

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Юридический институт
Кафедра «Предпринимательское, конкурентное и экологическое право»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой ПКиЭП

_____ В.В. Кванина
« ____ » _____ 2020 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОТНОШЕНИЙ, ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ

ЮУрГУ – 40.04.01.2017. Ю-344

Научный руководитель
выпускной
квалификационной работы
Дацко Н.П.,
канд. юрид. наук, доцент
кафедры
_____ 2020 г.

Автор выпускной
квалификационной
работы студент группы Ю-344
Хестанова К.А.
_____ 2020 г.

Нормоконтролер
Тихомирова А.В.,
канд. юрид. наук, доцент
кафедры
_____ 2020 г.

Челябинск 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1 УЧАСТИЕ ИНОСТРАННОГО ЭЛЕМЕНТА В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	
1.1 Сущность трудовых отношений, осложненных иностранным элементом.....	13
1.2 Привлечение иностранного элемента к трудовой деятельности субъектами предпринимательских отношений: сущность и процедура.....	24
1.3 Теоретико-правовые вопросы процедуры привлечения иностранного элемента к трудовой деятельности субъектами предпринимательских отношений.....	35
ГЛАВА 2 СУЩНОСТЬ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОТНОШЕНИЙ, ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ	
2.1 Ответственность работодателей, нарушающих законодательство в сфере трудовой деятельности иностранных граждан.....	45
2.2 Совершенствование административного законодательства в сфере ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом.....	61
2.3 Зарубежный опыт реализации юридической ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом.....	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	77
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	81

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования: На сегодняшний день, Россия становится активным участником международного трудового обмена¹, что, в том числе, подразумевает под собой широкое развитие трудовой миграции в России. Данное утверждение подтверждается статистическими данными. Так, в настоящее время в Российскую Федерацию рабочую силу экспортируют более 100 стран. Это свидетельствует о заинтересованности других государств в рынке труда и капитала в России. Однако количественно значимую иммиграцию предоставляют лишь несколько стран. Это Украина (42 процента от общей численности привлеченной в Россию иностранной рабочей силы), Турция и Китай (около 25 процентов). Среди этих стран, за исключением Китая, нет ни одной экономически развитой².

Указанные обстоятельства, а также недостаточный уровень правовой культуры российского общества обуславливают расширение нелегального рынка иностранной рабочей силы, что, естественно, сопровождается негативными социальными последствиями.

Ситуация в правовом регулировании рассматриваемой сферы значительно осложняется и его низким качеством. Представляется, что вплоть до 2013 года отечественный законодатель не уделял достаточного внимания проблемам определения правового статуса трудовых мигрантов. Появление в ТК РФ отдельной части, регламентирующей правоотношения с участием иностранного элемента, ситуацию принципиальным образом не изменило: серьезные проблемы в регулировании статуса иностранных работников продолжают существовать до настоящего времени.

¹ Кудрявцева Л.В. Правовые меры привлечения высококвалифицированной рабочей силы в Россию из стран ближнего и дальнего зарубежья // Бизнес в законе. 2011. № 2. С. 158.

² Базалей А. А., Кудрявцева Л. В. К вопросу о коллизиях в правовом регулировании труда иностранных работников в Российской Федерации // Социально-политические науки. 2018. №2. С. 163

Такое развитие сопровождается необходимостью совершенствования ответственности за правонарушения в данной сфере. Распад СССР и появление множества независимых государств породило такую ситуацию, в которой взаимообмен государств трудовым капиталом стал более затруднительным, что может негативным образом сказываться на экономической ситуации в государствах бывшего Советского Союза. В качестве наглядного примера можно привести ситуацию, когда лица, являющиеся гражданами Украины и Белоруссии, труд которых был достаточно распространен на севере Тюмени, оказались иностранными гражданами, в результате чего приобрели иной правовой статус¹.

Несмотря на это, наше государство имеет объективную необходимость привлечения зарубежных работников к трудовой деятельности в различных сферах. Так, Правительством РФ на 2019 год определена потребность в привлечении иностранных работников, прибывающих в РФ на основании визы, определена в количестве 144 583 человек².

Активное привлечение иностранного трудового ресурса в трудовую деятельность на территории России порождает необходимость детального административного регулирования в данной сфере, в том числе посредством административной ответственности за нарушения в рассматриваемой сфере.

Ответственность предпринимателей за нарушение закона в сфере трудовой деятельности иностранных граждан регулируется ст.ст.

¹ Смирнова Е.С. Проблемы правового статуса иностранцев в условиях глобализации // Юрист. 2003. № 8. С. 123.

² Постановление Правительства РФ «Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2019 год» от 06 декабря 2018 г. № 1494 // СЗ РФ. 2019. № 51. Ст. 8005.

18.15 – 18.17 КоАП РФ¹. Согласно статистическим данным, в 2018 году количество выявленных правонарушений в этой области составило 24 991².

Такой высокий показатель также непосредственно свидетельствует о необходимости модернизации законодательства и практики в этой области.

Степень разработанности темы выпускной квалификационной работы: несмотря на актуальность проблемы исследования, а также её недостаточную правовую регламентацию, работы по комплексному анализу проблем привлечения к ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом, на сегодняшний день отсутствуют.

Объектом выпускной квалификационной работы являются общественные отношения, возникающие в процессе реализации юридической ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом.

Предметом выпускной квалификационной работы выступают судебные акты, нормы законодательства, доктринальные источники, определяющие особенности реализации юридической ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом.

Целью выпускной квалификационной работы является анализ юридической ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом, исследование признаков, выявление недостатков в механизме привлечения предпринимателей юридической ответственности с участием иностранного элемента, а также разработка предложений по совершенствованию данного института, в том числе, на основе положительного зарубежного опыта в исследуемой сфере.

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. №1. Ст. 1.

² Административные правонарушения. Показатели по отдельным правонарушениям. Агентство правовой информации. [Электронный ресурс]. URL: <http://xn----7sbqk8achja.xn--p1ai/> (дата обращения: 16.10.2019).

Для достижения цели поставлены следующие задачи:

- рассмотреть сущность трудовых отношений, осложненных иностранным элементом;
- исследовать процесс привлечения иностранного элемента к трудовой деятельности субъектами предпринимательских отношений;
- проанализировать теоретико-правовые вопросы процедуры привлечения иностранного элемента к трудовой деятельности субъектами предпринимательских отношений;
- раскрыть сущность юридической ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом;
- сформулировать меры совершенствования административного законодательства в сфере ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом;
- раскрыть зарубежный опыт реализации юридической ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом.

Методологической основой выпускной квалификационной работы является диалектический метод, другие общенаучные методы познания: анализ, синтез, индукция. Используются и специальные методы, такие, как: сравнительно-правовой, системно-аналитический, формально-логический, метод сравнительного правоведения и др.

Теоретическая основа: выпускная квалификационная работа базируется на работах российских и зарубежных исследователей.

Так, Кобец Е.А., Корсаков М.Н., Захарова В.Г. рассматривали вопросы понятия и сущности трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Прудников А.С., Акимова С.А., Прудникова Т.А. вложили значительный вклад в исследование практических вопросов, связанных с привлечением иностранного элемента к трудовой деятельности на территории России.

Такие специалисты, как Баранова Ю.К., Лысикова А.К., Ячменев Ю.В., Стребков В.Н. внесли значительный вклад в исследование практических вопросов привлечения к ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом.

В результате проведенного исследования сформулированы следующие положения, выносимые на защиту:

1) предлагается определить трудовые отношения, осложнённые иностранным элементом, следующим образом: «... это совокупность взаимоотношений между работодателями и являющимися иностранными гражданами работниками, возникающая в связи с условиями найма, осуществления трудовых функций, гарантиями трудовых прав, результативности организации производственного процесса»;

2) необходимо внести изменения в п. 13 ч. 4 ст. 14 Федерального Закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ¹, которая раскрывает перечень случаев, когда работнику не нужно получать лицензию, в следующей редакции: «гражданам государств, включённых в Договор о Евразийском экономическом союзе, членами которого выступают Республика Беларусь, Республика Казахстан и Российская Федерация». Полагаем, предложение позитивно скажется на судебной практике, избавив предпринимателей от неправомерного привлечения к ответственности;

3) предлагается совершенствование трудового законодательства посредством нормативного урегулирования вопросов аутсорсинга;

4) принимая во внимание международные правовые акты в сфере привлечения к ответственности субъектов предпринимательской деятельности, нами выявлены её характерные особенности, в частности, дифференциация, наличие дополнительной ответственности в этой сфере, в связи с чем, нами предлагается включить по аналогии дифференциацию

¹ Федеральный Закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.

ответственности представителей малого, среднего и крупного бизнеса в административное законодательство РФ;

5) необходимо ввести отдельные нормы в административное законодательство, регулирующие ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ (Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права) в отношении иностранных граждан посредством введения ч. 4.1 ст. 5.27 КоАП РФ в следующей редакции: «Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 настоящей статьи в отношении иностранного гражданина или лица без гражданства», санкция которой может выглядеть следующим образом: «влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до сорока тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц – от ста тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей»;

б) считаем возможным создать Федеральный закон «О трудовой миграции», в которой будут отдельно рассмотрены вопросы привлечения иностранных специалистов, порядок их привлечения и осуществления ими трудовой деятельности на территории РФ, а также будут устранены имеющиеся в настоящее время правовые коллизии в исследуемой области.

Теоретическая значимость работы состоит в систематизации и структуризации законодательных и научных положений в сфере юридической ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом.

Практическая значимость работы в том, что рекомендуемые изменения законодательства и практики в исследуемой сфере могут быть использованы для совершенствования деятельности правоприменительной деятельности в данной сфере, а также для развития экономики и международной обстановке на рынке труда в целом.

Результаты исследования обсуждались на научно-практических конференциях и были опубликованы следующие научные статьи:

1) Хестанова, К.А. Контролируемый процесс трудовой деятельности иностранных граждан на территории Российской Федерации / К.А. Хестанова // Научная гипотеза. 2019. № 24. С. 5-8;

2) Хестанова, К.А. К вопросу совершенствования административного законодательства в сфере ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом / К.А. Хестанова // Научная гипотеза. 2019. № 24. С. 9-12;

3) Хестанова, К.А. Осуществление трудовой деятельности гражданами стран ЕАЭС в Российской Федерации: постановка проблемы / К.А. Хестанова // Научная гипотеза. 2019. № 24. С. 13-17.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена её предметом, целями и задачами. Работа состоит из введения, двух глав, раскрывающих основные направления исследования, заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1. УЧАСТИЕ ИНОСТРАННОГО ЭЛЕМЕНТА В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1 Сущность трудовых отношений, осложненных иностранным элементом

Прежде чем раскрыть сущность трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, считаем необходимым охарактеризовать понятие трудовых отношений. В соответствии с ТК РФ, трудовые отношения выступают в качестве отношений, базирующихся на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции¹. Трудовые отношения являются одним из важных элементов системы общественных отношений в любой сфере деятельности. На сегодняшний день специалисты экономики и социологии уделяют большое внимание проблемам и особенностям трудовых отношений, так как их оптимизация обеспечит достойный уровень качества жизни человека, коллектива и общества в целом.

Трудовые отношения, как отмечает Е.А. Кобец, это отношения, возникшие на договоренности между работодателем и работником о выполнении работником определенной деятельности за оплату. Работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан обеспечить в соответствии с законодательством необходимые условия труда. С экономической точки зрения – это коллективные взаимоотношения между нанимателями, работниками, владельцами производства². Иными словами, трудовые отношения заключают два аспекта: реализация работником трудовой функции и оплата такой функции работодателем.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 1. Ст. 3

² Кобец Е.А. Повышение трудового потенциала как аспект модернизации экономики страны // Технические науки. 2012. № 8 (133). С. 87.

Анализируя множество определений трудовых отношений, можно сделать вывод, что это комплекс взаимоотношений между работниками и работодателями по поводу условий найма, гарантий и трудовых прав, результативности организации производственного процесса, принятия решений связанных с управлением, распределением заработанного дохода между факторами производства.

Трудовые отношения одновременно являются и социальными, и экономическими, и политическими, и культурными. Так как в них наблюдается и сотрудничество, и конфликты, отношения на рынке труда, которые регулируют условия и оплату труда, и отношения, которые связаны нормами поведения. Здесь так же отношения власти между производством на различных иерархических уровнях. Поэтому часто применяется термин «социально-трудовые отношения», который имеет две грани:

Первая – это те трудовые отношения, которые функционируют на субъективном и объективном уровне.

Вторая – социально-трудовые правоотношения, которые отображают проекцию фактических трудовых отношений на законодательный, нормотворческий и институциональный уровень. Здесь в действие вступают ограничительные моменты, которые связаны интересами и целями институтов, вступающих в данные отношения¹.

Работник и работодатель являются сторонами трудовых отношений. Работник сам принимает решение о вступлении в трудовые отношения с определенным работодателем, ссылаясь на то какие условия будут ему предложены и, смотря, насколько они будут его удовлетворять.

В контексте исследования трудовых отношений считаем необходимым раскрыть основания их возникновения. Шафикова Г.Х. и Шафиков А.М. считают, что трудовые отношения возникают в результате двух этапов.

¹ Корсаков М.Н., Кобец Е.А., Защитина Е.К. Теоретико-методологическая сущность трудовых отношений и их особенности в разрезе специфики производства // Технические науки. 2013. № 6 (143). С. 48.

Процесс формального закрепления трудовых отношений начинается с достижения согласия работодателем и работником по поводу всех обязательных условий трудового договора. Первый этап характеризуется заключением трудового договора в письменной форме с соблюдением всех обязательных условий, закрепленных в ч. 1 ст. 57 ТК РФ. Второй – оформление распорядительного документа (приказ о приеме на работу) в течение трех дней с момента подписания трудового договора. Издание приказа возможно только после подписания трудового договора сторонами, тем самым приказ должен соответствовать всем условиям договора¹. Данное положение Сагандыков М.С. рассматривает как возможность, и право непосредственно работника требовать заключения трудового договора в письменной форме².

Несмотря на жесткие требования законодателя в отношении работодателя заключать договор в письменном виде, на практике работодатели злоупотребляют своим положением, и ограничиваются устной договоренностью по поводу функций работника, размера оплаты труда и других условий. Отсутствие письменного закрепления трудового договора, в первую очередь, ставит в затруднительное положение работника, тем самым нарушаются его право на отстаивание своих прав в суде, но также это способ работодателя уклониться от уплаты налогов, ведения многочисленной кадровой документации, пенсионных и иных отчислений. Также часто имеют место быть ситуации, когда работодатель все же не оформил трудовой договор в письменной форме, что в дальнейшем служит основанием непризнания самого соглашения. Таким образом, работодатели используют этот факт как предлог для отказа заключать трудовой договор вообще³.

¹ Шафикова Г.Х., Шафиков А.М. К вопросу об основаниях возникновения трудовых отношений // Вестник ЮУрГУ. 2016. № 1. С. 94.

² Сагандыков М.С. Реализация конституционных принципов в правовом статусе работника и работодателя по нормам трудового права // Вестник ЮУрГУ. 2014. № 3. С. 108.

³ Байрамкулов М.М. Основания возникновения трудовых отношений // Отечественная юриспруденция. 2017. №1. С. 2.

На основании многочисленной практики, в ТК РФ была также внесена ст. 67.1, которая отвечает на следующие вопросы: должен ли работник требовать оформления трудового договора в письменном виде в обязательном порядке, не лишается ли он права требовать заключения трудового договора в более поздние сроки исходя из фактического допущения в случае несвоевременного оформления.

