

УДК/UDC 349.2

Особенности прекращения трудового договора с иностранцами работниками (в частности, с женщинами и лицами, имеющими семейные обязанности) в Российской Федерации

Коваленко Ярослав Александрович

студент юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар Россия

e-mail: iar.gefest@yandex.ru

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, касающиеся особенностей прекращения трудового договора с иностранцами гражданами по дополнительным основаниям, предусмотренным ст. 327.6 Трудового кодекса РФ. Автор сравнивает правовое положение женщин, имеющих гражданство РФ, и правовое положение женщин-иностранок, которые работают в России, относительно гарантий, предоставляемых при увольнении. Автор считает, что при расторжении трудового договора по инициативе работодателя женщины, имеющие гражданство России, более защищены в своих правах. Прекращение трудового договора по ст.327.6 Трудового кодекса РФ не выделяет женщин и лиц с семейными обязанностями в категорию, которая подлежит особой защите, а работодатель имеет дополнительные обязанности, неисполнение которых влечет для него административную ответственность. В статье дается анализ судебной практики, связанной с увольнением иностранных граждан.

Ключевые слова: трудовой договор, иностранный работник, женщина, семейные обязанности, работодатель, ответственность, срок, беременность.

Features of the termination of an employment contract with foreign workers (in particular, with women and persons with family responsibilities) in the Russian Federation

Kovalenko Yaroslav Aleksandrovich
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar Russia
e-mail: iar.gefest@yandex.ru

Abstract

The article discusses issues related to the particularities of termination of an employment contract with foreign citizens on additional grounds provided for by Art. 327.6 of the Labor Code of the Russian Federation. The author compares the legal status of women with Russian citizenship and the legal status of foreign women who work in Russia with respect to guarantees provided upon termination of employment. The author believes that upon termination of the employment contract at the initiative of the employer, women with Russian citizenship are more protected in their rights. The termination of the employment contract under Article 327.6 of the Labor Code of the Russian Federation does not distinguish women and persons with family responsibilities in a special category that is subject to special protection, and the employer has additional obligations, the failure of which entails administrative responsibility for him. The article provides an analysis of judicial practice related to the dismissal of foreign citizens.

Key words: employment contract, foreign worker, woman, family responsibilities, employer, responsibility, term, pregnancy.

В настоящее время возможности трудоустройства значительно расширились. Граждане России имеют право уезжать работать за рубеж, иностранные граждане могут устраиваться на работу в России. Если в России до сих пор нет специального федерального закона, который регулирует отток граждан в другие страны для трудоустройства [1], то законодательство, регулирующее труд иностранных работников в России,

достаточно обширно, и в нем подробно регулируется порядок приема на работу и увольнения иностранных граждан.

Прекращение трудового договора с иностранным гражданином может быть вызвано наступлением конкретных событий. Сюда следует отнести факты, которые вызывают прекращение трудового договора без вмешательства сторон. Это может быть, например, истечение срока трудового договора (п.10 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), п.9 ч.1 ст.83 ТК РФ) а для иностранных работников также события, которые указаны в ст. 327.6 ТК РФ [2].

Общие для всех, в т. ч. и для иностранных работников, основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 77 ТК РФ, дополнительные основания прекращения трудового договора с иностранными работниками указываются в ст. 327.6 ТК РФ.

По мнению Э. Э. оглы Абдуллаева [3], данные основания ограничивают, причем в значительной степени, права иностранных работников, таким образом возникает противоречие логике «равноправности» их правового статуса, которая определена нормами ст. 327.1 ТК РФ.

