

УДК 349.2

В.Н. ШВАЙКОВСКАЯ, канд. юрид. наук,
доц., Донецкий национальный университет

К ВОПРОСУ О ЗАКОНОДАТЕЛЬНОМ ЗАКРЕПЛЕНИИ ОСНОВАНИЙ ДОСРОЧНОГО РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ИНОСТРАНЦЕМ

Ключевые слова: иностранец, третьи лица,
срочный трудовой договор

Трудовая миграция людей характерна для всего цивилизованного мира. Не является исключением и наша страна. Даже неблагоприятные условия развития украинской экономики и предпринимательской деятельности не исключают формирование в стране открытого рынка труда для иностранной рабочей силы. Интеграция Украины в мировое экономическое пространство, массовый приток нелегальных мигрантов обусловили необходимость нормативно-правового регулирования отношений, связанных с использованием труда иностранцев. Законодатель не мог не отреагировать на запросы рынка труда, поэтому вопросы регулирования заключения, изменения и прекращения трудовых договоров с иностранцами нашли свое отражение в ряде законодательных и других актов.

Реформирование украинского трудового законодательства актуализировало вопросы правового регулирования трудовых отношений с иностранными гражданами. В науке трудового права исследованием регулирования трудовых отношений с участием иностранных лиц занимались украинские ученые А. Заржицкий, А. Сидоренко, В. Башмаков [1], С. Глинская [2], Е. Киевец [3]; в российской науке указанную проблему частично решали В.А. Васильев, Е.В. Васильева [4] и другие.

Признавая важность и значимость регулирования общественных отношений в сфере трудовой миграции, необходимо отметить, что прочтение содержания некоторых норм трудового законодательства не проясняет многих вопросов, связанных с использованием наемного труда иностранцев. В частности, в указанных нормах прямо не отражены особенности правового регулирования досрочного прекращения трудовых отношений с иностранцами, однако они усматриваются лишь в процессе анализа различных подзаконных нормативных актов и положений теории трудового права. Настоящая статья преследует цель определить состояние действующего трудового законодательства в части регламентации оснований досрочного расторжения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином.

Кодекс законов о труде Украины [5] и другие акты национального законодательства не содержат указаний относительно того, какой трудовой договор должен заключаться с иностранцем. Учитывая то, что на территории Украины действует разрешительный порядок привлечения и использования труда иностранцев [6], заключение бессрочного договора не является логичным ввиду ограничительных сроков трудоустройства. Поскольку трудовая деятельность иностранца ограничена сроком действия выданного государственной службой разрешения на трудоустройство, окончание действия срочного трудового договора с иностранцем должно ограничиваться этим же сроком.

Правовая природа срочного трудового договора (контракта) предполагает особый характер трудовых отношений между работником и нанимателем, согласно которым работник обязуется отработать у данного нанимателя в течение срока трудового договора. Исключением из правила является предусмотренная законом возможность расторжения договора по волеизъявлению одной из его сторон либо по их соглашению, или независимо от воли сторон трудового договора.

В трудовом праве по волевому фактору различают основания расторжения трудового договора по инициативе работника, по инициативе работодателя, по соглашению сторон и по инициативе третьих лиц [7, с.283]. Анализ предусмотренных действующим законодательством оснований, связанных с досрочным расторжением трудового договора с иностранцем с учетом вышеуказанной классификации обращает на себя ряд некоторых особенностей имеющих значение в правоприменении.

Обычно при досрочном расторжении срочного трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) действует общая норма ст.39 КЗоТ Украины. Из содержания указанной статьи вытекает установление невозможности досрочного прекращения срочного трудового договора по инициативе работника при отсутствии определенных уважительных причин. Нормативные акты, предусматривающие разрешительный порядок трудоустройства иностранцев, обращают внимание на одну особенность, заключающуюся в наступлении определенных последствий досрочного расторжения трудового договора с иностранцем. В соответствии с п.16 Порядка выдачи, продления срока действия и аннулирования разрешений на использование труда иностранцев и лиц без гражданства (далее – Порядок) [8], утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины № 322 от 08.04.2009 г. – разрешение на трудоустройство аннулируется в случае досрочного расторжения трудового договора, а согласно п.14 этого же Порядка – разрешение на использование труда иностранца не выдается в случае, если прошло меньше одного года с даты аннулирования предыдущего разрешения. Таким образом, досрочное расторжение трудового договора влечет невозможность получения разрешения на трудоустройство на протяжении одного года с момента досрочного расторжения трудового договора.