Исходя из анализа ст.ст. 67 и 67.1 ТК РФ следует, что трудовой договор, не оформленный в соответствии с ТК РФ, все же считается заключенным, но если он приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, что в целом представляет суть правового регулирования фактического допущения работника к трудовым функциям.

Таким образом, возникновение трудовых отношений не обуславливается непосредственно изданием приказа о приеме на работу работодателем, что не позволяет ему ссылаться на отсутствие данного приказа как основание отсутствия трудовых отношений. При этом, если работодатель отказывается оформлять трудовой договор, работник может обратиться в суд с иском о признании трудового договора, который был заключен на определенных условиях. От этого страдает работник, так как отношения с работодателем носят характер неопределенности.

В трудовом законодательстве впервые закреплено заключение гражданско-правового договора, которые фактически регулируют трудовые отношения между работником и работодателем. Верховный Суд РФ в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 года № 2, разъяснил, что отношения связанные с личным трудом, возникающим на основании гражданско-правового договора, но в последующем

признанные в соответствии с ТК РФ трудовыми отношениями, регулируются нормами трудового права¹.

Многие ученые высказывают мнение о том, что есть необходимость определения конкретных признаков трудовых отношений, а именно в их прямой регламентации в ТК РФ, на сегодняшний день данное положение реализуется лишь посредством анализа ст.ст. 15 и 56 ТК РФ.

Так, например, мы считаем, что следует придерживаться мнения Бугрова Л.Ю. в том, что отсутствие подобной статьи с прямой регламентацией признаков трудовых отношений дает возможность судам России часто не мотивировать свое решение о признании формального гражданско-правового договора о труде *de facto* трудовым договором².

Очевидно, что в условиях нестабильной экономики работодатели скорее предрасположены заключать гражданско-правовые договоры, нежели трудовые, так как в таком случае нет необходимости уплачивать налоги, предоставлять ежегодные отпуска, предоставлять льготы, компенсации и гарантии, предусмотренные ТК РФ. Также есть необходимость отметить, что инициаторами признания сложившихся трудовых отношений кроме работника, на основании его заявления либо работодателю, либо в суд, могут быть государственные органы, в том числе и налоговые. Так как налоговые органы заинтересованы в признании сложившихся отношений с целью установления налогового режима, в соответствии с которым работник будет получать выплаты из фонда оплаты труда, именно они зачастую выявляют в ходе налоговых проверок, что трудовые договоры не оформлены надлежащим образом.

Подводя итог вышесказанному, мы считаем, что есть необходимость ужесточения ответственности работодателя за неоформление сотрудников

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

² Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография / Л.Ю. Бугров. Пермь.: Перм.гос.ун-т, 2013. С. 230.

надлежащим образом, предусмотренных как ТК РФ так и КоАП РФ, так как данное положение ставит работника в ситуацию неопределенности и подвешенности, а также нарушает их права и не дает в полной мере их реализовывать.

Соглашение, которое достигнуто при переговорах оформляется в виде письменного договора, где определяются контуры трудовых отношений, устанавливаемых между работником и работодателем.

Даже если вместо переговоров по заключению трудового договора предшествуют такие процедуры, как конкурс на замещение соответствующей должности, выборы на должность, судебное решение о заключении трудового договора, направление на работу уполномоченными органами, или даже фактическое допущение лица к работе по поручению или с ведома работодателя, основанием возникновения трудовых отношений все равно будет считаться трудовой договор.

Трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется дать работнику работу, обеспечить условия труда, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором, а так же соглашениями, содержащими нормы трудового права. Так же вовремя в полном размере выплачивать заработную плату работнику, а он обязуется лично выполнять обусловленную этим соглашением трудовую функцию и соблюдать правила внутреннего распорядка, которые действуют в организации¹.

Стоит выделить две основные черты трудовых отношений:

– реализуются в соответствии с ТК РФ и иными нормативными актами, правилами, установленными Правительством РФ и иными документами в зависимости от разновидности деятельности, а также

¹ Кобец Е.А. Факторы, влияющие на рынок труда // Инновационная наука. 2016. № 8 (1). С. 70.

трудовым договором, локальными актами и др.;

– представляют собой взаимоотношения работника и работодателя, в рамках которых работник реализует трудовую функцию в пользу работодателя, получая за это вознаграждение.

Прежде чем рассматривать сущность трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, стоит непосредственно перейти к понятию иностранного элемента. В России указанная дефиниция упоминается в ст. 1186 ГК РФ¹. Так, иностранный элемент представляет собой свойство фактического отношения, проявляющееся по субъектному составу (иностранец гражданин или юридическое лицо), по объекту правоотношения (вещь, находящаяся за границей), по юридическому факту, происходящему за границей. Рассматриваемый институт можно воспринять в качестве признака, описывающего взаимосвязь правоотношений с законодательством нескольких государств, и он может быть выражен в следующих формах:

- по субъекту, т.е. одна из сторон является иностранным лицом;
- по объекту, т.е. имущество, находящееся за границей;
- по юридическим фактам, т.е. если факт произошел за рубежом².

М.Н. Кузнецов описывает иностранный элемент следующим образом: «производная иной правовой системы сущность, придающая данному имущественному, личному неимущественному, семейному, трудовому или процессуальному отношению качественно новую социальную окраску, проявляющуюся во взаимосвязи указанного отношения с внешним миром»³. Иными словами, иностранный элемент есть свойство, в связи с которым назревает вопрос о применении коллизионного права или же норм

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (Ч. III) от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 49. Ст. 4552.

² В.Г. Захарова. Понятие иностранного элемента в Российской Федерации и Республике Казахстан // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. №1. С. 222.

³ Кузнецов М.Н. Некоторые особенности развития международного частного права // Советский ежегодник международного права. 1991. № 1. С. 24.

международного права. Обращаясь к истокам, отметим, что это понятие связано с именем М.И. Брун, который в 1915 году впервые употребил в научном обороте термин правоотношение с иностранным элементом¹.

Раскрыв сущность понятий «трудовые отношения» и «иностраный элемент», стоит непосредственно перейти к исследованию участия иностранного элемента в трудовых правоотношениях на территории России.

Говоря об участии иностранных граждан в трудовых правоотношениях на территории России, необходимо подчеркнуть, что ст. 11 ТК РФ отразила в себе коллизионное правило, которое базируется на таких критериях, как территориальность и национальный режим регуляции межгосударственных трудовых правоотношений. Указанное положение напрямую свидетельствует о том, что осложненные иностранным элементом трудовые правоотношения на территории России регулируются российскими законами. Данное правило непосредственно относится как к зарубежным работникам, трудящимся на территории России, так и к гражданам РФ, работающим на территории РФ в зарубежных предприятиях. Здесь закон местонахождения рабочего места будет считаться основным коллизионным принципом.

Как отмечается в научных публикациях, в России, так же, как и в большей части других государств, в качестве основной выступает коллизионная формула закона по договоренности в регулировании трудовых отношений, т.е. выбору права самими сторонами трудового договора. В качестве примера автономии воли в трудовых отношениях авторы приводят трудовой договор, формирующий возможности конкретизировать условия труда, выгодные сторонам².

В контексте исследования трудового статуса иностранцев в России следует сказать, что на них распространяются нормы российского трудового

¹ Брун М.И. Введение в международное частное право: учебное пособие / под ред. В.Ф. Киршбайма. М.: Тип, 1915. С. 23.

² Кудрявцева Л.В. К вопросу о понятии трудовых отношений, осложненных иностранным элементом // Социально-политические науки. 2018. № 2. С. 150.

права, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором РФ.

Закон «О занятости населения в Российской Федерации» обозначил аспекты привлечения иностранной рабочей силы на территорию РФ в качестве приоритетных¹. В настоящее время труд иностранцев в России урегулирован значительным числом правовых актов, в том числе, федерального уровня. В качестве основополагающего акта в рассматриваемой области выступает ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»², в котором, помимо всего прочего, отражены аспекты участия иностранцев в трудовых правоотношениях. В данном правовом акте отражаются основополагающие термины, такие как работодатель, иностранный работник, совокупность их прав и обязанностей, требования к трудовому договору, особенности труда отдельных категорий иностранных лиц и др. Однако в настоящее время имеют место проблемы, связанные с регулированием трудовых отношений иностранных граждан. В частности, в коллизионной норме ст. 5 ТК РФ предусмотрено, что в случае, если принятый федеральный закон включает в себе противоречащие Кодексу положения, то данный закон будет применяться, если внесены соответствующие изменения в Кодекс.

Из вышесказанного следует, что до внесения изменений в ТК РФ такой закон не найдет своего применения в определенном объеме. Также необходимо сказать о несогласованном подходе ТК РФ и Закона «О правовом положении иностранных граждан в РФ» в части толкования категорий «работник» и «иностраный работник».

Также отметим, что в настоящее время актуально включение принципа автономии воли к трудовым отношениям с иностранцами и ограничение его

¹ Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // СЗ РФ. № 17. 1991. Ст. 1915.

²Лраосков В.Г. О концепции «гражданско-правового характера отношений» в международном частном праве и некоторых дискуссионных вопросах хозяйственного права // Государство и право. 1997. № 12. С. 89.

границами запрета ухудшения положения работника в сравнении с императивными нормами закона страны, с которой договор реально связан.

К числу императивных норм в международном частном праве относится оговорка о публичном порядке, отраженная в разделе шестом третьей части ГК РФ и закреплена в ст. 1193. Смысл ее в том, что норма зарубежного права, подлежащая применению, на самом деле не находит своего применения в случае ее явного несоответствия публичному порядку, установленному в РФ. В такой ситуации используется аналогичная норма российского законодательства. Такая оговорка, по нашему мнению, должна найти свое отражение и в трудовом законодательстве России.

Подводя итог вышеизложенному, считаем необходимым сформулировать определение трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, которое, по нашему мнению, можно представить в следующем виде: «... это совокупность взаимоотношений между работодателями и являющимися иностранными гражданами работниками, возникающая в связи с условиями найма, осуществления трудовых функций, гарантиями трудовых прав, результативности организации производственного процесса».

Помимо всего прочего, как мы отметили ранее, есть необходимость ужесточения ответственности работодателя за неоформление сотрудников надлежащим образом, предусмотренных как Трудовым кодексом РФ так и КоАП, так как данное положение ставит работника в ситуацию неопределенности и подвешенности, а также нарушает их права и не дает в полной мере их реализовывать. Это является особенно актуальным в отношении иностранных граждан, поскольку они являются менее защищенной категорией лиц.

Как известно, неоформление трудового договора в случаях, когда правоотношения по факту являются трудовыми, регулируется ст. 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Санкция по ч. 3 данной статьи звучит следующим образом: «влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей». Также ч. 4 данной статьи устанавливает ответственность за заключение гражданско-правового договора тогда, когда отношения по факту являются трудовыми, санкция которой выглядит следующим образом: «влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей».

Мы предлагаем применение дифференциации ответственности в случае, если указанные правонарушения совершены в отношении иностранных граждан, в связи с чем предлагаем введение ч. 4.1 КоАП РФ «Совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 3 или 4 настоящей статьи в отношении иностранного гражданина или лица без гражданства», санкция которой может выглядеть следующим образом: «влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до сорока тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц – от ста тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.»

Полагаем, дифференциация ответственности и ее ужесточение в данной сфере способствует защите законных прав иностранных работников, поскольку последние, по нашему мнению, являются в определенной степени уязвимой категорией лиц. Помимо всего прочего, принцип дифференциации ответственности напрямую соответствует такому основополагающему принципу юридической ответственности, как справедливость.

1.2 Привлечение иностранного элемента к трудовой деятельности субъектами предпринимательских отношений: сущность и процедура

Работодатель вправе привлекать иностранных граждан к трудовой деятельности. В данном случае важно отметить, что работодателем в таком случае выступает лицо, привлекающее зарубежных граждан к трудовой деятельности на основании соответствующего разрешения и трудового договора с указанными гражданами. Отметим, что иностранный гражданин тоже может выступить в качестве работодателя в данном случае, обладая статусом индивидуального предпринимателя.

Гражданин другого государства вправе трудиться на территории РФ при условии совершеннолетия и разрешения (патента) на работу. Но важно отметить, что существуют категории лиц, к которым данные положения применяются не в полном объеме, то есть, отсутствует требование о наличии патента. К указанным выше лицам относятся, к примеру, переселенцы, осуществляющие переезд на родину в соответствии со специальной государственной программой, беженцы, работники консульских учреждений, журналисты, приглашенные научные работники, студенты из других стран и др. Полный перечень лиц отражен в ст. 13 Закона о положении иностранных граждан¹.

Важно отметить, что привлечение иностранных граждан возможно только в том случае, если работодатели не имеют неисполненные постановления о назначении административных наказаний за незаконное привлечение к трудовой деятельности в РФ иностранных граждан.

Работодателю необходимо специальное разрешение на привлечение таких работников, механизм выдачи которого определяется Приказом МВД России от 1 ноября 2017 г. № 827 «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации

¹ Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.

по предоставлению государственной услуги по выдаче разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства»¹.

ГУВМ МВД России предоставляет государственную услугу в части:

- оформления и выдачи разрешений на привлечение и использование иностранных работников;
- оформления и выдачи разрешений на работу высококвалифицированным специалистам;
- продления срока действия разрешений на работу высококвалифицированным специалистам, выданных ГУВМ МВД России;
- оформления и выдачи разрешений на работу иностранным гражданам для осуществления трудовой деятельности в иностранной коммерческой организации на территории Российской Федерации и др.

Теперь стоит более подробно раскрыть саму процедуру привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности на территории России. Так, для получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы в МВД подается заявление о выдаче разрешения, а также квитанция об оплате пошлины в размере 10 000 руб. за каждого привлекаемого иностранного работника. Разрешение выдается сроком на один год в течение 30 календарных дней с даты получения МВД необходимых документов:

- заявление по форме, утвержденной приказом МВД № 637;
- цветная фотография сотрудника-иностранца;
- копия документа, удостоверяющего личность;
- медицинские справки, подтверждающие, что иностранный гражданин не имеет инфекционных заболеваний;

¹ Приказ МВД России «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства» от 01 ноября 2017 г. № 827. Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата опубликования: 02.11.2017).

- сертификат об отсутствии у иностранца ВИЧ-инфекции;
- квитанция об оплате госпошлины за выдачу разрешения.

Копии документов, выданные на территории иностранного государства, должны быть легализованы на территории РФ. Решение о выдаче разрешения МВД принимает в течение 15 рабочих дней со дня, когда были поданы все необходимые документы.

Для того, чтобы въехать на территорию РФ и получить готовое разрешение на работу, иностранец должен получить приглашение на въезд. Документы для получения приглашения на рабочую визу могут быть поданы одновременно вместе с комплектом документов для получения разрешения.

Перечень документов для получения приглашения в МВД:

- ходатайство по форме, утвержденной приказом МВД от 21 сентября 2017 г. № 735¹;
- оригинал и копия документа, удостоверяющего личность представителя приглашающей стороны;
- гарантийные письма приглашающей стороны об обязательстве, о материальном, медицинском и жилищном обеспечении иностранца;
- квитанция об оплате госпошлины за выдачу приглашения.

Приглашение оформляется в течение 20 рабочих дней со дня подачи документов. Компания получает готовое приглашение, затем отправляет его будущему работнику, на его основании работник получает визу в консульском учреждении, приезжает в Россию и получает уже готовое разрешение на работу. Правительство может устанавливать квоты на выдачу разрешений на работу для временно пребывающих визовых иностранных граждан. Так, Правительством РФ на 2019 год определена потребность

¹ Приказ МВД России «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по оформлению и выдаче приглашений на въезд в Российскую Федерацию иностранных граждан и лиц без гражданства» от 21 сентября 2017 г. № 735. Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата публикации: 01.11.2017).

