



АННА ИВАНОВА

руководитель
практики трудового
права адвокатского
бюро «Егоров,
Пугинский, Афанасьев
и партнеры»

Срок на труд

Вопрос о сроке заключения трудового договора с иностранным гражданином не теряет своей актуальности уже много лет. На практике миграционные органы просят предоставить им проект (а в случае привлечения высококвалифицированного специалиста – подписанный документ) трудового договора. Однако в случае непродления срочного трудового договора с иностранцем, у работодателя могут возникнуть проблемы. Представляется, что заключение срочного трудового договора

с иностранным работником является незаконным.

Более того, иностранные работники не должны ежегодно увольняться с работы лишь потому, что им было выдано новое разрешение на работу.

Следует отметить, что ФМС России в своих разъяснениях, размещенных на ее официальном сайте, подтвердила, что наличие срочного трудового договора не является условием выдачи миграционных разрешительных документов. Так, в ответ на вопрос, может ли трудовой договор с иностранным гражданином, привлекаемым в качестве высококвалифицированного специалиста, быть заключен на срок более трех лет, специалисты ФМС России сообщают, что, несмотря на то что разрешение на работу ограничено трехлетним сроком, трудовой договор может быть заключен на срок более трех лет либо иметь неограниченный срок действия (*Часто задаваемые вопросы и ответы, относящиеся к процедуре оформления высококвалифицированных специалистов и другим миграционным вопросам. Вопрос № 18 // Федеральная миграционная служба: офиц. сайт. URL: http://www.fms.gov.ru/foreign_national/question/ (дата обращения: 20.01.2014).*)

Таким образом, отказ миграционных органов в принятии документов при наличии трудового договора, заключенного на неопределенный срок, является незаконным.

Есть мнение

Необходимо отметить, что в 2013 г. в ТК РФ были внесены изменения, согласно которым ограничения прав работников, обусловленные законодательством о правовом положении иностранных граждан, не являются дискриминацией. Действительно, существует целый ряд проблем, который не был решен ни трудовым, ни миграционным законодательством. В их числе – невозможность предлагать вакансии иностранным работникам, попавшим под сокращение, а также вопросы, связанные с восстановлением иностранца на работе по решению суда и процедурой возобновления его рабочей визы и разрешения на работу. Вместо того чтобы разработать процедуру взаимодействия с такими работниками, законодатель принял решение от них отстраниться. Вместе с тем иностранные работники должны обладать равными с российскими гражданами правами в трудовых отношениях.

В то же время повышение штрафов в Москве и Московской области за нарушения, связанные с нелегальной миграцией, является обоснованным.

В столичном регионе сосредоточены основные финансовые потоки, а минимальный размер оплаты труда является более высоким, чем в других субъектах РФ. Это сказывается и на количестве иностранных работников, которые преимущественно едут за заработками именно в Москву. Государство пытается создать условия, при которых легальный найм иностранного специалиста обойдется работодателю намного дешевле, чем попытки спрятать его от контролирующих органов. В этой связи анализируемые нововведения являются обоснованными.

Между тем, если смотреть на сложившуюся ситуацию с позиции бизнеса, то можно увидеть: зачастую он сильно страдает от того, что контролирующие органы выполняют в первую очередь карательную, а не пресекающую роль. В этой связи при вынесении решения о наложении административного штрафа следует учитывать тяжесть, вину и обстоятельства совершенного правонарушения, а также общее состояние миграционной документации в компании, привлекающей иностранных специалистов. Пока же на практике миграционные органы могут наложить штраф в 800 тыс. руб. за незначительное и формальное нарушение.

ПРЕФЕРЕНЦИИ СОГЛАШЕНИЯ

1. Работодателю государства трудоустройства предоставляется право привлекать трудящихся-мигрантов к трудовой деятельности без получения разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы.

2. Трудящиеся-мигранты вправе осуществлять трудовую деятельность на территории государств – участников Соглашения без учета установленных квот и без получения разрешения на работу.

3. Трудящиеся-мигранты и члены их семей освобождаются от регистрации по месту пребывания в компетентных органах в течение 30 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства.

4. При досрочном расторжении трудового договора с трудящимся-мигрантом после истечения 90 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства он имеет право в течение 15 дней заключить новый трудовой договор, в т. ч. с другим работодателем в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством государства трудоустройства.

5. Детям трудящегося-мигранта, совместно проживающим с ним на территории государства трудоустройства, предоставлено право на посещение дошкольных учреждений и получение образования в соответствии с законодательством государства трудоустройства.