

ПРОБЛЕМЫ ОТРАСЛЕВОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ НОРМ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ТРУД ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

<https://doi.org/10.33874/2072-9936-2022-0-4-61-68>

После становления Российской Федерации как самостоятельного государства законодательство, регулировавшее правовой статус иностранных граждан, носило фрагментарный характер. В сфере трудового права отсутствие целостного правового регулирования усугублялось тем, что до февраля 2002 г. действовал КЗоТ РСФСР, в котором не были закреплены нормы о его действии по кругу лиц и распространении на иностранных граждан. Итогом законодательных пробелов стала дискуссия между представителями трудового права и цивилистами о том, к сфере действия какой отрасли права следует относить регулирование труда иностранных граждан – трудового или гражданского. Указанная дискуссия не окончена и по сей день. При этом подмена трудовых договоров гражданско-правовыми, заключаемыми с иностранными гражданами, влечет нарушение принципов обеспечения достойных условий труда и приоритетного трудоустройства граждан РФ. Таким образом, актуальность настоящей работы заключается в комплексном теоретическом обосновании отнесения труда иностранных граждан к сфере действия трудового права и формулировании предложений по совершенствованию законодательства. Предметом работы выступают нормы законодательства, регулирующие общественные отношения по привлечению иностранных граждан к труду. Цель данной работы заключается в обосновании отнесения трудовой деятельности с участием иностранных граждан к трудовому, а не к международному частному праву, выявлении возможных пробелов в законодательстве и внесении предложений по его совершенствованию. Исследование проводилось на основе методов сравнительного анализа и синтеза, структурно-функционального анализа, формально-юридического анализа, а также общенаучных методов познания. Научная новизна выражается в том, что в результате изучения позиций ученых, являющихся представителями цивилистической и трудового права, установлено, что первые относят нормы регулирования труда с участием иностранных граждан к международному частному праву, а вторые – к трудовому праву. Противоположность взглядов приводит к размыванию предмета отрасли трудового права и в конечном счете к подмене трудовых договоров гражданско-правовыми. Также в работе выделены критерии, позволяющие отнести трудовую деятельность к предмету отрасли трудового права. Сделан вывод о необходимости усиления ответственности за заключение с иностранными гражданами гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, поскольку сейчас соответствующий квалифицирующий признак в законодательстве отсутствует. В связи с изложенным в завершение работы предлагается дополнить ст. 5.27 КоАП РФ ч. 5.1, в которой предусмотреть ответственность за подмену трудовых договоров, заключаемых с иностранными гражданами, гражданско-правовыми в том же размере, как и за незаконное использование труда иностранных граждан (ст. 18.15 КоАП). Материалы настоящей статьи могут быть использованы для дальнейших научных исследований и совершенствования законодательства в указанной сфере.

**ЛЮТАРЕВИЧ-ГЕФТЕР
Юлия Александровна**

кандидат юридических наук, доцент
кафедры гражданского процесса,
публично-правовой деятельности
и организации службы судебных
приставов Всероссийского
государственного университета
юстиции (РПА Минюста России)
(г. Москва)

geftr.84@list.ru

**Иностранный гражданин;
принцип права;
трудовой договор;
гражданско-правовой договор;
отрасль права**

Yulia A. LYUTAREVICH-GEFTER

Candidate of Legal Sciences,
Associate Professor, Department
of Civil Procedure, Public Law
Activities and Organization of the
Bailliff Service, All-Russian State
University of Justice (Moscow)