в привлечении иностранных работников, прибывающих в РФ на основании визы, определена в количестве 144 583 человек¹.

Иностранец должен быть застрахован на весь период трудоустройства. Полис ДМС предоставляет сам иностранец, либо компания может заключить соответствующий договор со страховой компанией.

Для некоторых категорий иностранных граждан не нужна виза для въезда в Россию. Перечень стран, граждане которых обладают правом такого въезда, упомянуты в письме МИД России «О режиме въезда иностранных граждан в Российскую Федерацию»².

Временно пребывающим безвизовым иностранным гражданам для осуществления трудовой деятельности необходимо получить соответствующий разрешительный документ – патент, для оформления которого необходимо получить миграционную карту, содержащую отметку о том, что целью въезда является работа. Иностранец должен оформить медицинскую страховку и в течение семи дней встать на миграционный учет.

В течение 30 дней со дня въезда иностранный гражданин должен оформить патент, для чего он подает в МВД пакет документов согласно регламенту по выдаче патентов (Приложение к приказу МВД России от 20.10.2017 №800), в который в том числе входит договор о представлении платных медицинских услуг или полис ДМС, а также документ, подтверждающий владение русским языком, знание истории России и основ российского законодательства.

МВД выдает готовый патент иностранцу в течение 10 рабочих дней с момента подачи документов. За патентом иностранец должен обратиться

¹ Постановление Правительства РФ «Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2019 год» от 06 декабря 2018 г. № 1494 // СЗ РФ. 2019. № 51. Ст. 8005.

² Письмо МИД России «О режиме въезда иностранных граждан в Российскую Федерацию» от 27 апреля 2012 г. № 19261/кд. Официальный сайт МИД России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mid.ru/> (дата публикации 12.05.2012).

лично с предъявлением паспорта и документа об оплате НДФЛ в виде фиксированного авансового платежа.

Также стоит раскрыть процедуру привлечения к работе граждан Евразийского экономического Союза, куда входят: Армения, Белоруссия, Казахстан, Киргизия, Россия. Чтобы быть трудоустроенными на территории РФ, гражданам этих стран нет необходимости получать какие-либо разрешения. При трудоустройстве они предоставляют такой же пакет документов, что и граждане РФ, к которому добавляется полис ДМС.

В отношении иностранных высококвалифицированных специалистов (ВКС) применяется упрощенная процедура получения разрешения на работу: работодателю нет необходимости получать разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, а также обращаться в центр занятости для подтверждения квот.

Единственным условием, отличающим ВКС от остальных визовых работников, является размер заработной платы, который должен составлять не менее 167 000 руб. Каких-либо дополнительных требований к образованию для этой категории иностранных работников нет. К данной категории работников относятся ученые, преподаватели или научные сотрудники на должностях высокого уровня, а также рядовые специалисты и руководители с особым профессиональным опытом. Чаще всего именно в них нуждается наука, высокоточные производства, учебные заведения, исследовательские центры, крупные государственные проекты. Квалификация этой категории специалистов подтверждается наличием научных разработок, патентов, крупных достижений, изобретений в избранной отрасли¹.

Вместе с тем, определение «высококвалифицированный специалист» гармонично включается в оценочный подход к обычным рабочим, педагогам, врачам и т.д. В этом случае нужен определенный уровень знаний,

¹ Акимова С.А., Прудникова Т.А. Государственный контроль за миграционными процессами // Университет. 2012. № 35. С. 50.

компетенции и продолжительная практика.

В привлечении высококвалифицированных иностранных специалистов есть свои положительные стороны:

- высококвалифицированные специалисты оформляются без учета квоты, и работодателю не нужно получать разрешение на привлечение и использование иностранных работников;

- высококвалифицированному специалисту разрешается при въезде в РФ на срок менее 90 дней не вставать на миграционный учет (при пребывании более 90 дней необходимо встать на учет;

- при подаче документов на разрешение на работу специалисту не нужно предоставлять медицинские сертификаты и документ о подтверждении владением русским языком.

Высококвалифицированные специалисты не могут быть привлечены на следующие виды работ:

- на муниципальную службу;
- на должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом РФ, в соответствии с ограничениями, предусмотренными Кодексом торгового мореплавания РФ;

- в качестве члена экипажа военного корабля РФ или другого эксплуатируемого в некоммерческих целях судна, а также летательного аппарата государственной или экспериментальной авиации;

- в качестве командира гражданского воздушного судна, если иное не установлено законодательством;

- на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности РФ;

- на должность главного бухгалтера или иного должностного лица, на которое возлагается ведение бухгалтерского учета (за исключением ВКС,

временно или постоянно проживающих в РФ)¹.

Одновременно необходимо отметить, что высококвалифицированные специалисты и прибывшие в Российскую федерацию члены его семьи, являющиеся иностранными гражданами, должны иметь действующий на территории Российской Федерации договор (полис) медицинского страхования. Также данная категория работников вправе получать вид на жительство, выдаваемый на срок действия разрешения на работу.

Решение о выдаче либо отказе в выдаче высококвалифицированному специалисту разрешения на работу принимается в течение 14 рабочих дней с момента подачи соответствующего ходатайства².

Министерство труда устанавливает количество квот для иностранных специалистов по регионам. К примеру, на 2019 год для Челябинской области количество разрешений составляет 193³. Потребность привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов определяется соответствующими Правилами⁴. Процесс подготовки предложений

¹ Прудников А.С. Незаконная миграция как источник угрозы для национальной безопасности России // Государственная служба и кадры. 2015. № 3. С. 88.

² Прудников А.С. Административная ответственность за нарушения правил режима государственной границы и других пограничных территорий // Вестник Московского университета МВД России. 2015. № 5. С. 33

³ Приказ Минтруда России «О внесении изменений в приложения № 1 - 3 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2018 г. № 832н «О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2019 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности» от 03 июля 2019 г. № 474н. Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата опубликования 05.07.2019).

⁴ Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников» от 23 января 2014 г. № 27н // Российская газета. 11.03.2014. №55.

по определению потребности в иностранных специалистах также нормативно урегулирован¹.

Отметим, что существует ряд профессий, квоты на которые не выдаются иностранным специалистам. К примеру, к таким профессиям относятся некоторые творческие профессии, инженер, директор, ряд технических профессий и т.д.² В соответствии с п. 17 ст. 13.2 115-ФЗ, для продления срока действия разрешения на работу высококвалифицированному специалисту работодатель или заказчик работ или услуг не позднее чем за тридцать дней до окончания срока действия такого разрешения представляет в федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции следующие документы:

- заявление работодателя или заказчика работ (услуг) о продлении срока действия разрешения на работу специалисту;
- трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ или (оказание услуг) с высококвалифицированным специалистом, заключенные и оформленные в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- копию договора (полиса) медицинского страхования либо договора, заключенного работодателем или заказчиком работ (услуг) с медицинской организацией, на получение медицинской помощи высококвалифицированным специалистом и постоянно проживающими в РФ

¹ Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил подготовки предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу» от 12 сентября 2013 г. № 800 // СЗ РФ. 2013. №38. Ст. 4814

² Приказ Минтруда России «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраиваемых по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются» от 05 июля 2019 г. № 490н. Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL:<http://www.pravo.gov.ru> (дата опубликования 28.07.2019).

совместно с ним членами его семьи;

- сведения о размере заработной платы, выплаченной специалисту работодателем или заказчиком работ (услуг);
- документы, подтверждающие постановку ВКС на учет по месту пребывания.

Отметим, что п. 32 регламента МВД РФ № 827 предусматривается единовременная подача работодателем необходимых документов для получения разрешения. Срок вынесения решения составляет 30 дней. Однако п. 8 ст. 13 Закона № 115-ФЗ гласит, что работодатель, пригласивший иностранного гражданина, должен иметь соответствующее разрешение¹.

При единовременной подаче документов для получения указанного разрешения у работодателя нет возможности представить ходатайство о выдаче приглашения на въезд в Россию в связи с отсутствием у него разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, тем самым нарушается п. 2 ст. 18 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ в соответствии с которым, документы, необходимые для выдачи разрешений на работу представляются одновременно с ходатайством о выдаче разрешения на въезд в Российскую Федерацию.

В контексте исследования необходимо раскрыть вопросы выдворения иностранных граждан, работодатели которых привлечены к ответственности за миграционные правонарушения. Сперва отметим, что административное выдворение представляет собой принудительное и контролируемое перемещение иностранного гражданина (лица без гражданства) за пределы Российской Федерации или контролируемый самостоятельный выезд иностранного гражданина (лица без гражданства) за пределы Российской Федерации, осуществляемые в соответствии с КоАП РФ.

В отличие от выдворения депортация осуществляется в случае утраты или прекращения законных оснований для его дальнейшего пребывания

¹ Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3031.

(проживания) в РФ.

Административное выдворение как меру административного наказания за совершенное правонарушение также необходимо отличать от выдворения иностранных граждан и лиц без гражданства как меры административного пресечения, которая применяется в отношении лиц, пересекших Государственную границу РФ с территории иностранного государства без установленных для въезда в РФ документов.

Выдворение применяется как в виде основного, так и дополнительного административного наказания. К нарушениям, за которые предусмотрено выдворение, относятся:

- нарушения установленного порядка режима пребывания;
- нарушения правил въезда иностранных граждан и лиц без гражданства в Российскую Федерацию (ст. 18.8 КоАП РФ);
- поступление иностранного гражданина или лица без гражданства на работу или заключение им договора на выполнение работы (услуг) при отсутствии надлежащего разрешения, выданного на его имя (ст. 18.10 КоАП РФ).

В соответствии со ст. 3.10 КоАП РФ административное выдворение за пределы Российской Федерации как мера административного наказания устанавливается в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства и назначается судьей, а в случае совершения иностранным гражданином или лицом без гражданства административного правонарушения при въезде в Российскую Федерацию – соответствующими должностными лицами.

КоАП РФ предусматривает наложение на иностранца штрафа в размере от 2000 до 5000 рублей с административным выдворением за пределы России или без такового за осуществление трудовой деятельности в России без разрешения на работу (ст. 18.10 КоАП РФ).

Для работодателя ст. 18.15 КоАП РФ за общие нарушения миграционного законодательства предусмотрены более строгие наказания. Например, на юридических лиц за привлечение иностранца при отсутствии у

него разрешения на работу может быть наложен штраф в размере от 250 000 до 800 000 рублей либо административное приостановление деятельности на срок до 90 суток, неуведомление ФМС грозит штрафом в размере от 400 000 до 800 000 руб. либо административным приостановлением деятельности на срок до 90 суток. Затраты на само административное выдворение могут быть взысканы с работодателя.

В соответствии с Законом № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» административное выдворение осуществляется за счет средств выдворяемого иностранного гражданина, а при отсутствии у него средств – за счет пригласившего его органа, то есть, за счет средств работодателя.

Отметим, что в процессе привлечения иностранных работников к трудовой деятельности на территории РФ работодатель должен ориентироваться также на соответствующие постановления Правительства РФ.

Так, Правительство устанавливает допустимые доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории РФ отдельные виды экономической деятельности. К примеру, на 2020 год в сфере строительства допустимая доля иностранных работников составляет 80 процентов от общей численности работников, используемых хозяйствующими субъектами¹.

Таким образом, процедура привлечения работодателем иностранных работников достаточно комплексна и многогранна, в связи с чем субъект предпринимательской деятельности в процессе привлечения должен ориентироваться на множество нормативных актов, в т.ч. федеральное законодательство, различные приказы, постановления Правительства и др.

¹ Постановление Правительства РФ «Об установлении на 2020 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности» от 30 сентября 2019 г. № 1271 // СЗ РФ. 2019. № 41. Ст. 5711.

1.3 Теоретико-правовые вопросы привлечения иностранного элемента к трудовой деятельности субъектами предпринимательских отношений

Для того, чтобы труд людей, не являющихся гражданами РФ, регулировался с правовой стороны, в Трудовом кодексе РФ была введена глава 50.1, регулирующая труд иностранных граждан и лиц без гражданства. Непосредственно правовой статус трудящихся-мигрантов на территории России устанавливается Федеральным законом № 115-ФЗ. Необходимо отметить, что в настоящее время не существует специального законодательства, регулирующего правовое положение лиц без гражданства.

Поэтому понятие «иностранец» включает в себя понятие «лицо без гражданства», за исключением случаев, когда федеральным законом для лиц без гражданства устанавливаются специальные правила, отличающиеся от правил, установленных для иностранных граждан.

Несмотря на то, что использование труда иностранных граждан крайне выгодно работодателям с экономической точки, их оформление и дальнейшее сопровождение является достаточно сложным процессом. Ниже рассмотрены основные особенности и проблемы, которые возникают в ходе привлечения к трудовой деятельности иностранных граждан на территории России.

Повторяя положения ст.ст. 34 и 37 Конституции Российской Федерации¹, в п. 1 ст. 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» указывается, что иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом.

¹Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Российская газета. 25.12.1993. № 237.

Определенные ограничения в отношении иностранных работников могут устанавливаться национальным законодательством, если они не являются дискриминационными. Так, например, работодатель и заказчик работ (услуг) не имеют право привлекать и использовать иностранных работников (а иностранный гражданин не имеет право осуществлять трудовую деятельность) в случае, если он не достиг возраста 18 лет.

Основополагающий принцип в сфере труда – недопущение дискриминации в трудовых отношениях мигрантов – непосредственно конкретизируют нормы Конвенции МОТ № 143¹. Согласно ст. 10 «дискриминация» по отношению к трудящимся-мигрантам представляет собой неравенство возможностей и обращения в отношении труда и занятий, социального обеспечения, профессиональных и культурных прав, индивидуальных и коллективных свобод для трудящихся-мигрантов и членов их семей, находящихся в стране на законных основаниях. Исходя из ст. 12 этой же Конвенции к дискриминации также относятся неравное обращение относительно условий труда ко всем трудящимся-мигрантам.

Сегодня, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации, иностранный гражданин при обращении за получением разрешения на временное проживание, вида на жительство, разрешения на работу либо патента обязан подтвердить владение русским языком, знание истории России и основ законодательства Российской Федерации, и данное требование не будет считаться дискриминационным.

Основной трудностью с точки зрения налогообложения является тот факт, что доходы иностранцев, не имеющих статус резидента, облагаются НДФЛ по ставке 30 процентов, в то время как у резидентов, как и у российских граждан – 13 процентов. Исключение составляют иностранные работники, являющиеся высококвалифицированными специалистами и

¹ Конвенция Международной организации труда «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся – мигрантам равенства возможностей и обращения» от 24 июня 1975 г. № 143 (г. Женева) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1991. С. 1780.

иностранцы, работающие у физических лиц на основании патента, лица, которым выплачиваются дивиденды от долевого участия в деятельности российских организаций и ряд других¹. Также необходимо отметить, что если с государством, гражданином которого является иностранный работник, у России заключен международный договор, то налогообложение будет происходить в соответствии с ним.

Так, регулирование труда граждан ЕАЭС (Беларусь, Киргизия, Армения, Казахстан) осуществляется в соответствии не только с налоговым и трудовым кодексом РФ, но и с договором о ЕАЭС². В приоритете остаются нормы международного договора. По этой причине доходы людей, являющихся гражданами государств из ЕАЭС, трудящихся на основании гражданско-правовых и трудовых договоров, облагают в соответствии со ставкой 13 процентов с первого дня трудоустройства. Не имеет значения, как долго на этот момент человек фактически пребывал в России. Если иностранный гражданин из ЕАЭС утратит статус налогового резидента своего государства, он потеряет и право на льготное налогообложение. По этой причине потребуется пересчет НДФЛ с его доходов в соответствии со ставкой 30 процентов, как для нерезидента.