Е. А. Серебрякова, Е. Г. Ситникова отмечают [4], что дополнительные основания увольнения по ст. 327.6 ТК РФ, которые можно еще называть специальными, не являются увольнениями по инициативе работодателя. По этой причине к ним не применяются гарантии, которые установлены для подобных увольнений. Например, это такая важная гарантия, как запрещение увольнять работников в период их временной нетрудоспособности (ч.6 ст.81 ТК РФ). Следует упомянуть гарантии, установленные именно для женщин: запрет увольнения женщин в период беременности (ч. 1 ст. 261 ТК РФ), ограничения для увольнения женщин, у которых имеется маленький ребенок младше трех лет (ч.4 ст.261 ТК РФ).

Законодатель вводит ограничения для увольнения беременных женщин только в тех случаях, когда инициатором увольнения является работодатель, что предусмотрено ст. 71, 81, 278, 288 ТК РФ.

Когда инициатива увольнения исходит от самой женщины или стало невозможным сохранять трудовые отношения с беременной женщиной, законодатель предусматривает достаточно много оснований прекращения действия трудового договора.

В частности, такими основаниями являются те, которые перечислены в ст. 327.6 ТК РФ. Анализ данной статьи позволяет определить, что иностранные работники увольняются в зависимости от своего статуса. Так, выделяются специальные основания увольнения, которые касаются всех иностранных работников, как временно пребывающих в России, так и постоянно проживающих в ней. Например, увольнение в связи с приведением численности работников-иностранцев в соответствие с ограничениями на осуществление трудовой деятельности, которые установлены законодательством, касается всех иностранных работников. Это единственное основание в ч.1 ст.327.6 ТК РФ, которое касается всех работающих иностранцев.

Всего в ст. 327.6 ТК РФ установлено 11 дополнительных оснований для законного прекращения трудового договора с иностранным работником.

Большинство из них связаны с истечением сроков действия разрешения на работу или с признанием разрешения недействительным, например с его аннулированием. Возможно, что у работодателя истек срок разрешения на привлечение иностранных работников. Возможно аннулирование или прекращение действия разрешения, выданного иностранному гражданину на временное проживание, а также окончание срока вида на жительство, патента на осуществление профессиональной деятельности или договора добровольного медицинского страхования, который является обязательным.

В перечисленных случаях не только прекращается трудовой договор, но и наступает административная ответственность за нарушение визового режима, если иностранный гражданин продолжает работу, но уже на незаконных основаниях.

На 2020 г. Постановлением Правительства РФ [5] установлены конкретные ограничения по численности для иностранцев, которые работают в России, установлена допустимая доля иностранцев, чей труд работодатель имеет право использовать в той или иной сфере деятельности.

Устанавливая ограничения для труда иностранных работников, Правительство РФ учитывает особенности регионов и востребованность труда иностранных работников.

Работодатели, у которых уже работают иностранцы, обязаны привести их количество в соответствие с установленными лимитами. Нарушение данных ограничений влечет для работодателя ответственность.

Приведение численности иностранных работников в соответствие с действующим законодательством может повлечь за собой увольнение иностранного работника, если пределы численности оказались превышены.

Следует признать, что по данному основанию нельзя уволить квалифицированного специалиста, иностранного работника, временно проживающего в РФ, иностранного работника с видом на жительство в РФ, а также граждан Белоруссии, Армении, Казахстана, Кыргызстана, поскольку на них не распространяется ограничение о допустимой численности иностранных работников.

При аннулировании разрешения на привлечение и использование иностранных работников допускается увольнение временно нетрудоспособных иностранных работников, а также работников, пребывающих в отпуске, беременных женщин и лиц, осуществляющих уход за детьми.

Так, у гражданки Республики Таджикистан был аннулирован патент [6]. Она не согласилась с данным решением и обратилась в суд, указав, что решением нарушаются ее права на уважение личной и семейной жизни, поскольку на территории РФ проживают ее малолетние дети. Кроме того, на территории РФ проживают отец и брат, которые являются гражданами РФ.