К числу многочисленных уважительных причин, по которым возможно досрочное ра-

сторжение срочного трудового договора, относят нарушение работодателем условий трудового договора. Учитывая, что по этой же причине аннулируется и разрешение на трудоустройство, а также принимая во внимание уже вышеизложенные последствия досрочного расторжения трудового договора, указанная мотивация может обернуться неблагоприятными последствиями для самого иностранца. Такие обстоятельства ставят иностранного гражданина перед выбором: прекратить трудовые отношения с правом получения выходного пособия в размере не менее трехмесячного среднего заработка (ст.44 КЗоТ Украины) или лишиться себя возможности легальной работы на территории Украины на протяжении одного года с момента досрочного расторжения трудового договора (п.14 Порядка). Было бы справедливым увязать положения п.14 Порядка с указанием, по чьей вине аннулируется разрешение на трудоустройство, если вина иностранца отсутствует – он не должен нести неблагоприятные последствия.

В соответствии с п.1 ч.1 ст.36 КЗоТ одним из оснований досрочного расторжения срочного трудового договора может быть соглашение сторон. Инициатива прекращения трудового договора может исходить как от работника, так и от самого работодателя. Дата увольнения в этом случае определяется сторонами трудового договора по взаимной договоренности. Досрочное расторжение с работодателем трудового договора по соглашению сторон, как и в предыдущем случае, влечет аннулирование разрешения на использование труда иностранца.

Увольнение работника, являющегося иностранцем, по инициативе работодателя возможно по основаниям, предусмотренным статьями 40 и 41 КЗоТ Украины, а также некоторыми другими нормативными актами. В отношении работников-иностранцев, заключивших срочный трудовой договор, обычно действуют общие правила расторжения трудового договора по инициативе работодателя, закрепленные ст.40 КЗоТ Украины. Примене-

ние оснований части первой ст.41 КЗоТ Украины допустимо, если иностранец является руководителем предприятия, учреждения или организации или его заместителем. Анализ указанных норм указывает на некоторые особенности, касающиеся иностранцев. Порядок увольнения работников по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных пунктами 1, 2 и 6 ст.40 КЗоТ Украины предполагает обязанность предложить работнику перевод на другую работу. Для иностранца такой порядок является бессмысленным ввиду невозможности работать на другой работе без получения разрешения на трудоустройство. Перевод иностранного работника на другое предприятие становится недопустимым, так как разрешение не подлежит передаче другим работодателям.

В ряде случаев законодательство предусматривает возможность прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Например, досрочное прекращение трудового договора может осуществляться по инициативе третьих лиц. По мнению А. Яковлева, третьи лица в трудовом праве – это конкретные государственные или общественные органы, в действиях которых проявляется государственный, общественный интерес [9, с.102]. К решению вопросов, касающихся трудоустройства иностранцев, а именно привлечены государственная служба занятости, силовые и правоохранительные ведомства – милиция, Служба безопасности, пограничная и налоговые службы. В действующем КЗоТ Украины предусмотрено несколько случаев, когда трудовой договор может быть расторгнут по инициативе лиц, не являющихся стороной трудового договора, однако основания расторжения трудового договора с иностранцами по инициативе третьих лиц не нашли в нем своего отражения. Проект Трудового кодекса Украины также не содержит такого основания [10].

Интересен опыт законодательного регулирования рассматриваемого вопроса в Трудо-

вом кодексе Российской Федерации. Статья 83 кодекса предусматривает, что трудовой договор подлежит прекращению в связи с лишением работника специального права, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору [11]. К сожалению, Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит четкого определения, что является специальным правом работника. Думается, что формулировка указанной статьи достаточно спорная для ее применения в случае расторжения трудового договора с иностранцем. Следует заметить, что разрешение на использование труда иностранца выдается работодателю и подтверждает его право использовать труд конкретного иностранца на конкретной должности. Например, нормы украинского права четко прописывают принадлежность права именно работодателю, а не работнику. Пункт 2 Порядка выдачи, продления срока действия и аннулирования разрешений на использование труда иностранцев и лиц без гражданства определяет, что «разрешение на использование труда иностранца и лица без гражданства, которое предоставляет право работодателю временно использовать труд иностранца на конкретном рабочем месте или определенной должности».