В сфере обязательного страхования в отношении иностранных работников также существует ряд нюансов. Так, обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством³, обязательному медицинскому страхованию подлежат только временно или постоянно проживающие в России иностранцы⁴. В свою

¹ Налоговый кодекс Российской Федерации (Ч. II) от 05 августа 2000 г. № 117-ФЗ // СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.

² Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. (г. Астана). Официальный сайт Евразийской экономической комиссии [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eurasiancommission.org/> (дата опубликования 01.06.2014).

³ Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ // СЗ РФ. 2007. № 1 (1 ч.). Ст. 18

⁴ Федеральный закон «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ // СЗ РФ. 2010. № 49. Ст. 6422.

очередь обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний¹, а также обязательному пенсионному страхованию подлежат все категории работающих в России иностранных граждан². Полагаем, в данном случае наблюдается некоторая несогласованность норм федерального законодательства.

ТК РФ обязывает работодателя возместить работнику расходы на переезд и обустройство на новом месте. Это положение касается и работников-иностранцев. Поэтому законопослушные организации включают соответствующие пункты в трудовые контракты, а некоторые еще и обеспечивают жильем вновь прибывших. При этом, если организация предоставляет работнику-иностранцу жилье бесплатно или выплачивает денежную компенсацию стоимости аренды (приобретения) жилья, то у него не возникает налогооблагаемого дохода. Согласно налоговому законодательству бесплатное предоставление жилых помещений и коммунальных услуг, топлива или соответствующего денежного возмещения не подлежит налогообложению НДФЛ.

Основная проблема в регулировании труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, состоит в несовершенстве миграционного законодательства РФ. В связи с постоянной модернизацией законодательства, за которой многие не успевают уследить, сегодня все более остро встает проблема осуществления трудовой деятельности иностранных граждан в РФ. На сегодняшний день нет единого закона о привлечении иностранных работников, вся законодательная база по этому вопросу находится в разных федеральных законах, отдельных приказах ФМС России и некоторых кодексах РФ. Необходимы определенная системность в данном вопросе, более четкое распределение основных сфер

¹ Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

² Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 51. Ст. 4832.

регулирования миграционного права.

По нашему мнению, в качестве одного из ключевых вопросов регулирования статуса иностранных граждан в качестве субъектов трудовых правоотношений является наличие выраженного противоречия между его конституционным и административными аспектами. Его сущность в том, что конституционно-правовой аспект статуса иностранных граждан позволяет рассматривать их в качестве общих субъектов трудовых правоотношений.

Как справедливо указывает Кириченко, «российское законодательство исходит из применения в области трудовых отношений принципа национального режима, который основывается на том, что иностранные граждане пользуются правами и несут обязанности, наравне с российскими гражданами, на них распространяются все общие положения трудового законодательства РФ. Не допускается дискриминация иностранных граждан по признакам пола, расы, национальности, языка, вероисповедания и т.д.»¹

Вместе с тем административно-правовой аспект правового статуса иностранных граждан устанавливает их специальную правосубъектность в рамках трудовых правоотношений, соответственно ограничивая правоспособность. Полагаем, это обосновано необходимостью защиты интересов граждан РФ на рынке труда. В связи с этим в науке отмечается, что «стабильность трудовых отношений с работниками-мигрантами не должна составлять проблему для потенциальных работников-россиян или коренного населения других стран, так как, согласно исследованиям МОТ, трудовая миграция не ведет к увеличению безработицы. Более того, она позитивно влияет на динамику занятости»².

Помимо всего прочего, наличие ограничений правового статуса

¹ Кириченко Л. В. Проблемы правового регулирования использования труда иностранных граждан в РФ // Территория науки. 2015. № 2. С. 176.

² Жестяников С.Г., Екимов И.В., Хазов Е.Н. Актуальные вопросы и основные направления адаптации и интеграции трудовых мигрантов в Российское общество (на примере опыта работы УФМС России по Вологодской области) // Вестник Московского университета МВД России. 2015. № 3. С. 174.

иностранных граждан позволяет не допустить создания и развития угроз государственной безопасности, которые могут возникнуть в связи с осуществлением ими трудовой деятельности в стратегически значимых отраслях народного хозяйства.

Итак, отмеченное противоречие правового статуса иностранных работников составляет «сущностное ядро» проблемы регулирования данной сферы, детерминирующее возникновение иных проблемных вопросов. Условно их можно разделить на две большие группы – определенные несовершенством правовых норм и связанные с наличием правовых пробелов в регулировании трудовой деятельности иностранных работников на территории РФ.

В первой группе проблемных аспектов прежде всего обращает на себя внимание несоответствие содержания дефиниции «иностраный работник», содержащейся в Законе № 115-ФЗ, положениям действующего трудового законодательства, в которых реализован дифференцируемый подход по отношению к иностранным работникам в зависимости от времени и оснований их нахождения на территории РФ.

Так, нормы ст. 2 Закона № 115-ФЗ определяют иностранного работника в качестве иностранного гражданина, временно пребывающего в РФ и осуществляющего в установленном порядке трудовую деятельность. Кроме того, в соответствии с указанной нормой, иностранный гражданин должен осуществлять трудовую деятельность, то есть работать на основании трудового договора или гражданско-правового договора. Наконец, трудовая деятельность иностранных граждан должна осуществляться в установленном порядке, под которым следует понимать соблюдение определенных в Законе № 115-ФЗ условий трудовой деятельности, к которым, например, можно отнести необходимость получения иностранным гражданином разрешения на работу, осуществление иностранным гражданином трудовой деятельности в пределах определенного субъекта РФ, особые основания обязательного прекращения трудового или гражданско-правового договора и др.

В то же время ст. 327.1 ТК РФ предусматривает, что «между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных ст. 59 настоящего Кодекса, – срочный трудовой договор». Кроме того, нормы ст. 327.2 ТК РФ предусматривают возможность заключения трудового договора с «постоянно проживающими в Российской Федерации иностранными гражданами».

Таким образом, справедливо мнение о том, что правовая категория «иностраный работник», используемая Законом № 115-ФЗ, в полной мере не соответствует категории «работник», определенной трудовым законодательством.

Во-первых, Закон № 115-ФЗ допускает осуществление трудовой деятельности иностранным работником на основании гражданско-правового договора.

Во-вторых, исходя из легального определения, иностранным работником не может быть признан иностранный гражданин, имеющий вид на жительство или разрешение на временное проживание. В то же время временно проживающий иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность без разрешения на работу и вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание. Постоянно проживающий в РФ иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность без оформления разрешения на работу.

Вышесказанное определяет необходимость исключения из содержания легальной дефиниции «иностраный работник» словосочетания «временно пребывающий».

Также необходимо отметить, что несмотря на появление в структуре ТК РФ кодифицированного правового материала, посвященного регулированию особенностей реализации трудовых правоотношений, осложненных иностранным элементом, многие концептуальные аспекты не получили своей регламентации. В частности, нормы гл. 50.1 ТК РФ

фактически не затронули проблемы реализации прав и обязанностей иностранных граждан в качестве участников трудовых правоотношений. Иными словами, законодатель проигнорировал тот факт, что субъективные права и юридические обязанности иностранного гражданина как участника трудового правоотношения не могут быть реализованы в общем порядке в условиях административно-правовых ограничений. В качестве примера можно указать на ситуацию прекращения действия трудового договора.

На наш взгляд, предусмотренные ст. 327.6 ТК РФ возможности прекращения трудовых правоотношений в связи с наступлением юридических фактов типично административного характера в значительной степени ограничивают права иностранных работников и противоречат логике «равноправности» их правового статуса, определенной нормами ст. 327.1 ТК РФ.

Многие значимые аспекты правовой регламентации рассматриваемых проблем в настоящее время являются ограниченно урегулированными. В частности, обращает на себя внимание отсутствие в действующем законодательстве регламентации порядка заключения трудового договора с иностранным гражданином (в данном вопросе законодатель ограничился лишь перечислением перечня необходимых для заключения трудового договора дополнительных документов), а также организационно-правовых механизмов обеспечения поддержки интеграции иностранных граждан в российский социум. Несмотря на закрепление возможности оказания им консультативной помощи, остаются неясными требования к организационно-правовой форме, статусу и финансированию уполномоченной на оказание такой помощи организации на уровне субъекта РФ.

Формирование эффективного механизма защиты прав и свобод иностранных граждан, состоящих в трудовых правоотношениях на территории РФ, должно происходить в рамках четко выстроенной системы противодействия нелегальной трудовой миграции. Современных механизмов противодействия ей, выраженных преимущественно

в административно-правовых санкциях, явно недостаточно вследствие мягкости их содержания и непродуманности механизма их реализации в отношении конкретного работодателя¹.

На наш взгляд, сегодня назрела необходимость принятия радикальных решений, которые могут быть связаны как с институциональными изменениями (образованием федеральной службы по контролю за трудовой миграцией), так и с правовыми (принятием отдельного федерального закона, регулирующего трудовую миграцию).

Полагаем, ситуация может решиться путем создания федерального закона «О трудовой миграции», в которой будут отдельно рассмотрены вопросы привлечения иностранных специалистов, порядок их привлечения и осуществления ими трудовой деятельности на территории РФ, порядок страхования данной категории работников, а также будут устранены имеющиеся в настоящее время правовые коллизии в исследуемой области.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о наличии в рамках действующей системы правового регулирования статуса иностранного гражданина в качестве участника трудовых правоотношений многочисленных проблем. Главной из них является несоответствие конституционно-правового и административно-правового аспектов статуса иностранных работников. Отмеченное противоречие следует рассматривать в качестве долгосрочной константы, что объективно снижает позитивный эффект совершенствования правовой базы и сужает «правотворческий маневр», но не отменяет его необходимости. Также отметим, что наблюдаются вопросы в сфере страхования иностранных работников.

Подводя итог, отметим, что основными причинами привлечения иностранных работников на российские предприятия, по нашему мнению, являются нехватка рабочих отдельных специальностей, а также нежелание

¹ Абдуллаев Э.Э. Современные проблемы регулирования трудовых правоотношений с участием иностранных граждан на территории Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 11 (96). С. 205.

местного населения выполнять предлагаемую работу.

Как отмечается в науке, вышеописанная ситуация «характерна практически для всех отраслей производства, но чаще всего для предприятий добывающей промышленности, строительства, сельского хозяйства. Продуманная миграционная политика государства способствует синхронизации миграционного потока и экономической потребности в мигрантах. А совершенствование нормативно правовой базы, в свою очередь дает возможность снизить нелегальный миграционный поток»¹.

¹ Баранова Ю.К., Лысикова А.К. Регулирование миграционных потоков и рынок труда // Социально-экономические явления и процессы. 2019. № 105. С. 113.

ГЛАВА 2. СУЩНОСТЬ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОТНОШЕНИЙ, ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ

2.1 Ответственность работодателей, нарушающих законодательство в сфере трудовой деятельности иностранных граждан

Юридическая ответственность, как отмечается в научной литературе, представляет собой реализацию отраженных в санкции правовой нормы принудительных мер за совершенное правонарушение, в процессе которой лицо, совершившее правонарушение, претерпевает определенные лишения. Также ученые называют отличительные черты юридической ответственности, в перечень которых включены следующие:

- в качестве основания выступает противоправное деяние;
- производится негативная оценка деяния виновного;
- имеет место государственное принуждение или возможность его применения;
- наличие обременений, ограничений или новых обязанностей для нарушителя¹.

В контексте рассмотрения юридической ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом, стоит отметить, что в данном случае имеет место лишь административная ответственность.

Однако, отметим, что в УК РФ² присутствуют такие составы преступлений, как организация незаконной миграции (ст. 322.1), составы, связанные с фиктивной регистрацией иностранных граждан и др., которые могут быть косвенно связаны с незаконным трудом иностранцев.

¹ Ячменев Ю.В. Юридическая ответственность: понятие, виды и особенности // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2012. № 2 (54). С. 63.

² Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

На практике имеют место случаи, когда одновременно применяются как уголовная, так и административная ответственность в данной области. Так, в 2011 году в Ленинградской области возбуждено уголовное дело по незаконному привлечению для строительства здания суда нелегалов-иностранцев. Волховская городская прокуратура Ленобласти провела проверку по факту незаконного привлечения иностранных граждан для работ на территории строящегося здания городского суда (подробнее об этом читайте здесь).

Как ранее сообщалось, 1 апреля в прокуратуру по телефону доверия поступило анонимное обращение жителя Волхова о проживании и осуществлении трудовой деятельности иностранных граждан на территории строящегося здания городского суда. На момент появления на территории стройки сотрудников прокуратуры и ОУФМС там находился 21 иностранец.

Было установлено, что ООО «Мегамейд», ведущее строительство объекта, привлекло для этих целей граждан из Таджикистана, Узбекистана и Республики Гана с нарушением требований миграционного законодательства, в частности, граждане из Республики Гана не имели виз для въезда в РФ. Прокуратура возбудила в отношении ООО «Мегамейд» дело об административном правонарушении по ч. 1 ст. 18.15 КоАП РФ (привлечение к трудовой деятельности в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства при отсутствии у них разрешения на работу либо патента). Также сотрудниками ОУФМС в отношении нелегалов составлены протоколы об административных правонарушениях по ст. 18.10 КоАП РФ (осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в РФ без соответствующего разрешения на работу). По решению суда граждане Республики Гана депортированы из России. Кроме того, по результатам материалов проверки возбуждено уголовное дело

по ч. 1 ст. 322.1 УК РФ (организация незаконной миграции)¹.

Если говорить об уголовной ответственности в исследуемой сфере, отметим, что законодатель предусмотрел следующие виды составов преступлений: незаконное пересечение государственной границы (ст. 322 УК РФ), противоправное изменение государственной границы (ст. 323 УК РФ), организацию незаконной миграции (ст. 322.1 УК РФ), за фиктивную регистрацию гражданина Российской Федерации по месту пребывания или месту жительства в жилом помещении Российской Федерации или фиктивную постановку на учет иностранного гражданина или лица без гражданства по месту пребывания или месту жительства в жилом помещении Российской Федерации (ст. 322.2 УК РФ) и за фиктивную постановку на учет иностранного гражданина или лица без гражданства по месту пребывания в жилом помещении в Российской Федерации УК РФ (ст. 322.3 УК РФ). Все вышеуказанные преступления могут иметь целью организацию незаконной трудовой деятельности иностранных граждан.

В качестве наиболее подходящего к теме исследования преступления выступает организация незаконной миграции, регламентированная ст. 322.1 УК РФ. Деяния, указанные в данной статье, наказываются лишением свободы на срок до пяти лет с ограничением свободы на срок до двух лет или без такового. При квалифицирующих признаках деяния наказываются лишением свободы на срок до семи лет со штрафом в размере до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет либо без такового и с ограничением свободы на срок до двух лет либо без такового. Как отмечается в научной литературе, в качестве основных тенденций, характеризующих ответственность за незаконную миграцию, можно отметить не только повышение уровня карательного воздействия за данный вид преступления,

¹ По строительству здания суда нелегалами-африканцами возбуждено уголовное дело. [Электронный ресурс]. URL: <https://pravo.ru/news/view/52554/> (дата обращения: 14.01.2020).

но и усиление процессов дифференциации уголовной ответственности¹.

Норма, предусмотренная ст. 322.1, аккумулирует в себе альтернативные признаки разнообразных миграционных деликтов, опосредующих незаконное пребывание иностранных граждан (в том числе связанное с их незаконным трудоустройством), а также уголовно-наказуемого незаконного въезда указанных лиц на территорию государства. Используемый в диспозиции нормы признак «организация» служит отражением общественной опасности этого деяния и указывает на стремление законодателя не столько к криминализации незаконной миграции как таковой, сколько признать уголовно-наказуемыми через его использование в конструкции нормы разнообразных действий, способствующих ее развитию².

