

УДК 34

Гаджиева У.З., Иванов Н.В.

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ С УЧАСТИЕМ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

Аннотация: в статье рассматриваются процессуальные особенности трудовых споров с участием иностранных граждан. Авторами анализируется судебная практика по трудовым спорам, осложненным иностранным элементом.

Ключевые слова: трудовой спор, иностранный гражданин, Трудовой кодекс РФ, трудовой договор, право на труд, защита прав, трудовое право, Конституция РФ.

В связи с глобализацией граждане других государств участвуют в трудовых отношениях на территории Российской Федерации. Иностранцев специалистов, работающих за пределами родной страны, называют экспатами. Трудящиеся с самыми разными профессиями, в первую очередь из стран бывшего СССР, стремятся работать в России.

Трудовые споры с экспатами все чаще становятся предметом судебного разбирательства в российских судах и имеют свои особенности, как в плане нормативно-правового регулирования, так и в плане судебной практики. Рассмотрим их далее.

Ст. 11 ТК РФ закрепляет общий принцип трудовых отношений с иностранными работниками. Иностранцы, осуществляющие на территории нашей страны трудовые функции, имеют равные права и обязанности наряду с гражданами России, если международными договорами РФ и отечественным законодательством не установлено иное.

Трудовые отношения с экспатами регулируются гл. 50.1 ТК РФ. При заключении трудового договора с иностранцами в нем указывается ряд дополнительных сведений – о документах, подтверждающих право иностранных граждан находиться на территории России и осуществлять трудовую деятельность (вид

на жительство, разрешение на временное проживание, разрешение на работу или патент, реквизиты страхового полиса добровольного медицинского страхования). В случае, если у иностранного работника документы «просрочились», он может быть временно отстранен от работы. Согласно ст.13.2 Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» устанавливается немалый минимальный размер заработной платы высококлассным иностранным специалистам [2]. Обратимся к судебной практике.

Советский районный суд частично удовлетворил исковые требования гражданина США, который обратился в суд с иском к ООО «Ю...» об установлении факта трудовых отношений, взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований указал, что между ним и Р.Л.М. состоялся телефонный разговор, в рамках которого последний приглашал его приехать в Россию и работать в ООО «Ю...» в должности главного инженера на следующих условиях: получение разрешения на работу, обеспечение работой на 1 год, зарплата первых двух месяцев – 3 500 долл. США (из расчета 1 долл. США = 36,5 рублей), в последующем – 4 500 долл. США, оплата аренды жилья и коммунальных услуг за счет компании, а также оплата транспортных расходов. По приезду он приступил к работе в ООО «Ю...». За указанный период работы авансовыми платежами ответчиком была выплачена денежная сумма в размере... рублей в качестве заработной платы. Размер заявленной заработной платы, по мнению истца, подтверждается расчетными листами, а также выданной ему справкой на получение кредита в ВТБ 24. В феврале 2015 года сложившиеся трудовые отношения были прекращены, в том числе ввиду сдачи объекта строительства в эксплуатацию, при этом окончательного расчета между сторонами произведено не было. Полагая, что ответчиком были нарушены его права, истец просил суд взыскать задолженность по заработной плате.

На данное решение суда И.С. была подана апелляционная жалоба, в которой он просит отменить его, дополнительно взыскав с ООО «Ю...» задолженность по заработной плате.

Проверив материалы дела, выслушав представителей истца, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

Разрешая спор и удовлетворяя требования о взыскании задолженности по заработной плате и компенсации за неиспользованный отпуск в части, суд исходил из того, что ежемесячная заработная плата истца с мая по декабрь 2014 года, по сообщению ответчика, составляла... рублей, истец же не представил доказательств того, что его заработная плата подлежала выплате в большем размере.

При этом такие доказательства истца, как расчетный лист и справка о доходах для поручения кредита в Банке, не были приняты судом, и им была дана критическая оценка. Судебная коллегия не может согласиться с таким выводом суда первой инстанции по следующим основаниям.

Размер фактической заработной платы, указанной истцом, согласуется с положениями с п. 3 ст. 13.2 ФЗ №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», которая предусматривает выплату заработной платы высококвалифицированным иностранным специалистам в размере не менее ста шестидесяти семи тысяч рублей из расчета за один календарный месяц [2].

При таких обстоятельствах решение суда первой инстанции в этой части нельзя признать законным и обоснованным, и оно подлежит изменению с вынесением нового решения, которым искивые требования подлежат удовлетворению в части взыскания задолженности по заработной плате [6].