gfter.84@list.ru

**Foreign citizen;
principle of law;
labor contract;
civil law contract;
branch of law**

PROBLEMS OF BRANCH AFFILIATION OF NORMS REGULATING THE LABOR OF FOREIGN CITIZENS IN THE RUSSIAN FEDERATION

After the formation of the Russian Federation as an independent state, the legislation regulating the legal status of foreign citizens was fragmentary. In the field of labor law, the lack of a coherent legal regulation was aggravated by the fact that until February 2002 the Labor Code of the RSFSR was in force, which did not fix the rules on its effect on a circle of persons and its extension to foreign citizens. The result of legislative gaps was a discussion between representatives of labor law science and civil lawyers about the scope of which branch of law should include the regulation of the labor of foreign citizens: labor or civil. This discussion has not ended to this day. At the same time, the replacement of labor contracts with civil law contracts concluded with foreign citizens entails a violation of the principles of ensuring decent working conditions and priority employment for citizens of the Russian Federation. Thus, the relevance of this work lies in a comprehensive theoretical justification for attributing the labor of foreign citizens to the scope of labor law and formulating proposals for improving legislation. The subject of the work is the norms of legislation regulating social relations to attract foreign citizens to work. The purpose of this work is to substantiate the attribution of labor activity with the participation of foreign citizens to labor, and not to private international law, to identify possible gaps in the legislation and to make proposals for its improvement. The study was conducted on the basis of methods of comparative analysis and synthesis, structural and functional analysis, formal legal analysis, as well as general scientific methods of cognition. Scientific novelty is expressed in the fact that as a result of studying the positions of scientists who are representatives of civil science and representatives of labor law science, it has been established that the former refer labor regulation with the participation of foreign citizens to private international law, and the latter to labor law. The opposite of views leads to the blurring of the subject of the branch of labor law, and ultimately to the replacement of labor contracts with civil law ones. The paper also highlights the criteria that allow attributing labor activity to the subject of the branch of labor law. It is concluded that it is necessary to strengthen the responsibility for concluding civil law contracts with foreign citizens that actually regulate labor relations, since now there is no corresponding qualifying sign in the legislation. In connection with the above, at the end of the work it is proposed to supplement Article 5.27 of the Code of Administrative Offenses of the Russian Federation with part 5.1, which provides for liability for the substitution of labor contracts concluded with foreign citizens with civil law contracts in the same amount as for the illegal use of the labor of foreign citizens (Article 18.15 of the Code of Administrative Offenses). The materials of this article can be used for further scientific research and improvement of legislation in this area.

В СССР специальный законодательный акт, регулировавший правовое положение иностранных граждан, появился только в 1981 г. (Закон СССР от 24 июня 1981 г. № 5152-Х (далее – Закон № 5152-Х)). В ст. 7 Закона № 5152-Х впервые за всю историю существования СССР было закреплено положение о том, что иностранные граждане пользуются правами и несут обязанности в трудовых отношениях

наравне с гражданами СССР. При этом иностранные граждане, постоянно проживавшие в СССР, могли работать на основаниях и в порядке, установленных для граждан СССР. А временно пребывавшие в СССР иностранные граждане могли заниматься трудовой деятельностью, если это было совместимо с целями их пребывания. Кроме того, иностранные граждане не могли быть назначены на отдельные должности,

если их замещение было связано с наличием советского гражданства.

После становления Российской Федерации как самостоятельного государства Закон № 5152-Х действовал еще почти 11 лет, а законодательство, регламентировавшее правовой статус иностранных граждан, носило фрагментарный характер.

Ситуация с законодательным закреплением прав и обязанностей иностранных граждан в сфере труда осложнялась тем, что вплоть до февраля 2002 г. действовал КЗоТ РСФСР, принятый еще в 1971 г. В нем отсутствовали упоминания о его действии по кругу лиц и распространении на иностранных граждан, хотя в ст. 1 данного документа и содержалось общее упоминание о том, что он регулирует трудовые отношения всех работников. Итогом законодательных пробелов стала дискуссия между представителями трудового права и цивилистами о том, к сфере действия какой отрасли права следует относить регулирование труда иностранных граждан – трудового или гражданского.

Исследование указанного вопроса не только не утратило своей актуальности, но и, напротив, стало еще более значимым как с научной, так и с практической точки зрения. Актуальность изучения данной проблемы связана с тем, что компании нередко незаконно заключают с иностранными гражданами гражданско-правовые договоры, фактически регулирующие трудовые отношения. Такая ситуация, во-первых, ущемляет права самих иностранных граждан, а во-вторых, снижает уровень правовой защищенности граждан РФ, лишая их возможности трудоустроиться и получать достойную заработную плату, поскольку на их месте уже работают по гражданско-правовому договору иностранные граждане.