Таким образом, собственно незаконное трудоустройство работодателями иностранных граждан и лиц без гражданства не является уголовно наказуемым деянием по российскому законодательству. В связи с этим возникает необходимость в рассмотрении вопроса об отграничении организации незаконной миграции и административных деликтов, запрещающих незаконное трудоустройство иностранных граждан.

В доктринальных источниках под организацией незаконной миграции в форме незаконного пребывания чаще всего понимается совершение любых действий, направленных на обеспечение пребывания (проживания) на территории РФ иностранных граждан (лиц без гражданства) при отсутствии у них необходимых документов.³

Например, если лицо без специального разрешения трудоустраивает мигранта или даже большое количество мигрантов, оно формально

¹ Андрюшенков В.А. Установление уголовной ответственности за организацию незаконной миграции // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2018. № 3 (27). С. 40.

² Урда М.Н. О Правовой оценке незаконного трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства // Проблемы правоохранительной деятельности. 2019. № 3 (19). С. 16.

³ Филиппов П.А. Преступления против порядка управления: закон, теория, практика: учебное пособие. М.:Зерцало, 2017. С. 351.

содействует его (их) незаконному пребыванию на территории государства и будет нести ответственность по ст. 18.15 КоАП РФ. Если же лицо совершает комплекс действий, например, осуществляет поиск мигрантов, предоставляет им жилье и питание, трудоустраивает без соответствующего разрешения и т.д., – его действия должны квалифицироваться как организация незаконной миграции. Так чаще всего оцениваются подобные обстоятельства судебной практикой.

Например, Гайнулин Р.Н. был признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 322.1 УК РФ. Заведомо зная о том, что гражданин Республики Узбекистан и гражданин Республики Туркменистан не имеют регистрации по месту пребывания на территории РФ, и в соответствии со ст. 5 Закона № 115-ФЗ, по окончании 90-дневного срока пребывания обязаны покинуть территорию России, в период времени с 19 по 26 ноября 2014 года организовал их незаконное пребывание, предоставив возможность проживать в строительных бытовках, оборудовав их спальными местами и спальными принадлежностями, предметами быта, обеспечив работой и выплачивая заработную плату¹.

Однако, если говорить об ответственности работодателей в сфере трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, все же стоит отметить, что наиболее распространенными в этой сфере являются административные правонарушения. В качестве основания юридической ответственности, в том числе административной, выступает правонарушение, являющееся общественно опасным, противоправным, виновным деянием, непосредственно отраженным в правовых нормах.

В настоящее время законодательство, регулирующее отношения в сфере миграции, помимо норм, отражающих возможность иностранного гражданина свободно распоряжаться трудовыми способностями, включает в

¹ Приговор Ново-Савиновского районного суда г. Казани от 14 сентября 2018 г. по делу № 1-273/2018. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. СПС Консультант (дата обращения: 16.12.2019).

себе нормы, в определенном объеме ограничивающие трудовую деятельность такого лица. За нарушение подобных норм существует ответственность¹.

Административные правонарушения в области трудовой миграции отражаются в гл. 18 «Административные правонарушения в области защиты государственной границы Российской Федерации и обеспечения режима пребывания иностранных граждан или лиц без гражданства на территории Российской Федерации» КоАП РФ. Правонарушения данной главы, по нашему мнению, можно разделить на две ключевые группы.

Первая группа определяет ответственность для самих иностранных работников. Такими правонарушениями являются следующие: ст. 18.10 КоАП РФ «Незаконное осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации» и ст. 18.20 КоАП РФ «Нарушение иностранным гражданином или лицом без гражданства срока обращения за выдачей патента».

Вторая группа, наиболее интересующая нас в рамках данного исследования, отражает ответственность самих работодателей иностранных работников, а также тех, кто принимает таких лиц на территорию РФ:

– ст. 18.15 КоАП РФ «Незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства»;

– ст. 18.16 КоАП РФ «Нарушение правил привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности, осуществляемой на торговых объектах (в т.ч. в торговых комплексах)»;

– ст. 18.17 КоАП РФ «Несоблюдение установленных в соответствии с федеральным законом в отношении иностранных граждан, лиц без гражданства и иностранных организаций ограничений на осуществление отдельных видов деятельности».

¹ Прудников А.С. Ответственность за нарушение в сфере внешней трудовой миграции // Вестник Московского университета МВД России. 2018. № 4. С. 291.

По ст. 18.15 КоАП РФ, как наиболее применяемой статье в исследуемой сфере, ответственность предусмотрена по пяти пунктам:

– привлечение к трудовой деятельности в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства при отсутствии у них разрешения на работу либо патента, либо не по профессии, указанной в патенте, либо на территории другого субъекта;

– привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства без получения в установленном порядке разрешения на привлечение и использование иностранных работников, если такое разрешение требуется в соответствии с федеральным законом;

– неуведомление или ненадлежащее уведомление миграционного органа о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения, прекращения (расторжения) договора;

– вышеуказанные правонарушения, совершенные в городе федерального значения Москве или Санкт-Петербурге либо в Московской или Ленинградской области;

– неуведомление работодателем или заказчиком работ (услуг), привлекающими высококвалифицированных специалистов, миграционного органа об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированным специалистам.

Для лиц, приглашающих и размещающих мигрантов по месту пребывания, ответственность установлена ст. 18.9. КоАП РФ «Нарушение правил пребывания в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства»¹. Если говорить о статье 18.15 КоАП РФ, то незаконность в

¹ Стребков В.Н. Совершенствование административной ответственности за нарушение законодательства в сфере трудовой миграции // Вестник Белгородского юридического института МВД России. 2018. № 4. С. 67.

данном случае подразумевает под собой отсутствие у иностранных лиц разрешения на работу либо патента при необходимости их наличия. В качестве цели данной нормы можно назвать обеспечение административно-правового предупреждения противоправной внешней трудовой миграции и соблюдение потенциальными работодателями соответствующего законодательства.

Совершение подобного правонарушения влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц – от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Аналогичная ответственность предусмотрена за привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства без получения в установленном порядке разрешения на привлечение и использование иностранных работников, если такое разрешение требуется в соответствии с федеральным законом.

Ответственность работодателя наступает и в случае неуведомления территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление функций по контролю и надзору в сфере миграции. Данное правонарушение влечет наложение штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц – от тридцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от четырехсот тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

В случае незаконного привлечения к трудовой деятельности в Российской Федерации двух и более иностранных граждан и (или) лиц без гражданства административная ответственность должна наступать за нарушение правил привлечения к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства в отношении

каждого иностранного гражданина или лица без гражданства в отдельности.

Теперь стоит непосредственно обратиться к материалам судебной практики в рассматриваемой сфере. Практика показала, что судам следует внимательно относиться к вынесению решений по статье 18.15 КоАП РФ.

Так, судья Верховного Суда Российской Федерации Меркулов В.П., рассмотрев жалобу Водницкой Е.А. на постановление судьи Пролетарского районного суда города Твери от 03 июня 2015 г. № 5-138/2015, решение судьи Тверского областного суда от 17 августа 2015 г. № 7-135 и постановление председателя Тверского областного суда от 19 февраля 2016 г. № 4-а-61, вынесенные в отношении индивидуального предпринимателя Водницкой Е.А. по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 18.15 КоАП РФ, установил, что предприниматель была привлечена к ответственности по указанной статье ввиду того, что иностранный работник, являющийся гражданином Казахстана, работающий водителем маршрутного такси, не имел соответствующий патент.

Но в данном случае ключевую роль играет то обстоятельство, что за год до разбирательства, в 2014 году был подписан Договор о Евразийском экономическом союзе, которым Республикой Беларусь, Республикой Казахстан и Российской Федерацией совместно учрежден Евразийский экономический союз, цель создания которого заключена в создании общего экономического пространства и упрощении процесса обмена трудовыми ресурсами.

Как гласит ст. 97 данного нормативного акта, работодатели государства-члена имеют полное право привлекать граждан, желающих осуществлять трудовую деятельность, без учета ограничений по защите национального рынка труда. При этом трудящимся государств-членов не требуется получение патента¹.

¹ Постановление Верховного Суда РФ от 23 августа 2016 г. № 35-АД16-5. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. СПС Консультант (дата обращения: 16.12.2019).

Соответственно, гражданину Казахстана не требовалось получение патента для реализации трудовой деятельности на территории РФ, в связи с чем постановление о назначении наказания в отношении предпринимателя Водницкой Е.А. было отменено.

На практике такие случаи неоднократны. В связи с этим возникает объективная необходимость реформирования законодательства в исследуемой сфере. Как уже отмечало ранее, ФЗ «Об иностранных гражданах» ст. 13 регулирует трудовые правоотношения иностранных граждан. Также в данной статье (п. 4) имеется перечень категорий иностранных лиц, которым не нужно получать патент на реализацию трудовой деятельности на территории РФ. Указанный ранее пример из практики, по нашему мнению, актуализирует необходимость включения в перечень категорий иностранных лиц, которым не нужно получать патент, граждан государств, включенных в Договор о Евразийском экономическом союзе, членами которого выступают Республика Беларусь, Республика Казахстан и Российская Федерация.

Полагаем, новелла может быть введена п. 13 ч. 4 ст. 13 указанного ранее Закона и опубликоваться в следующей редакции: п. 13 ч. 4 ст. 13 Закона «Об иностранных гражданах»: «гражданам государств, включенных в Договор о Евразийском экономическом союзе, членами которого выступают Республика Беларусь, Республика Казахстан и Российская Федерация». Полагаем, указанное предложение позитивно скажется на судебной практике, избавив предпринимателей от неправомерного привлечения к ответственности.

Также стоит рассмотреть сущность и вопросы административных правонарушений, предусмотренных статьями 5.27 КоАП РФ (Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права) и 5.27.1 (Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации).

Пунктом 1 примечаний к ст. 18.15 КоАП РФ установлено, что в целях данной статьи под привлечением к трудовой деятельности в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства понимается допуск в какой-либо форме к выполнению работ или оказанию услуг либо иное использование труда иностранного гражданина или лица без гражданства.

Как следует из ст. 67 ТК РФ, трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Если договор не оформлен письменно, он считается заключенным, если работник фактически приступил к трудовой деятельности, что известно работодателю, который, в свою очередь, обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Исходя из изложенного для целей ст. 18.15 КоАП РФ привлечением к работе считается привлечение к работе иностранного гражданина не только при условии заключенного в письменной форме трудового договора, но и при фактическом допущении работника к работе без заключения трудового договора в письменной форме, в том числе с нарушением требований ст. 67 ТК РФ. При этом отметим, что несоблюдение требований ст. 67 ТК РФ относительно неоформления трудового договора в письменной форме является самостоятельным нарушением, ответственность за совершение которого наступает по части 3 ст. 5.27 КоАП РФ.

Таким образом, организация, которая фактически допустила к работе иностранного гражданина, не имеющего разрешения на работу, при этом трудовой договор в письменной форме так и не оформила, может быть привлечена к административной ответственности по части 1 ст. 18.15 КоАП РФ, если разрешение на работу иностранному гражданину

требовалось.

Данный вывод подтверждается и судебной практикой. В постановлении Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 01 июля 2014 г. № А56-70772/2013 суд согласился с тем, что наличие оформленного трудового либо иного договора не является необходимым элементом объективной стороны вменяемого заявителю правонарушения (предусмотренного ч. 4 ст. 18.15 КоАП РФ), поскольку доказыванию подлежит фактический допуск данного лица к выполнению каких-либо работ в интересах организации с учетом п. 1 примечания к ст. 18.15 КоАП РФ. Объективную сторону вменяемого организации правонарушения образует привлечение к трудовой деятельности гражданина иностранного государства, не имеющего полученного в установленном порядке разрешения на работу. Выводы суда в данном случае подлежат применению по аналогии¹.

Таким образом, стоит еще раз подчеркнуть, что составы правонарушений, предусмотренных ст.ст. 5.27 и 18.15 могут применяться в совокупности.

На практике встречаются случаи, когда при рассмотрении правонарушений, предусмотренных ст. 18.15 КоАП РФ, защита правонарушителя утверждает, что привлекало к работе иностранных граждан не само юридическое лицо, а субподрядчик, в связи с чем необходимо прекратить производство по делу об административном правонарушении.

Постановлением Фрунзенского районного суда г. Иваново от 01 февраля 2011 г. было установлено, что ООО «КСК» при осуществлении своей деятельности на объекте строительства допускало привлечение к трудовой деятельности гражданина Республики Узбекистан Р., не имевшего соответствующего разрешения на работу (либо патента). В заседании защитник пояснила, что незаконные действия совершены физическим лицом,

¹ Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 01 июля 2014 г. № А56-70772/2013. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. СПС Консультант (дата обращения: 16.12.2019).

не являющимся работником общества, состоящим с ним в подрядных отношениях, а заказчик не вправе вмешиваться в деятельность подрядчика. Помимо всего прочего, само юридическое лицо не практикует наем иностранных граждан. Но суд сделал вывод об использовании труда иностранных граждан в интересах привлекаемого лица, что повлекло виновность самого юридического лица. Таким образом, предприниматели могут нести административную ответственность за незаконный наем иностранных граждан даже в том случае, если наем был осуществлен организацией, с которой заключен договор подряда. Доводы защиты о том, что само лицо не находилось в трудовых отношениях с иностранными гражданами, не повлияли на решение суда¹.

Также отметим, что на практике имеют место случаи, когда производство по делу об административном правонарушении прекращается в порядке ст. 2.9 КоАП РФ (малозначительность).

Постановлением Кингисеппского городского суда Ленинградской области от 15 февраля 2010 г. № 5-23/10 юридическое лицо признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 18.15 КоАП РФ. Однако, производство было прекращено по основанию малозначительности, поскольку иностранное лицо было оформлено надлежащим образом, единственным нарушением выступал факт того, что лицо осуществляло трудовую деятельность на территории другого субъекта РФ. Суд с учетом смягчающих обстоятельств факт нарушения признал, но нарушение квалифицировал как малозначительное, поэтому производство по делу об административном правонарушении прекратил с объявлением устного замечания.

На практике имеют место случаи, когда виновное юридическое лицо само просит применить в отношении него приостановление деятельности в

¹ Постановление Фрунзенского районного суда г. Иваново от 01 февраля 2011 г. по делу № 2-15/45-2011. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. СПС Консультант (дата обращения: 16.12.2019).

качестве санкции. Так, постановлением Долгопрудненского городского суда от 25 июня 2011 г. было установлено, что ООО «Инженер-Гарант», являясь юридическим лицом, незаконно привлекло к трудовой деятельности гражданина иного государства Е. М. в качестве подсобного рабочего¹.

В процессе разбирательства представитель привлекаемой организации полностью признал вину и пояснил, что иностранные граждане привлекались в связи с отсутствием кадров в лице граждан РФ, а также нежеланием последних осуществлять тяжелую малооплачиваемую работу. У некоторых иностранных граждан не было разрешения. Представитель также пояснил, что штрафные санкции могут негативным образом сказаться на деятельности организации, в связи с чем она может полностью прекратить свою деятельность, поэтому организация просит суд назначить наказание в виде приостановления деятельности. Суд пошел навстречу организации, и назначил наказание в виде приостановления деятельности сроком на 7 суток, объяснив это необходимостью достижения целей наказания.