Для досрочного прекращения срочного трудового договора с иностранцем достаточно правопрекращающего основания, подтвержденного соответствующим документом. Досрочное прекращение трудового договора может быть вызвано аннулированием разрешения на использование труда иностранца. Основаниями аннулирования могут служить:

- досрочное расторжение с работодателем трудового договора (контракта);
- установления факта подделки документов или предоставление работодателем неправдивых сведений в документах, на основании которых выдано разрешение (продлен срок его действия);
- сокращение срока временного пребывания иностранца в Украине в установленном

законодательством порядке или его выдворении за пределы Украины;

– установление факта использования труда иностранца на иных условиях, чем те, которые указаны в разрешении на использование его труда.

Правопрекращающим основанием в данном случае следует считать решение службы занятости об аннулировании разрешения на использование труда иностранца. Работодатель в любом случае обязан выполнить требование третьих лиц и досрочно расторгнуть трудовой договор. Аннулирование разрешения на трудоустройство можно отнести к числу оснований расторжения договора по инициативе третьих лиц, т.е. органов, не представляющих собой сторону трудового договора (контракта). К сожалению, в трудовом законодательстве не закреплено такое основание расторжения трудового договора. Не содержит необходимую формулировку и Проект Трудового кодекса Украины. Достоинством указанного законопроекта является то, что в § 6 выделены в отдельную группу прекращения трудовых отношений основания, независимые от воли сторон. Среди указанных оснований необходимо закрепить основание досрочного расторжения трудового договора с иностранным работником.

Подводя итог анализу законодательства, касающегося досрочного расторжения трудового договора с иностранцем, следует заключить, что некоторые положения трудового законодательства Украины могут применяться не в полном объеме ввиду особенностей, связанных с разрешительным порядком трудоустройства иностранцев в Украине. Кроме того, в законодательстве не сформулировано и не закреплено основание досрочного расторжения трудового договора с иностранцем по инициативе третьих лиц. Решение выделенных в настоящей статье проблем имеет значение, как в правовом регулировании, так и в правоприменительной практике прекращения трудовых отношений с иностранцами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Заржицький О. Правове регулювання працевлаштування іноземних громадян в Україні / Заржицький О., Сидоренко О., Башмаков В. // Право України. – 1997. – № 2. – С. 55-57.
2. Глинська С. О. Про укладення трудового договору з працівниками-мігрантами / С. О. Глинська // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 93–98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10gcozpm.pdf>.
3. Київець О. Міжнародно-правовий статус трудових мігрантів / Київець О. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://justinian.com.ua/article.php?id=1127>.
4. Васильев В. А. Трудовые правоотношения с иностранными гражданами / Васильев В. А., Васильева Е. В. // Трудовое право. – 2006. – № 7. – С. 38–43.
5. Кодекс законов о труде Украины // Ведомости Верховного Совета УССР. – 1971. – Дополнение к № 50. – Ст. 375.
6. Закон Украины «О занятости населения» : от 01.03.1991 г., № 803-ХІІ // ВВР Украины. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
7. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Болотіна Н. Б. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
8. Порядок видачі, продовження строку дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства / затв. Постановою Кабінету Міністрів України : від 08.04.2009 р., № 322 // Офіційний вісник України. – 2009. – № 26. – Ст. 871.
9. Яковлев О. Роль третіх осіб у припиненні трудових відносин / Яковлев О. // Право України. – 2001. – № 12. – С. 102–105.
10. Проект Трудового кодекса Украины [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации Трудовой кодекс Российской Федерации :

от 30.12.2001 г., № 197-ФЗ (в ред. от 30.06.2006 г) // Собрание законодательства | Российской Федерации. – 2002. – № 1. – Ст. 3.

Швайковская В. Н. К вопросу о законодательном закреплении оснований досрочного расторжения трудового договора с иностранцем / В. Н. Швайковская // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 823–827 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-3/12svndci.pdf>

Выполнен анализ действующего законодательства Украины, регулирующего заключение и расторжение трудового договора с иностранными гражданами и лицами без гражданства; выявлены его недостатки, создающие проблемы в правоприменении. Проанализированы основания досрочного расторжения трудового договора с иностранцем.

Швайковська В.М. До питання про законодавче закріплення підстав дострокового розірвання трудового договору з іноземцем

Виконано аналіз чинного законодавства України, яке регулює укладення та розірвання трудового договору з іноземними громадянами та особами без громадянства, виявлено його недоліки, що створюють проблеми у правозастосуванні. Проаналізовано підстави дострокового розірвання трудового договору з іноземцем.

Shvaykovskaya V.N. On Legislating the Basis of Early Termination of the Employment Contract with the Foreigner

The paper analyzes the current Ukrainian legislation governing termination of employment contract with foreign citizens and stateless persons identified its weaknesses, creating problems in enforcement. The reasons of early termination with the foreigner analyzed.

Форум права Форум