В то же время видный отечественный ученый Е. Е. Мачульская справедливо отмечает, что трудовым отношениям присущ принцип обеспечения достойных условий труда, который включает, но не ограничивается правом работника на защиту от чрезмерно низкой заработной платы [1, с. 4]. Таким образом, труд иностранных граждан по гражданско-правовым договорам фактически является нарушением принципа обеспечения достойных условий труда.

Необходимо также отметить, что согласно ст. 17 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» привлечение иностранной рабочей силы является приоритетным правом РФ. В силу ч. 3 ст. 3 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, если они направлены на содействие в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ. Толкование данных законодательных норм в их совокупности позволяет сделать

вывод о том, что перед нашей страной стоит задача первоочередного трудоустройства граждан РФ, в связи с чем к порядку трудоустройства иностранных граждан предъявляются специальные требования и устанавливаются специальные ограничения. Следовательно, возможность подмены трудовых договоров гражданско-правовыми в ситуации с иностранными гражданами нарушает не только принцип обеспечения достойных условий труда, но и принцип приоритетного трудоустройства граждан РФ.

В связи с изложенным появляется необходимость в осмыслении причин отнесения трудовой деятельности иностранных граждан к сфере действия той или иной отрасли права. Научная новизна проведенного исследования заключается в комплексном теоретическом обосновании отнесения труда иностранных граждан к сфере действия трудового права и формулировании предложений по совершенствованию действующего законодательства.

Еще в 90-е гг. XX в. представители цивилистической науки пришли к выводу, что трудовые отношения, осложненные «иностраным элементом», относятся к сфере действия международного частного права. Следовательно, трудовые отношения с участием иностранных граждан в РФ должны регулироваться нормами международного частного права, а не нормами трудового права. Так, в учебниках под редакцией и авторством М. М. Богуславского указывается, что международное частное право регулирует трудовые отношения с иностранным элементом, а трудовое право регулирует трудовые отношения рабочих и служащих, а также ряд непосредственно связанных с трудовыми отношений [2, с. 125–127; 3, с. 466–479].

К. А. Корсик указывает, что предметом международного частного права являются гражданские правоотношения, осложненные «иностраным элементом», а предмет трудового права составляют индивидуальные и коллективные общественные отношения, возникающие по поводу участия рабочих и служащих в общественном труде [4, с. 110]. Однако при таком разделении правоотношений на входящие в предмет международного частного права и входящие в предмет трудового права остается неясным, к предмету какой отрасли следует относить трудовые правоотношения, осложненные «иностраным элементом».

В 2001 г. был принят ТК РФ, в котором было прямо закреплено, что его действие распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, а также иностранных юридических лиц, если иное не установлено федеральным законом или международным договором (ч. 5 ст. 11). Однако ряд ученых по-прежнему выдвигают идеи об исключении трудовых отношений с участием иностранных граждан в РФ из

сферы действия трудового права и о включении таких отношений в международное частное право или же формировании отрасли международного частного трудового права.

Так, М. А. Андрианова указывает, что «регулирование трудовых отношений с участием иностранцев относится к сфере действия МЧП России... Следует включить раздел «Международное частное трудовое право» в текст Трудового кодекса по аналогии с формированием текстов Семейного, Гражданского кодексов» [5, с. 12]. Относить регулирование труда иностранных граждан к особой отрасли права – международному частному праву, по мнению М. А. Андриановой, возможно в связи с тем, что «при всей специфике трудовой договор с точки зрения его содержания, формальных характеристик, с точки зрения теории права многих зарубежных стран – это разновидность гражданско-правового договора найма услуг, договор частного права, что предопределяет возможность распространения на него общих принципов и конструкций гражданского обязательственного и договорного права» [там же, с. 22].