Однако существуют ситуации, в которых тот же вид наказания как раз является более жесткой мерой, чем административный штраф, и назначается по инициативе суда. Так, постановлением Василеостровского районного суда Санкт-Петербурга от 21 октября 2010 г. установлено, что в ходе проверки по соблюдению миграционного и трудового законодательства на объекте общественного питания, использующем в своей деятельности иностранных работников, была задержана иностранная гражданка, работающая уборщицей без соответствующего разрешения. Суд посчитал, что назначение менее строгого наказания, чем приостановление деятельности, не поспособствует достижению целей наказания, в связи с чем суд назначил наказание в виде

¹ Постановление Долгопрудненского городского суда от 25 июня 2011 г. № 2-13/2011. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. СПС Консультант (дата обращения: 16.12.2019). (дата обращения: 16.12.2019).

приостановления деятельности на срок десять суток¹.

В контексте вышеизложенного, стоит раскрыть такое понятие, как аутсорсинг, который представляет собой способ организации деятельности компании за счет сосредоточения на главном, ключевом направлении деятельности и передачи непрофильных функций внешним специализированным фирмам на договорной основе².

Иными словами, аутсорсинг – это использование одной организацией ресурсов другой, с целью оптимизации деятельности данной организации. Такой вид деятельности в настоящее время широко применяется на практике, что объясняется высокой эффективностью данного института.

Ярким примером аутсорсинга выступает ситуация, раскрытая нами ранее, в которой организация наняла подрядчика, который, в свою очередь, нанял иностранных работников. Полагаем, на практике такие ситуации распространены достаточно широко для того, чтобы законодатель задумался о модернизации законодательства в этой части.

Рассматриваемое явление широко применяется на практике, однако, в трудовом законодательстве в настоящий момент не нашло отражения в полном объеме. Это вызывает множество вопросов в рамках правоприменительной деятельности, в том числе, связанных с проблемой установления виновного по ст. 5.27 и 18.15 КоАП РФ.

Проанализировав материалы судебной практики, полагаем, необходимо отразить ряд основных положений по рассматриваемому вопросу.

1. На практике могут иметь место ситуации, в которых предприниматели привлекаются к административной ответственности за привлечение иностранных граждан без лицензии, являющихся гражданами государств, включенных в Договор о Евразийском экономическом союзе.

¹ Постановление Василеостровского районного суда Санкт-Петербурга от 21 октября 2010 г. № 2-16/2010. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. СПС Консультант (дата обращения: 16.12.2019).

² Петрачкова З.З. Понятие аутсорсинга и его классификация // Сервис в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 12.

Полагаем, решение данной ситуации можно достигнуть путем введения п. 13 ч. 4 ст. 13 указанного ранее ФЗ «Об иностранных гражданах». Ч. 4 данной статьи гласит «Работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу или патента. Указанный порядок не распространяется на иностранных граждан», после чего законодатель перечисляет категории работников, для которых необязательно получение патента.

Новый подпункт может выглядеть следующим образом: «гражданам государств, включенных в Договор о Евразийском экономическом союзе, членами которого выступают Республика Беларусь, Республика Казахстан и Российская Федерация». Полагаем, указанное предложение позитивно скажется на судебной практике, избавив предпринимателей от неправомерного привлечения к ответственности.

2. Заключение с иностранными работниками гражданско-правовых договоров не освобождает от ответственности за допуск до работы иностранных граждан без разрешений и не толкуется как отсутствие события административного правонарушения. В этой связи предлагается нормативное урегулирование аутсорсинга. Также суд может признать виновной организацию, если иностранцы действовали в ее интересах, хотя и не были ею трудоустроены.

3. Приостановление деятельности хотя и считается более суровым видом административного наказания, чем административный штраф, но в ряде случаев, особенно для небольших организаций, намного предпочтительнее, поскольку установленные законом размеры административных штрафов оказываются настолько весомы для предприятий, что могут без преувеличения привести к ликвидации.

4. Важно иметь в виду, что уголовная и административная

ответственность по данному направлению зачастую может применяться одновременно, о чем ярко свидетельствует правоприменительная практика.

В частности, в отношении работодателей, совершивших правонарушения в сфере трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, может применяться административная ответственность, к примеру, по ст.ст. 18.15 КоАП РФ (Незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства), 5.27 КоАП РФ (Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), а также по ст. 322.1 УК РФ (Организация незаконной миграции).

2.2 Совершенствование законодательства и практики в сфере ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом

Прежде всего стоит отметить, что, помимо совершенствования законодательства, практические мероприятия правоохранительных органов, в том числе полиции, в сфере противодействия нарушениям миграционного законодательства также позитивным образом влияют на обеспечение законности в исследуемой сфере. Такие мероприятия имеют профилактический характер. Так, сотрудниками МВД РФ проводится мероприятие «Нелегал-СНГ». Деятельность полиции по профилактике таких правонарушений, помимо соответствующих статей УК РФ и КоАП РФ, регулируется Федеральным законом «О полиции»¹ от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ, а также Федеральным законом «Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации»² от 23 июня 2016 г. № 182-ФЗ. К примеру, 29 ноября 2019 года сотрудниками МВД по Республике Саха в

¹ Федеральный закон «О полиции» от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 7. Ст. 900.

² Федеральный закон «Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации» от 23 июня 2016 г. № 182-ФЗ // СЗ РФ. 2016. № 26 (Часть I). Ст. 3851.

сотрудничестве с территориальными подразделениями МВД проведены рейдовые мероприятия, направленные на предупреждение и пресечение нелегальной миграции.

По результатам проверочных мероприятий выявлено 138 административных правонарушений в сфере миграции, из них по следующим статьям:

- по ст. 18.8 КоАП РФ (за нарушение режима пребывания, несоответствие заявленной цели пребывания) – 82;
- по ст. 19.27 КоАП РФ (предоставление ложных сведений при постановке на миграционный учет иностранных граждан) – 19;
- по ст. 18.20 КоАП РФ (нарушение сроков оформления патента на работу) – 5;
- по ст. 18.10 КоАП РФ (нарушение правил осуществления трудовой деятельности) – 1;
- по ст. 18.15 КоАП РФ (нарушение правил привлечения к осуществлению трудовой деятельности иностранного гражданина) – 8, из которых в отношении юридических лиц – 7;
- по ст. 18.9 КоАП РФ (нарушение правил осуществления миграционного учета принимающей стороной) – 14.

В отношении 7 иностранных граждан по решению суда приняты меры в виде административного выдворения за пределы Российской Федерации. За период проведения мероприятия территориальными органами МВД России наложено административных штрафов на общую сумму 297 000 рублей, из которых взыскано 147 000 рублей. Вместе с тем, на основании Федерального закона «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию»¹ от 15 августа 1996 г. № 114-ФЗ принято 149 решений о неразрешении въезда в Российскую Федерацию.

Территориальными органами МВД России на районном уровне в

¹ Федеральный закон «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» от 15 августа 1996 г. № 114-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 34. Ст. 4029.

отношении тринадцати иностранных граждан принято решение о сокращении сроков пребывания по основаниям, предусмотренным миграционным законодательством Российской Федерации.

Выявлено и зарегистрировано 11 признаков преступлений, предусмотренных следующими статьями Уголовного кодекса Российской Федерации:

- ст. 322 УК РФ (незаконное пересечение границы) – 1;
- ст. 322.2 УК РФ (фиктивная регистрация по месту проживания) – 2;
- ст. 322.3 УК РФ (фиктивная постановка на миграционный учет по месту пребывания (проживания)) – 6;
- ст. 327 УК РФ (использование подложных документов) – 2¹.

В случае привлечения предпринимателя к ответственности по ст. 18.15 КоАП РФ на практике возникают вопросы относительно территориальной подсудности разбирательства по данному делу. Так, спорным остается место совершения правонарушения ввиду того, что имеются места как нахождения привлекаемого к ответственности предприятия, так и производственного объекта, на котором работают иностранцы без патента.

В контексте необходимости урегулирования данного вопроса следует отметить, что в соответствии с ч. 1 ст. 29.5 КоАП РФ, дела рассматриваются по месту их совершения. Однако, если имело место расследование данного дела, то оно уже рассматривается по месту нахождения органа исполнительной власти, его проводившего. Поэтому, если по делу о правонарушении, предусмотренном ст. 18.15 КоАП РФ, проведено расследование, то указанное дело должно рассматриваться по месту дислокации органа, проводившего расследование.

Согласно разъяснениям Верховного Суда Российской Федерации в подп. «з» п. 3 и п. 30 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от

¹ Итоги оперативно-профилактического мероприятия «Нелегал-СНГ». [Электронный ресурс]. Официальный сайт МВД России. URL: <https://news/item/19002290/> (дата обращения: 14.01.2019).

24 марта 2005 г. № 55 в качестве места совершения правонарушения выступает место совершения противоправного деяния вне зависимости от места наступления его последствий, а при длительном характере деяния – место окончания противоправной деятельности, ее пресечения.

В процессе определения подсудности дела нужно ориентироваться на территорию, на которую распространяется юрисдикция должностных лиц, вынесших соответствующее постановление, а не на территориальное расположение органа, от имени которого составлен протокол¹. П. 4.2 ст. 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» предусматривает, что временно пребывающий в России гражданин другого государства не имеет права реализовывать трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, в рамках которого он получил соответствующее разрешение или патент.

Но это вызывает обязанность работодателей использовать труд таких работников только в границах субъекта, на территории которого ему выдано разрешение². В то же время, с учетом того, что квалифицированный работник зарубежного государства может получить разрешение на работу в рамках нескольких субъектов, работодатель может привлекать работника исключительно в границах субъектов, отраженных в патенте. Из этого непосредственно следует, что нарушение работодателем такой обязанности выступает в качестве нарушения правил использования труда зарубежных работников, что порождает необходимость введения соответствующей статьи в КоАП РФ с целью устранения описанного выше правового пробела.

Поэтому, как нам представляется, назревает необходимость модернизации норм КоАП РФ в части ответственности предпринимателей в исследуемой сфере посредством дополнения ст. 18.15 новой частью в

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» от 24 марта 2005 г. № 5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2005.

² Архипова К.Ю. Административная ответственность за незаконное привлечение к трудовой деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Хабаровск, 2012. С. 15.

редакции, предложенной К.Ю. Архиповой: «Привлечение к трудовой деятельности иностранного гражданина или лица без гражданства вне предела субъекта, на территории которого данному иностранному гражданину или лицу без гражданства выдано разрешение на работу».

Помимо всего прочего, практика показала, что имеется ряд проблем в сфере толкования и применения ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ. Если говорить более конкретно, то остается неурегулированным вопрос, имеется ли состав правонарушения, если предприниматель поздно уведомил орган исполнительной власти.

Так, в соответствии с п. 22 постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ «О некоторых вопросах применения особенной части Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» от 17 февраля 2011 г. № 11 судам следует учитывать, что ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ устанавливается ответственность за неуведомление миграционного органа, а не за уведомление его с нарушением срока¹.

На основе этого, в настоящее время действия арбитражных судов в исследуемой области основываются на позиции, в соответствии с которой состав ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ имеет место лишь в случаях, когда на момент выявления правонарушения лицо не уведомило соответствующий орган исполнительной власти в сфере миграции о привлечении иностранного гражданина или лица без гражданства к трудовой деятельности.

Мы не согласны с указанной позицией. В этом контексте представляется более обоснованной позиция, выраженная в п. 19 Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» от 24 марта 2005 г. № 5 отмечает, что правонарушение окончено тогда, когда в

¹ Постановление Пленума ВАС РФ «О некоторых вопросах применения Особенной части Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» от 17 февраля 2011 г. № 11 // Вестник ВАС РФ. № 5. 2011.

результате деяния имеет место весь перечень отраженных в законе признаков состава правонарушения.

Из вышесказанного следует, что, если в обязанность должна быть выполнена к определенному сроку, то правонарушение окончено с момента истечения этого срока¹. В связи с этим, по нашему мнению, имеет место необходимость введения новой редакции ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ, которая могла бы быть представлена в следующем виде:

«3. Неуведомление или уведомление с нарушением установленных сроков территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление функции по контролю и надзору в сфере миграции, органа исполнительной власти, ведающего вопросами занятости населения в соответствующем субъекте Российской Федерации, или налогового органа о привлечении к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства, если такое уведомление требуется в соответствии с федеральным законом...».

Помимо всего прочего, как отмечалось ранее, неоформление трудового договора в случаях, когда правоотношения по факту являются трудовыми, регулируется ст. 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». Это непосредственно относится и к иностранным гражданам. Санкция по части 3 данной статьи звучит следующим образом: «влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей». Также ч. 4 данной статьи устанавливает ответственность за заключение гражданско-правового договора тогда, когда отношения по факту являются трудовыми, санкция которой выглядит следующим образом: «влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в

¹ Буржуев Р.Ф. Коллизии административной ответственности за незаконное привлечение к трудовой деятельности в российской федерации иностранных граждан и лиц без гражданства // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2014. № 3 (29). С. 33.

размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей».

Мы предлагаем применение дифференциации ответственности в случае, если указанные правонарушения совершены в отношении иностранных граждан, в связи с чем предлагаем введение ч. 4.1 КоАП РФ «Совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 3 или 4 настоящей статьи в отношении иностранного гражданина или лица без гражданства», санкция которой может выглядеть следующим образом: «влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до сорока тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц – от ста тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.»

Основная проблема в регулировании труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, состоит в несовершенстве миграционного законодательства РФ. В связи с постоянной модернизацией законодательства, за которой многие не успевают уследить, сегодня все более остро встает проблема осуществления трудовой деятельности иностранных граждан в РФ. На сегодняшний день нет единого закона о привлечении иностранных работников, вся законодательная база по этому вопросу находится в разных федеральных законах, отдельных приказах ФМС России и некоторых кодексах РФ. Необходимы определенная системность в данном вопросе, более четкое распределение основных сфер регулирования миграционного права.

Помимо всего прочего, как ранее отмечалось в исследовании, обращает на себя внимание отсутствие в действующем законодательстве регламентации порядка заключения трудового договора с иностранным гражданином (в данном вопросе законодатель ограничился лишь

перечислением перечня необходимых для заключения трудового договора дополнительных документов), а также организационно-правовых механизмов обеспечения поддержки интеграции иностранных граждан в российский социум. Несмотря на закрепление возможности оказания им консультативной помощи, остаются неясными требования к организационно-правовой форме, статусу и финансированию уполномоченной на оказание такой помощи организации на уровне субъекта РФ. Также ранее отмечались вопросы страхования иностранных работников.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о наличии в рамках действующей системы правового регулирования статуса иностранного гражданина в качестве участника трудовых правоотношений многочисленных проблем.

Полагаем, ситуация может решиться путем создания Закона «О трудовой миграции», в которой будут отдельно рассмотрены вопросы привлечения иностранных специалистов, порядок их привлечения и осуществления ими трудовой деятельности на территории РФ, порядок страхования данной категории работников, а также будут устранены имеющиеся в настоящее время правовые коллизии в исследуемой области. Предложенный закон может способствовать систематизации трудового законодательства относительно иностранных граждан, в настоящее время разбросанного по нормативным актам различного уровня.

По нашему мнению, отраженные в данном исследовании предложения по совершенствованию законодательства в области юридической ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом, позитивным образом повлияют на правоприменительную деятельность в данной области, обеспечив более полную и качественную защиту нарушенных прав всех участников рассматриваемых отношений.

2.3 Зарубежный опыт реализации юридической ответственности

субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом

В рамках исследования ответственности предпринимателей в связи с взаимодействием с иностранным элементом представляется необходимым раскрыть опыт других государств в сфере привлечения предпринимателей к ответственности за наем нелегальных трудовых мигрантов. Опыт будет раскрыт на примере стран Европейского Союза и США.