Трудовые отношения с иностранцами регулируются также и рядом подзаконных нормативно-правовых актов. Так, например, в письме Министерства труда и социальной защиты разъясняется, как именно надо трактовать понятие «разрешение на работу для иностранных граждан».

Поскольку трудовые права и обязанности экспатов аналогичны правам и обязанностям российских граждан, рассмотрим следующий случай в судебной практике.

Иностранные работники должны быть застрахованы от несчастных случаев на производстве. В случае, если экспат был принят на работу незаконно, то при наступлении страхового случая, страховка подлежит выплате.

Истица обратилась в суд с иском, сославшись на то, что ее муж, работавший разнорабочим по трудовому договору, погиб в результате несчастного случая на производстве. В назначении страховой выплаты ответчиком ей было отказано в связи с тем, что несчастный случай не признан страховым. Истица просила суд признать несчастный случай, произошедший с ее мужем, страховым, возложить на ответчика обязанность назначить ей единовременную страховую выплату.

Решением Ленинского районного суда истице было отказано в удовлетворении заявленных требований. Определением судебной коллегии по гражданским делам решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы и определения о передаче дела на рассмотрение в судебном заседании суда кассационной инстанции, президиум нашел судебные постановления подлежащими отмене по следующим основаниям.

Отказывая в удовлетворении требований, суд исходил из того, что трудовой договор с иностранным гражданином заключен при отсутствии у него разрешения на работу и при отсутствии у работодателя разрешения на привлечение и использование иностранных работников. В связи с этим ответственность за несоблюдение указанных условий должна быть возложена на работодателя, а иностранные лица, без законных оснований принятые на работу, не подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве, то есть не являются застрахованными.

Такой вывод основан на неверном толковании норм, регулирующих правоотношения сторон.

Согласно статье 219 Трудового кодекса РФ, каждый работник имеет право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве. Перечень лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве, установлен статьей 5 Федерального закона

№125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [2]. Действие настоящего Федерального закона распространяется в том числе на иностранных граждан.

Согласно материалам дела между ООО и погибшим был заключен трудовой договор на неопределенный срок, в соответствии с пунктами 4.1.17, 5.2.5, 9.2 которого установлены право работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами, обязанность работодателя осуществлять обязательное социальное страхование и виды такого страхования.

Факт заключения трудового договора, содержащего указанные условия, как и соблюдение работодателем обязанности начислять и перечислять страховщику страховые взносы, имеет значение для рассмотрения данного дела, однако суд не учел и не проверил указанные обстоятельства, сославшись на нарушение правил заключения трудового договора с иностранными работниками.

Между тем, ни Трудовой кодекс РФ, ни Федеральный закон №125-ФЗ не содержат каких-либо ограничений прав пострадавших в результате несчастного случая на производстве в зависимости от того, соблюдены ли положения законодательства о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации при заключении трудового договора. Трудовой договор, заключенный между сторонами, не оспаривался и не прекращался, незаключенным не признавался.

Нарушение порядка привлечения к трудовой деятельности иностранного гражданина влечет возникновение оснований для привлечения работодателя к ответственности за допущенные нарушения и само по себе не исключает возможность квалифицировать произошедшее происшествие в качестве несчастного случая на производстве.

Таким образом, допущенные судом нарушения норм материального права носят существенный характер и привели к неверному разрешению спора, поэтому судебные постановления подлежат отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции. При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное [4].

Зачастую апелляционные суды отменяют решение судов первой инстанции, а затем кассационные суды направляют дело на новое рассмотрение. Можно сделать вывод, что судебная практика по спорам с экспатами – достаточно противоречивая, требует более точного толкования и разъяснений Верховного Суда РФ, обобщающих и подытоживающих судебную практику по трудовым спорам с экспатами.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года).
2. Федеральный закон от 25 июля 2022 года №115-ФЗ (ред. 14.07.2022) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ (ред. от 21.11.2022) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 04.11.2022).
5. Постановление Президиума Приморского краевого суда от 06.07.2015 №44Г-49.
6. Апелляционное определение Воронежского областного суда от 06.04.2016 №33–2113/2016.
7. Письмо министерства труда и социальной защиты от 28.04.2017 №16–4/В-195.
8. Споры с экспатами и новые акты по ним в трудовых спорах / А. Чакински. – Трудовое право. – 2018. – №12.

Гаджиева Улкер Закиркызы – магистрант юридического факультета ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова», Россия. Чебоксары.

Иванов Николай Васильевич – канд. ист. наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин. ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова», Россия. Чебоксары.