В кандидатской диссертации 2007 г. Л. В. Карасева делает вывод о необходимости закрепить в трудовом законодательстве нормы о том, что трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, регулируются международным частным правом, поскольку «не все институты международного частного права могут быть отражены в трудовом законодательстве. Указанные пробелы должны быть восполнены за счет аналогии права и аналогии закона» [6, с. 13].

Таким образом, несмотря на наличие прямого законодательного регулирования, указывающего, что трудовые отношения с участием иностранных граждан, регулируются ТК РФ, представители гражданско-правовой науки предлагают регулировать соответствующие отношения нормами международного частного права. Вместе с тем очевидно, что трудовой договор не может рассматриваться как разновидность гражданско-правового договора найма услуг, иное означало бы конец существования самой отрасли трудового права, поскольку у нее не осталось бы самостоятельного предмета регулирования.

Как отмечают Ю. П. Орловский и А. Ф. Нуртдинова, «предмет отрасли права является ее важнейшим системообразующим признаком и представляет собой совокупность взаимосвязанных общественных отношений, регулируемых нормами данной отрасли права» [7, с. 13].

По мнению О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой и ряда других авторов, трудовое право «регулирует общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда. В своей совокупности эти отношения и составляют основ-

ные элементы (ядро) предмета трудового права России» [8, с. 7].

А. М. Куренной указывает, что предмет трудового права составляют «те общественно-трудовые отношения, которые возникают в связи непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы. Они связаны с использованием наемного труда, возникают между наемными работниками и работодателями» [9, с. 22].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что ядром предмета отрасли трудового права являются отношения, связанные с использованием несамостоятельного наемного труда. При этом не имеет значения, выполняется ли этот труд гражданами РФ или иностранными гражданами, находящимися на территории РФ.

И. О. Снигирева справедливо отмечает, что четкое разграничение трудового договора и гражданско-правового договора имеет принципиальное значение с социальной точки зрения, поскольку лица, состоящие в трудовых отношениях, имеют более широкие права и более высокий уровень гарантий их реализации [10, с. 13–19]. В связи с изложенным важно выделить особенности, характеризующие трудовое правоотношение и трудовой договор как его формальное выражение.

Еще в начале XX в. Л. С. Таль отмечал, что «эти формы [формы договора личного найма. – Прим. авт.] могут быть сведены к двум основным типам, весьма различным по характеру и укладу устанавливаемых им отношений: к договорам о служебном труде или трудовому договору в техническом смысле и договорам о самостоятельном (предпринимательском) труде» [11, с. 70].

Таким образом, уже в начале прошлого столетия проводилось четкое разделение самостоятельного (предпринимательского) и несамостоятельного (наемного) труда.

При несамостоятельном (наемном) труде работник обязан подчиняться хозяйской воле работодателя и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Понятие хозяйской власти работодателя впервые в российской правовой науке было сформулировано Л. С. Талем, который указывал, что «власть хозяина может проявляться в трех различных направлениях. Он дает занятым в предприятии лицам указания и поручения, конкретизирующие их договорные обязательства (право дирекции). Он принимает принудительные или карательные меры для поддержания «должного порядка». Он, наконец, единолично или путем соглашения устанавливает порядок предприятия» [11, с. 22–23]. Таким образом, подчинение хозяйской власти работодателя и выступает содержанием несамостоятельности труда, регулируемого трудовым правом.

Помимо этого в трудовом праве предметом договора является сам процесс работы, т.е. приложение рабочей силы. При этом, как отметил Л. С. Таль, рабочая сила неотделима от личности работника [12, с. 22–23]. В гражданском же праве предметом договора является какой-либо конечный результат.

Кроме того, пределы материальной ответственности работника, за некоторыми исключениями, ограничиваются его средним месячным заработком. Все эти и ряд других характеристик трудового правоотношения коренным образом отличают его от правоотношений по выполнению работ или оказанию услуг, регулируемых нормами гражданского права.