Сперва стоит рассмотреть особенности миграционной политики в области ответственности предпринимателей в данной области. Так, начиная с 2007 года, в ЕС велась работа по созданию директивы, направленной на предотвращение нелегального проникновения трудовой рабочей силы из третьих стран на рынок труда ЕС. 20 июня 2009 года вступила в силу Директива, предусматривающая минимальные стандарты в отношении применения санкций и мер к работодателям, нанимающим незаконно проживающих граждан третьих стран¹. Директива содержит определение понятия «нелегальная занятость», под которой понимается «трудовая деятельность гражданина третьей страны без легального права на пребывание». Согласно Директиве, в обязанности работодателя входит:

- установить наличие вида на жительство/пребывание у граждан третьих стран до принятия данных лиц на работу;
- сохранять копии документов, подтверждающих наличие вида на жительство/пребывание и/или разрешения на работу от граждан третьих стран на весь срок их занятости и предоставлять их национальным инспекциям;
- в течение установленного национальным законом срока уведомлять надлежащие органы и/или национальные инспекции о трудовой деятельности лица – гражданина третьей страны (ст.4 Директивы).

¹ Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009. [Электронный ресурс]. URL: [http://Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigtigen.html](http://Drittstaatsangehörige%20ohne%20rechtmäßigen%20Aufenthalt%20beschäftigen.html) (дата обращения: 22.12.2014).

Согласно положениям Директивы, государства могут установить дополнительное бремя работодателя по несению платежей по социальному, медицинскому и пенсионному обеспечению нелегального мигранта, вовлеченного в трудовую деятельность.

Также на работодателя могут быть возложены расходы на депортацию нелегального мигранта в страну происхождения и/или исхода. Директива определяет, что в случае невозможности установить фактическую длительность трудовых взаимоотношений нелегального мигранта и работодателя, в расчет берется минимальный срок – три месяца, и данное предположение о фактической длительности трудовых отношений может быть опровергнуто сторонами путем предоставления контраргументов. Помимо этого, государства-участники ЕС обязаны содействовать реализации права на информацию, права на подачу судебного иска, права требовать оплаты за выполненную работу с работодателя и др., а равно создавать условия для их реализации для всех категорий иностранных работников, в том числе несанкционированных/нелегальных работников, вовлеченных в трудовую деятельность без надлежащего разрешения на территории ЕС (ст. 16 Директивы).

Ряд стран – Польша, Франция, Испания и др. – внесли серьезные изменения в действующее национальное законодательство. Республика Польша, инкорпорируя Директиву, приняла Акт о последствиях найма на работу мигрантов, находящихся незаконно на территории Польши¹.

На практике изменения коснулись следующих положений:

- установить наличие вида на жительство/пребывание у граждан третьих стран до принятия данных лиц на работу;
- на работодателей возлагается обязанность проверки документов иностранцев, свидетельствующих о легальном пребывании в стране; закон

¹ Акт о последствиях найма мигрантов для занятия трудом, находящихся незаконно на территории Польши от 21 июля 2012 г. [Электронный ресурс]. URL: [http:// Act on the results of employing third-country nationals staying in the Republic of Poland.html](http://Act on the results of employing third-country nationals staying in the Republic of Poland.html) (дата обращения 11.12.2019).

предоставляет работодателю возможность затребовать подобные документы у работника до начала трудовых отношений и обязует работодателя хранить их в течение всего периода трудовой занятости иностранца;

- были введены новые виды правовых деликтов, как то: вовлечение в трудовую деятельность несовершеннолетнего иностранца, находящегося в стране нелегально; вовлечение в трудовую деятельность двух и более человек и проч.;

- открыт доступ к данным Zakład Ubezpieczeń Społecznych (социальная страховая компания) для государственной инспекции труда и пограничных органов для всестороннего контроля над секторами и зонами «особого риска» трудоустройства иностранцев, незаконно находящихся в Польше;

- введена презумпция трехмесячных трудовых отношений, если сторонами не доказано иное и т.д.

Таким образом, страны Европейского Союза инкорпорировали Директиву с учетом национальных особенностей рынка труда. Общей является тенденция усиления ответственности за привлечение к нелегальному труду отдельных категорий работников – несовершеннолетних, женщин и группы лиц, не имеющих разрешение на пребывание в стране и/или разрешение на работу. Весомым элементом противодействия нелегальному найму становится персонализация ответственности руководителей предприятий, вплоть до снятия последнего с должности, а равно отстранение юридических лиц, вовлеченных в найм нелегальных мигрантов, от любых форм государственной поддержки, участия в государственных программах и закупках. Помимо этого, законодатели Европы сконструировали систему мер компенсаторной поддержки нелегальных работников, выстроенную по совокупности с санкциями в отношении как нелегального работника, так и его работодателя.

Нелегальный работник, вовлеченный в занятие несанкционированным трудом, получает от государства гарантии судебной защиты, возможность

стать истцом и истребовать недополученные и/или полученные в нарушении норм оплаты труда средства, а равно стать получателем надлежащих налоговых, социальных и пенсионных взносов. Стратегия противодействия нелегальному найму в государствах ЕС не карательна, она четко детерминирована: последствия зависят от существа нарушения, его кратности и субъектных характеристик вовлеченных сторон.

Законодатели и правоприменители Европы заинтересованы в искоренении практики найма нелегальных мигрантов как посягающей на интересы государства, прозрачность экономических институтов, стабильность национального рынка труда, а равно как нарушающей права человека. Исходя из этого, санкции за несанкционированную трудовую занятость должны быть пропорциональны совершенному деянию, эффективны в своем экономическом и правовом воздействии и убедительны. Последнее предполагает четкое соотношение цели и средств назначаемого наказания.

Выстроенные в европейском законодательстве меры уголовного и административного наказания направлены не на преследование и/или выдавливание работодателя с рынка труда, снижение оборотов его производства и/или банкротство работодателя, не на устрашение работников, а на создание оптимальной среды для легального производства валового продукта страны. При этом важным элементом их политик является создание комфортных условий для соблюдения закона предпринимателями (например, системы проверки степени легальности пребывания в стране нанимаемого работника).

Теперь стоит раскрыть политику Соединенных Штатов Америки в данной сфере. За последние годы под эгидой иммиграционной реформы в США усилился поток правовых актов на уровне федерации и штатов, призванный контролировать несанкционированную миграцию.

В настоящее время законодательство США предусматривает ответственность за:

– сознательный найм, вербовку или вовлечение в трудовую деятельность за вознаграждение лиц, не имеющих разрешение на работу, а также за несоблюдение требований о подтверждении легальности статуса данных лиц (8 U.S.C. 1324a);

– нарушения, связанные с трудовой деятельностью лица, не имеющего разрешения на работу (8 U.S.C. 1324b);

– нарушения, связанные с фальсификации документов (8 U.S.C. 1324c).¹

Работодатели, нарушившие закон могут быть подвергнуты:

– гражданско-правовым санкциям;

– уголовным санкциям;

– исключению из участия в программах государственных закупок и/или государственной поддержки;

– вынесению постановления суда о выплатах лицу, отношению к которому было признано дискриминационным;

– вынесению постановления суда по найму лица, отношению к которому было признано предвзятым или дискриминационным.

В 1986 году согласно Акту об иммиграционной реформе и контролю 1986 года в США было создано специальное управление по административным слушаниям – Office of the Chief Administrative Hearing Officer, руководящий штатом административных судей – administrative law judges – в полномочия которых входит рассмотрение дел, связанных с назначением санкций работодателям на территории США.

Сегодня доминирующей тенденцией в миграционном поле США является не ужесточение санкций и усиление ответственности, а поиск разумного соотношения, при котором санкции за нарушение миграционного законодательства пропорциональны, эффективны и убедительны. Также

¹ Иммиграционный Акт от 29 ноября 1990 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://immigrationtounitedstates.org/592-immigration-act-of-1990.html> (дата обращения 25.12.2019).

усилится контроль за лицами, нелегально проникающими в страну и предоставляющими свои услуги на рынке труда как неотъемлемый элемент механизма противодействия нелегальной/несанкционированной миграции¹.

Слабым звеном в борьбе с нелегальной трудовой миграцией в США является непредставление трудовых прав нелегальным работникам. Последние, оказываясь перед страхом нарушения иммиграционного законодательства и/или депортации, отказываются подать петицию в суд или быть стороной в процессе. Более того, согласно практике Верховного Суда США, нелегальный мигрант, уличенный в несанкционированной трудовой занятости на территории США, не обладает правом истребования заработной платы, равно как и иных платежей и преимуществ, предусмотренных работодателем для легальных работников².

Исследования последних лет подтверждают, что нарушение стандартов трудового права в отношении несанкционированных мигрантов сводит на нет «драконовские» меры по санкциям в отношении работодателей³. Ужесточение ответственности не дает долговременного эффекта, если нелегальные работники и их работодатели не заинтересованы в разрыве «порочного круга». Усиление санкций, повышение штрафов не способствует искоренению данной практики, ведь понесенные потери всегда можно восстановить за счет новой волны бесправных несанкционированных мигрантов.

Подводя итог вышеизложенному, стоит отметить, что страны Европейского Союза и США имеют большой опыт разработки специального регулирования, устанавливающего дифференцированную ответственность за наем и вовлечение в трудовую деятельность нелегального мигранта.

Сравнительный анализ законодательства и правоприменительной

¹ Гулина О.Р. Правовая ответственность за наем нелегальных мигрантов: опыт ЕС и США // Молодой ученый. 2017. № 3. С. 45.

² Hoffman Plastic Compounds, Inc. Vs. Nat'l Labor Relation Board, 535 US 137 (2002). [Электронный ресурс]. URL: <https://supreme.justia.com>. (дата обращения: 06.11.2019).

³ Kerwin, D.M., Meissner, D., McHugh, M., Executive Action on Immigration: Six Ways to Make the System Work Better // MPI. 2011. P. 92.

практики со всей очевидностью демонстрирует, что существует две различные стратегии противодействия несанкционированной занятости на национальных рынках труда. Выстраивая механизмы противодействия нелегальной миграции, европейские законодатели сосредоточились на поиске баланса между ужесточением санкций для работодателей и созданием компенсаторных механизмов для работников.

Отличительной особенностью борьбы с нелегальной занятостью в странах Европы является:

- установление минимального срока для расчета заработной платы при установлении факта трудовых отношений (3 месяца – в случае невозможности установить фактическую длительность трудовых отношений нелегального мигранта и работодателя) в интересах нелегального работника;
- установление дополнительного бремени для работодателя по несению платежей в интересах нелегального мигранта, вовлеченного в трудовую деятельность, включающих в себя отчисления по социальному страхованию работника, иные обязательные платежи, а равно компенсацию расходов на его депортацию в страну происхождения и/или исхода.

Законодатель США выбрал путь усиления администрирования этой сферы (создание иммиграционной юстиции), призванного обеспечивать вынесение санкций работодателям и работникам при нарушении иммиграционного законодательства, выразившемся в найме нелегального мигранта. Существенными особенностями американского законодательства являются:

- установление ответственности работодателей, работников и третьих сторон – агентов и/или агентств трудоустройства, вовлеченных в наем нелегальных работников с получением финансовой выгоды;
- создание специального управления по административным слушаниям в системе иммиграционной юстиции для пресечения нелегальной трудовой занятости в США;
- создание программы «электронного удостоверения» подлинности

разрешений на работу и трудовой занятости лица как на уровне штатов, так и страны в целом.

Недостатком программы является отказ от контроля за верификацией трудовой занятости иностранцев в деятельности индивидуальных предпринимателей (до трех работников). При этом законодатель США не выстраивает никаких компенсаторных механизмов защиты нелегального работника, что существенно снижает эффективность предусмотренных санкций.

Важно отметить, что европейское и американское законодательства по борьбе с нелегальной занятостью имеют общие характеристики:

- дифференциацию ответственности представителей малого, среднего и крупного бизнеса;
- введение дополнительной ответственности руководителей предприятий за вовлечение в трудовую деятельность лиц, не имеющих разрешения на пребывание в стране и/или разрешение на работу, за повторное нарушение в виде снятия с занимаемой должности (дисквалификации) сроком до 3 лет;
- установление дополнительного наказания в виде исключения из системы государственных закупок, программ государственной и/или региональной поддержки бизнеса для предприятий и/или индивидуальных предпринимателей, вовлеченных в наем и трудоустройство лиц, не имеющих разрешения на пребывание в стране и/или разрешение на работу.

Полагаем, внесение аналогичных изменений в действующее законодательство позитивно скажется на правоприменительной практике в данной сфере, а также в целом положительно повлияет как на процесс реализации принципа справедливости ответственности предпринимателей, так и на развитие бизнеса в целом, в том числе, с участием иностранного элемента.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог данному исследованию, стоит еще раз отметить, что активное привлечение иностранного трудового ресурса в трудовую деятельность на территории России порождает необходимость детального административного регулирования в данной сфере, в том числе посредством реализации административной ответственности за нарушения в рассматриваемой сфере, в том числе в отношении предпринимателей, нанимающих иностранных работников в нарушение установленного порядка данной деятельности.

Отметим, что нами было сформулировано определение трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, которое, по нашему мнению, можно представить в следующем виде: «... это совокупность взаимоотношений между работодателями и являющимися иностранными гражданами работниками, возникающая в связи с условиями найма, осуществления трудовых функций, гарантиями трудовых прав, результативности организации производственного процесса.

В контексте исследования трудового статуса иностранцев в России следует сказать, что на них распространяются нормы российского трудового права, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором РФ. Ответственность предпринимателей за нарушение закона в сфере трудовой деятельности иностранных граждан регулируется ст.ст. 18.15-18.17 КоАП РФ, а также играют роль ст.ст. 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ.

В процессе исследования мы пришли к выводу, что в рамках действующей системы правового регулирования статуса иностранного гражданина в качестве участника трудовых правоотношений имеется ряд проблем.

Ответственность предпринимателей за нарушение закона в сфере трудовой деятельности иностранных граждан регулируется ст.ст. 18.15-18.17 КоАП РФ, а также играют роль ст.ст. 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ.

В рамках данного исследования мы выявили ряд правовых коллизий в сфере как административного законодательства, так и в иных правовых актах федерального уровня, регулирующих отношения в рассматриваемой области. В связи с этим было предложено несколько нововведений в действующее законодательство, а также сделаны основные выводы.

1. На практике могут иметь место ситуации, в которых предприниматели привлекаются к ответственности за привлечение иностранных граждан без лицензии, являющихся гражданами государств, включенных в Договор о Евразийском экономическом союзе. Полагаем, решение данной ситуации можно достигнуть путем введения п. 13 ч. 4 ст. 14 Закона «Об иностранных гражданах»: «гражданам государств, включенных в Договор о Евразийском экономическом союзе, членами которого выступают Республика Беларусь, Республика Казахстан и Российская Федерация». Полагаем, предложение позитивно скажется на судебной практике, избавив предпринимателей от неправомерного привлечения к ответственности.

2. Заключение с иностранными работниками гражданско-правовых договоров не освобождает от ответственности за допуск до работы иностранных граждан без соответствующих разрешений и не толкуется как отсутствие события административного правонарушения. В этой связи предлагается совершенствование трудового законодательства посредством нормативного урегулирования вопросов аутсорсинга.

3. Также для отечественного законодательства может сыграть роль опыт других государств в сфере привлечения к юридической ответственности субъектов предпринимательской деятельности. Правовым системам других государств в этой сфере характерно следующее:

– дифференциация ответственности представителей малого, среднего и крупного бизнеса;

– введение дополнительной ответственности руководителей предприятий за вовлечение в трудовую деятельность лиц, не имеющих разрешения на пребывание в стране и/или разрешение на работу, за повторное нарушение в виде снятия с занимаемой должности (дисквалификации) сроком до 3 лет;

– установление дополнительного наказания в виде исключения из системы государственных закупок, программ государственной и/или региональной поддержки бизнеса для предприятий и/или индивидуальных предпринимателей, вовлеченных в наем и трудоустройство лиц, не имеющих разрешения на пребывание в стране и/или разрешение на работу.