Отсутствие патента исключает возможность осуществления трудовой деятельности и возможность нахождения на территории РФ в течение

ние срока более чем 90 дней. В настоящее время истица беременна, а смена места жительства, врача, ведущего наблюдение, а также авиаперелет могут негативно сказаться на течении беременности. Связь со страной гражданской принадлежности административным истцом не утрачена, поскольку в Республике Таджикистан проживают родственники истицы (брат, сестра). Как указал суд, состояние беременности не освобождает от соблюдения законов РФ и от ответственности за их неисполнение.

О прекращении трудового договора с иностранным работником работодатель обязан уведомить соответствующие органы, осуществляющие контроль за трудовой деятельностью иностранцев на территории РФ. В противном случае работодатель несет ответственность. Предупреждение должно быть подано с соблюдением сроков и формы.

Так, ООО «Хлебушек и К» [7] (организация, в которой работала гражданка Украины) прекратило 15 февраля 2018 г. с ней трудовой договор, но при этом нарушила форму подачи уведомления. В частности, не был заполнен один из разделов. Как установлено Федеральным законом от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ [8] (абз. 1 п. 8 ст. 13), уведомление должно быть направлено работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти. Форма уведомления может быть различной: письменной на бумажном носителе, электронной. Уведомление может быть направлено с использованием сети Интернет, в т. ч. Единого портала государственных и муниципальных услуг. Суд признал работодателя виновным в совершении административного правонарушения в соответствии с ч. 3 ст. 18.15 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации. Таким образом, увольнение иностранного работника налагает на работодателя дополнительные обязанности, за нарушение которых он несет ответственность.

Если сравнить правовое положение иностранок, уволенных по инициативе работодателя, и правовое положение россиянок, то следует вывод, что они равны в правах. Тем не менее имеется существенное, на наш взгляд, различие. Если гражданка РФ считает, что ее увольнение

по инициативе работодателя было незаконным, она обращается в суд с иском о восстановлении на работе в соответствии со ст.391 ТК РФ.

Как следует из ст.392 ТК РФ, работник имеет право обратиться в суд по спорам об увольнении в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности. Это может стать затруднением для женщины, имеющей иностранное гражданство, по разным причинам. Например, недостаточное знание российского законодательства, касающееся ее прав. Беременность только осложнит ситуацию. Рассмотрение дела в суде требует времени, и восстановление на работе может произойти, когда сроки ее пребывания в России истекли, соответственно, прекратилась возможность работы. Поэтому в судах практически отсутствуют дела данной категории. Классический случай, когда женщина была уволена по инициативе работодателя, но на момент увольнения не знала о своей беременности. Для иностранок нахождение в состоянии беременности на территории другой страны становится нежелательным, и они стремятся вернуться на родину, а не обращаться в суд для защиты своих прав.

Увольнение по дополнительным основаниям (ст.327.6 ТК РФ) может повлечь за собой выдворение иностранной гражданки за пределы РФ. Выдворение за пределы России не исключает серьезного вмешательства со стороны государства в осуществление права на уважение семейной жизни, назначение данного вида наказания противоречит требованиям ст. 8 Конвенции о защите прав человека и основных свобод [9].

Суды при рассмотрении дел об административном выдворении учитывают семейное положение иностранных граждан (например, наличие тесной семейной связи в стране пребывания) [10].

Суды, как правило, учитывают зарегистрированный брак. Так, гражданин Республики Азербайджан работал продавцом-кассиром в магазине «Смешные цены» в г. Москве, не имея на это законных оснований. Он был привлечен к административной ответственности в виде админи-

стративного штрафа и выдворения за пределы РФ. Брак с гражданкой России зарегистрирован не был, детей, которые являются гражданами России, нет. То, что у него имеется сожительница, которая беременна, суд не счел основанием, чтобы отменить или изменить постановления судьи. Кроме того, было установлено, что в стране его гражданской принадлежности имеется семья и зарегистрированный брак. При таких обстоятельствах нарушения права на уважение личной и семейной жизни, иных положений международных соглашений, участником которых является РФ, по мнению суда, не выявлено.

