностранного гражданина в сфере труда в зависимости от того, к какой категории иностранцев он относится – постоянно или временно проживающих либо временно пребывающих на территории российского государства.

Labour Contract with a Foreign Citizen: Changes to the Russian Legislation (Summary)

*Anna I. Ivanchak**

This article is dedicated to the amendments in the Russian legislation governing the questions of migrant labour. Particularly, the author analyzes the provisions of the Federal law “On introducing amendments to the Labour Code of the Russian Federation and the Article 13 of the Federal law “Concerning the legal status of foreign citizens in the Russian Federation” regarding labour of foreign citizens and stateless persons”. A new chapter 50.1 “Regulatory aspects of employment of foreign citizens and stateless persons” was introduced to the Labour code of the Russian Federation.

New provisions came into force on December 13, 2014 and filled in the gaps in the Russian legislation that regulates the labour relationships, where one of the parties is a foreign citizen. The author investigates the legal regime for conclusion, modification and termination of such labour contracts offered by the legislator.

Keywords: foreign worker; labor contract with a foreign citizen; conclusion of a labor contract with a foreign citizen; modification and termination of a labor contract with a foreign citizen; dismissal from work.

¹ В круг субъектов, которые входят в сферу регулирования главы 50.1 ТК РФ, помимо иностранных граждан, входят также лица без гражданства.

² Далее – ФЗ об иностранцах.

³ Соответствующие изменения в ФЗ об иностранцах внесены Федеральным законом № 204 от 23.07.13.

⁴ Следует обратить внимание на то, что ФЗ об иностранцах охватывает понятием «иностраный работник» лишь эту категорию лиц – иностранных граждан, «временно пребывающих в Российской Федерации и осуществляющих в установленном порядке трудовую деятельность» (ст. 2 ФЗ). Именно этим лицам посвящена большая часть нормативного материала, содержащегося в названном акте.

⁵ Постановлением Правительства РФ от 28.11.2014 N 1273 утверждена Программа государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов.

* Anna I. Ivanchak – Doctor of Laws, Professor; professor of the Chair of International Private and Civil Law, MGIMO-University MFA Russia. ivanchak@mail.ru.

⁶ Следует обратить внимание на то, что ранее в отношении указанных обстоятельств прекращения трудовых отношений сложилась противоречивая практика. В отсутствие специальных оснований, предусмотренных законом для увольнения иностранных работников, применялись общие основания, в частности, п. 9 ст. 83 ТК РФ (истечение срока действия или лишение работника специального права), трактуя разрешение на работу (патент) как специальное право.

⁷ Ранее аналогичное основание (приведение общего количества иностранных работников в соответствие с их допустимой долей, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической деятельности) было предусмотрено п. 12 ст. 81 ТК РФ.

⁸ Об установлении на 2015 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в отдельных видах экономической деятельности на территории Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 19.12.2014 № 1420.

⁹ Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.