Дифференциация ответственности представителей малого, среднего и крупного бизнеса может быть включена в административное законодательство. К примеру, допускается введение новой редакции ч. 1 ст. 18.15 КоАП РФ (Незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства) посредством изменения санкции по данной статье в следующем виде: «влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц – от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на представителей малого предпринимательства – от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей, на представителей среднего предпринимательства – от ста до двухсот тысяч рублей, на представителей крупного предпринимательства – от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток».

По нашему мнению, принцип дифференциации ответственности напрямую соответствует такому основополагающему принципу юридической ответственности, как справедливость.

5. Полагаем, необходимо ввести отдельные нормы в административное законодательство, регулирующие ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ (Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права) в отношении иностранных граждан посредством введения ч. 4.1 ст. 5.27 КоАП РФ в следующей редакции: «Совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 3 или 4 настоящей статьи в отношении иностранного гражданина или лица без гражданства», санкция которой может выглядеть следующим образом: «влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до сорока тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц – от ста тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей».

Полагаем, ужесточение ответственности в данной сфере способствует защите законных прав иностранных работников, поскольку последние, по нашему мнению, являются в определенной степени уязвимой категорией лиц.

6. Также мы допускаем возможность создания Закона «О трудовой миграции», в которой будут отдельно рассмотрены вопросы привлечения иностранных специалистов, порядок их привлечения и осуществления ими трудовой деятельности на территории РФ, а также будут устранены имеющиеся в настоящее время правовые коллизии в исследуемой области.

По нашему мнению, отраженные в данном исследовании предложения по совершенствованию законодательства в области юридической ответственности субъектов предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом, позитивным образом повлияют на правоприменительную деятельность в данной области, обеспечив более полную и качественную защиту нарушенных прав всех участников рассматриваемых отношений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ I. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конвенция Международной организации труда «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся – мигрантам равенства возможностей и обращения» от 24 июня 1975 г. № 143. Женева. Конвенция не ратифицирована // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1991. С. 1779 - 1794.
2. Договор о Евразийском экономическом союзе. Астана. 29 мая 2014 г. Официальный сайт Евразийской экономической комиссии [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eurasiancommission.org/> (дата опубликования 05.06.2014).
3. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 25.12.1993. № 237.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 1. Ст. 3.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 1.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (Ч. III) от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 49. Ст. 4552.
7. Налоговый кодекс Российской Федерации (Ч. II) от 05 августа 2000 г. № 117-ФЗ // СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.
8. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.
9. Федеральный закон «Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации» от 23 июня 2016 г. № 182-ФЗ // СЗ РФ. 2016. № 26 (Часть I). Ст. 3851.
10. Федеральный закон «О полиции» от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 7. Ст. 900.

11. Федеральный закон «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ // СЗ РФ. 2010. № 49. Ст. 6422.

12. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ // СЗ РФ. 2007. № 1 (1 ч.). Ст. 18.

13. Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3031.

14. Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 51. Ст. 4832.

15. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

16. Федеральный закон «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» от 15 августа 1996 г. № 114-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 34. Ст. 4029.

17. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // СЗ РФ. № 17. 1996. Ст. 1915.

18. Постановление Правительства РФ «Об установлении на 2020 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности» от 30 сентября 2019 г. № 1271 // СЗ РФ. 2019. № 41. Ст. 5711.

19. Постановление Правительства РФ «Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2019 год» от 06 декабря 2018 г. № 1494 // СЗ РФ. 2019. № 51. Ст. 8005.

20. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил подготовки предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу» от 12 сентября 2013 г. № 800 // СЗ РФ. 2013. № 38. Ст. 4814.

21. Приказ Минтруда России «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются» от 05 июля 2019 г. № 490н. Официальный интернет-портал правовой информации. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата опубликования 28.08.2019).

22. Приказ Минтруда России «О внесении изменений в приложения № 1 – 3 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2018 г. № 832н «О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2019 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности» от 03 июля 2019 г. № 474н // Официальный интернет-портал правовой информации. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата опубликования 26.07.2019).

23. Приказ МВД России «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений

на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства» от 01 ноября 2017 г. № 827. Официальный интернет-портал правовой информации. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата опубликования 24.01.2018).

24. Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников» от 23 января 2014 г. № 27н // Российская газета. 11.03.2014. № 55.

25. Письмо МИД России «О режиме въезда иностранных граждан в Российскую Федерацию» от 27 апреля 2012 г. № 19261/кд. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. СПС Консультант.

РАЗДЕЛ II. МАТЕРИАЛЫ СУДЕБНОЙ И ИНОЙ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» от 24 марта 2005 г. № 5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2005. № 6.

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 3.

3. Постановление Пленума Высшего Арбитражного суда РФ «О некоторых вопросах применения Особенной части Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» от 17 февраля 2011 г. № 11 // Вестник ВАС РФ. 2011. № 5.

4. Постановление Верховного Суда РФ от 23 августа 2016 г. по делу № 35-АД16-5. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. СПС Консультант.

5. Приговор Ново-Савиновского районного суда г. Казани от 14 сентября 2018 г. по делу № 1-273/2018. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. СПС Консультант.

6. Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 01 июля 2014 г. по делу № А56-70772/2013. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. СПС Консультант.

7. Постановление Долгопрудненского городского суда от 25 июня 2011 г. по делу № 2-13/2011. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. СПС Консультант.

8. Постановление Фрунзенского районного суда г. Иваново от 01.02.2011 по делу № 2-15/45-2011. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. СПС Консультант.

9. Постановление Василеостровского районного суда Санкт-Петербурга от 21 октября 2010 г. № 2-16/2010. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. СПС Консультант.

РАЗДЕЛ III. ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Абдуллаев, Э.Э. Современные проблемы регулирования трудовых правоотношений с участием иностранных граждан на территории Российской Федерации / Э.Э. Абдуллаев // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 11 (96). С. 205-210.

2. Андрюшенков, В.А. Установление уголовной ответственности за организацию незаконной миграции / В.А. Андрюшенков // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2018. № 3 (27). С. 39-45.

3. Акимова, С.А., Прудникова, Т.А. Государственный контроль за миграционными процессами: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова. СПб.: Фонд «Университет», 2012. 152 с.

4. Базалей, А. А., Кудрявцева, Л. В. К вопросу о коллизиях в правовом регулировании труда иностранных работников в Российской

Федерации / А.А. Базалей, Л.В. Кудрявцева // *Фундаментальные и прикладные науки сегодня*. 2016. № 5. С. 160-165.

5. Байрамкулов, М.М. Основания возникновения трудовых отношений / М.М. Байрамкулов // *Отечественная юриспруденция*. 2017. № 1. С. 1-3.

6. Безбородова, Т. М. К вопросу об определении понятия и административно-правового статуса трудового мигранта / Т.М. Безбородова // *ПСЭ*. 2011. № 4. С. 12-15.

7. Брун, М.И. Введение в международное частное право / под ред. В.Ф. Киршбаума. М.: Тип, 1915. 130 с.

8. Бугров, Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография / Л.Ю. Бугров. Пермь: Перм. гос. нац. исслед. ун-т., 2013. 134 с.

9. Бурда, М.А. Политика России в сфере внешней трудовой миграции: проблемы управления / М.А. Бурда // *Управление*. 2017. № 2 (16). С. 75-80.

10. Буржуев, Р.Ф. Коллизии административной ответственности за незаконное привлечение к трудовой деятельности в российской федерации иностранных граждан и лиц без гражданства / Р.Ф. Буржуев // *Юридическая наука и правоохранительная практика*. 2014. № 3 (29). С. 33-35.

11. Волох В.А. Проблемы управления миграционными процессами в современной России / В.А. Волох // *Управление*. 2017. № 2 (16). С. 56-61.

12. Гулина, О.Р. Правовая ответственность за найм нелегальных мигрантов: опыт ЕС и США / О.Р. Гулина. СПб: ИПШ ЕУ СПб, 2013. 24 с.

13. Дутов, П.О. Современное состояние и основные направления совершенствования внешней трудовой миграции / П.О. Дутов // *Вестник Московского университета МВД России*. 2019. № 2. С. 15-20.

14. Зайцева, К.А. Этапы развития политики России в области трудовой миграции / К.А. Зайцева // *Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Гуманитарные и общественные науки*. 2014. № 4 (208). С. 34-37.

15. Захарова, В.Г. Понятие иностранного элемента в Российской Федерации и Республике Казахстан / В.Г. Захарова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 1. С. 222-224.

16. Зорин, В.Ю. Миграционная обстановка в Российской Федерации: проблемы и решения / В.Ю. Зорин // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2019. № 3 (39). С. 40-43.

17. Итоги оперативно-профилактического мероприятия «Нелегал-СНГ». [Электронный ресурс]. Официальный сайт МВД России. URL: <https://news/item/19002290/>.

18. Жестянных, С.Г. Актуальные вопросы и основные направления адаптации и интеграции трудовых мигрантов в Российское общество (на примере опыта работы УФМС России по Вологодской области) / С.Г. Жестянных // Вестник Московского университета МВД России. 2015. № 3. С. 172-175.

19. Кириченко, Л.В. Проблемы правового регулирования использования труда иностранных граждан в РФ / Л.В. Кириченко // Территория науки. 2015. № 2. С. 170-180.

20. Кудрявцева, Л.В. Правовые меры привлечения высококвалифицированной рабочей силы в Россию из стран ближнего и дальнего зарубежья / Л.В. Кудрявцева // Бизнес в законе. 2011. № 2. С. 158-160.

21. Кудрявцева, Л.В. К вопросу о понятии трудовых отношений, осложненных иностранным элементом / Л.В. Кудрявцева // Социально-политические науки. 2018. № 2. С. 150-155.

22. Кудрявцева, Л.В., Колесникова, В.А. К вопросу о понятии трудовых отношений, осложненных иностранным элементом / Л.В. Кудрявцева, В.А. Колесникова // Социально-политические науки. 2018. № 2. С. 112-114.

23. Лраосков, В.Г. О концепции «гражданско-правового характера отношений» в международном частном праве и некоторых дискуссионных

вопросах хозяйственного права / В.Г. Лрсаоков // Государство и право. 1997. № 12. С. 85-92.

24. Михайленко, Н. В. Международная миграция труда и ее влияние на национальные экономики / Н.В. Михайленко // Управление. 2019. № 3. С. 112-115.

25. Надирова, А.К. Трудовая миграция и новые подходы к регламентации труда иностранных работников / А.К. Надирова // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. 2017. № 10 (38). С. 154-160.

26. Петрачкова, З.З. Понятие аутсорсинга и его классификация / З.З. Петрачкова // Сервис в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 129-134.

27. Письменная, Е.Е., Рязанцев, С.В., Тикунов В.С. Географические особенности трудовой миграции в контексте евразийской интеграции / Е.Е. Письменная, С.В. Рязанцев, В.С. Тикунов // Вестник Московского университета. Серия 5. География. 2014. № 5. С. 65-70.

28. Прудников, А.С. Ответственность за нарушение в сфере внешней трудовой миграции / А.С. Прудников // Вестник Московского университета МВД России. 2018. № 4. С. 291-293.

29. Прудников, А.С. Незаконная миграция как источник угрозы для национальной безопасности России / А.С. Прудников // Государственная служба и кадры. 2015. № 3. С. 88-90.

30. Прудников, А.С. Административная ответственность за нарушения правил режима государственной границы и других пограничных территорий / А.С. Прудников // Вестник Московского университета МВД России. 2015. № 5. С. 33-40.

31. Прудникова, Т.А. Особенности реализации государственной услуги по выдаче разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства / Т.А. Прудникова // Вестник экономической безопасности. 2018. № 2. С. 220-222.

32. Рязанцев, С.В. Вклад трудовой миграции в экономику России: методы оценки и результаты / С.В. Рязанцев // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2016. № 2 (22). С. 36-40.
33. Савкина, Н.П. Влияние международной трудовой миграции на социально-экономическое развитие принимающей страны / Н.П. Савкина // Общество: социология, психология, педагогика. 2018. № 4. С. 56-60.
34. Сагандыков, М.С. Реализация конституционных принципов в правовом статусе работника и работодателя по нормам трудового права / М.С. Сагандыков // Вестник ЮУрГУ. 2014. № 3. С. 108-110.
35. Смирнова, Е.С. Проблемы правового статуса иностранцев в условиях глобализации / Е.С. Смирнова. М.: Юрист, 2003. 160 с.
36. Смольяков, А.А. Проблемы реализации социальных прав мигрантов в РФ / А.А. Смольяков // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 1 (69). С. 120-123.
37. Стребков, В.Н. Совершенствование административной ответственности за нарушение законодательства в сфере трудовой миграции / В.Н. Стребков // Вестник Белгородского юридического института МВД России. 2018. № 4. С. 65-70.
38. Урда, М.Н. О Правовой оценке незаконного трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства / М.Н. Урда // Проблемы правоохранительной деятельности. 2019. № 3 (19). С. 16-20.
39. Филиппов, П.А. Преступления против порядка управления: закон, теория, практика: учебное пособие / П.А. Филиппов. М.: Зерцало, 2017. 560 с.
40. Хестанова, К.А. Контролируемый процесс трудовой деятельности иностранных граждан на территории Российской Федерации / К.А. Хестанова // Научная гипотеза. 2019. № 24. С. 5-8.
41. Хестанова, К.А. К вопросу совершенствования административного законодательства в сфере ответственности субъектов

предпринимательских отношений, осложненных иностранным элементом / К.А. Хестанова // Научная гипотеза. 2019. № 24. С. 9-12.

42. Хестанова, К.А. Осуществление трудовой деятельности гражданами стран ЕАЭС в Российской Федерации: постановка проблемы / К.А. Хестанова // Научная гипотеза. 2019. № 24. С. 13-17.

43. Шафикова, Г.Х. К вопросу об основаниях возникновения трудовых отношений / Г.Х. Шафикова // Вестник ЮУрГУ. 2016. № 1. С. 92-95.

44. Шестерякова, И.В. Коллизионное регулирование трудовых и социально-обеспечительных отношений, осложнённых иностранным элементом / И.В. Шестерякова // Вестник СГЮА. 2015. № 5 (106). С. 154-162.

45. Шония, Г.В. К вопросу о трудовой миграции в современном мире / Г.В. Шония // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. 2017. № 10 (38). С. 201-210.

46. Ячменев, Ю.В. Юридическая ответственность: понятие, виды и особенности / Ю.В. Ячменев // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2012. № 2 (54). С. 63-70.

47. Hoffman Plastic Compounds, Inc. Vs. Nat'l Labor Relation Board, 535 US 137 (2002). [Электронный ресурс]. URL: <https://supreme.justia.com>.

48. Immigration act. [Электронный ресурс]. URL: <https://immigrationtounitedstates.org/592-immigration-act-of-1990.html>.

49. Kerwin, D.M., Meissner, D., McHugh, M., Executive Action on Immigration: Six Ways to Make the System Work Better // MPI. 2011. P. 90-95.

50. Labour act. [Электронный ресурс]. URL: [http:// Act on the results of employing third-country nationals staying in the Republic of Poland.html](http://Act on the results of employing third-country nationals staying in the Republic of Poland.html).

51. Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009. [Электронный ресурс]. URL: [http:// Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen.html](http://Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen.html).

РАЗДЕЛ IV. ДИССЕРТАЦИИ И АВТОРЕФЕРАТЫ ДИССЕРТАЦИЙ
НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ДОКТОРА И КАНДИДАТА
НАУК

1. Архипова, К.Ю. Административная ответственность за незаконное привлечение к трудовой деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Хабаровск, 2012. 15 с.