Таким образом, увольнение иностранных граждан по дополнительным основаниям, предусмотренным ст. 327.6 ТК РФ, не предусматривает гарантий для женщин и лиц с семейными обстоятельствами, которые имеются у лиц данных категорий с российским гражданством. На наш взгляд, это лишает указанную категорию иностранных граждан определенной степени защиты.

По нашему мнению, следует внести коррективы в законодательство, регулирующее труд иностранцев (в частности, женщин и лиц с семейными обязанностями) с учетом накопленного международного опыта, установив для них гарантии, которые предусмотрены для лиц, являющихся гражданами РФ. Поскольку данная категория иностранных работников является специальной и нуждается в защите, установление гарантий для них будет весьма гуманным актом со стороны государства. Обязательно следует учитывать наличие семейных связей в России (брак, родственные отношения и т. д.) при решении вопросов об увольнении женщины, которая является гражданкой иностранного государства.

Список литературы

1. Адриановская Т. Л. Работа за рубежом: проблемы трудоустройства, особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора // Очерки новейшей камералистики. 2014. № 1. С. 41.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197 // Собрание законодательства РФ. 2002. №1. Ст. 3.

3. Абдуллаев Э. Э. Современные проблемы регулирования трудовых правоотношений с участием иностранных граждан на территории Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 11. С. 200–206.
4. Серебрякова Е. А., Ситникова Е. Г. Трудовой договор с иностранцем: от заключения до прекращения // Российская газета. 2017. Вып. 17. С. 122.
5. Об установлении на 2020 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности: Постановление Правительства РФ от 30.09.2019 № 1271 // Собрание законодательства РФ. 2019. № 41. Ст. 5711.
6. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16.01.2020 по делу № 33а-260/2020 // СПС «Консультант Плюс».
7. Постановление Октябрьского районного суда Ростовской области № 5-123/2018 от 29.06.2018 по делу № 5-123/2018 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/eWjkiWtu28LT/> (дата обращения: 20.06.2020).
8. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.
9. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950 // Собрание законодательства РФ. 2001. № 2. Ст. 163.
10. Постановление Московского городского суда от 26.11.2018 № 4а-7275/2018 // СПС «Консультант Плюс».

References

1. Adrianovskaya T.L. Work abroad: problems of employment, especially the conclusion, amendment and termination of an employment contract // Essays on Contemporary Cameralistics. 2014. No. 1. P. 41.
2. The Labor Code of the Russian Federation: Federal Law of 30.12.2001 No. 197 // Collection of legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1. Art. 3.
3. Abdullaev E.E. Modern problems of regulation of labor relations with the participation of foreign citizens on the territory of the Russian Federation // Actual problems of Russian law. 2018. No 11. Pp. 200 -206.
4. Serebryakova EA, Sitnikova EG An employment contract with a foreigner: from conclusion to termination. M. : The editors of the "Russian newspaper". 2017. Issue. 17. P. 122.
5. On establishing for 2020 the permissible share of foreign workers used by business entities engaged in certain types of economic activity in the Russian Federation: Decree of

the Government of the Russian Federation of September 30, 2019 No. 1271 // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2019.No 41. Art. 5711.

6. Appeal ruling of the Sverdlovsk Regional Court of 16.01.2020 in the case No. 33a-260/2020 // Consultant Plus.

7. The decision of the Oktyabrsky district court of the Rostov region No. 5-123 / 2018 of June 29, 2018 in the case No. 5-123 / 2018 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/eWjkiWtu28LT/> (access date: June, 20, 2020).

8. On the legal status of foreign citizens in the Russian Federation: Federal Law of July 25, 2002 No. 115-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 30. Art.3032.

9. Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms of 04/04/1950 // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2001. No. 2. Art. 163.

10. The ruling of the Moscow City Court of November 26, 2018 No. 4a-7275/2018 // Consultant Plus.