Необходимо отметить, что критерии отграничения трудового договора от гражданско-правового, сформулированные более 100 лет назад, остались практически неизменными.

В соответствии с позицией Конституционного Суда РФ в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и заключения гражданско-правовых договоров вопреки намерению работника заключить трудовой договор законодатель предусмотрел возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства [13].

В п. 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 [14] весьма удачно выделены признаки, отличающие трудовое правоотношение от гражданско-правового. Данные признаки сформулированы современным языком, но по сути не отличаются от тех, которые были определены еще в начале XX в. Суды руководствуются п. 17 указанного Постановления, разрешая споры об установлении факта наличия трудовых отношений и о признании гражданско-правового договора трудовым со всеми категориями работодателей.

Кроме того, в п. 18 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора [15], Верховный Суд РФ разъяснил, что от договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя. Исполнитель

по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

Таким образом, характер труда, регулируемого нормами гражданского и трудового права, принципиально различается. А значит, конструкции гражданского договорного права не могут быть распространены на трудовые правоотношения, пусть даже с участием иностранных граждан.

Следует отметить, что иногда один и тот же ученый рассматривает схожие проблемы в рамках парадигмы и гражданского права, и трудового. Так, И. В. Шестерякова успешно защитила кандидатскую диссертацию по специальности 12.00.03 на тему «Коллизионные вопросы труда по международному частному праву» [16]. Таким образом, международно-правовое регулирование труда и международные трудовые стандарты исследовались автором в рамках парадигмы гражданского права. А вот исследование на соискание ученой степени доктора юридических наук было выполнено И. В. Шестеряковой по специальности 12.00.05 на тему «Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии» [17]. В докторской диссертации автор фактически исследует международные трудовые нормы в рамках науки трудового права, а не международного частного права. Указанная трансформация свидетельствует о сложности концептуального определения отраслевой принадлежности международных норм, регулирующих трудовую деятельность.

В докторской диссертации на тему «Эффективность норм международного трудового права» Н. Л. Лютов сформулировал концептуальный подход к понятию и отраслевой принадлежности международного трудового права, которое предлагается понимать как систему правового регулирования в сфере труда, выходящую за рамки одного государства [18, с. 9]. Таким образом, представители науки трудового права исходят из того, что международные правовые акты в сфере труда относятся к сфере действия международного трудового права, а не международного частного права. Следовательно, международные нормы, регулирующие труд иностранных граждан, также следует относить к международному трудовому праву.

Мнение о том, что трудовые отношения с участием иностранных граждан должны относиться к сфере действия трудового права, разделяет и А. И. Коптякова, которая указывает, что «трудовые отношения работников – мигрантов должны регулироваться трудовым правом» [19, с. 92].

На основании изложенного можно сделать вывод о том, что представители гражданско-правовой науки относят международные акты в сфере труда

к международному частному праву, а представители науки трудового права – к международному трудовому праву. Вместе с тем установление отраслевой принадлежности норм, регулирующих труд иностранных граждан, имеет принципиальное значение не только для определения статуса иностранных работников в настоящем, но и для формирования парадигмы развития законодательства в данной сфере.

Представляется, что поскольку трудовые отношения, пусть даже осложненные «иностранном элементом», не могут иметь гражданско-правовую природу, значит, они должны регулироваться нормами национального трудового права и международного трудового права. Отнесение трудовых отношений с участием иностранных граждан к международному частному праву недопустимо, поскольку ведет к размыванию предмета отрасли трудового права и в конечном счете к элиминации самой отрасли.

Противодействию попыткам включить труд с иностранным участием в сферу действия международного частного права способствует и гл. 50.1 ТК РФ, посвященная особенностям регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства. В частности, в указанной главе установлены особенности:

- заключения трудового договора;
- временного перевода на другую работу;
- отстранения от работы;
- прекращения трудового договора и выплаты выходного пособия.

Таким образом, на иностранных граждан распространяются общие положения трудового законодательства, если иное специально не определено в гл. 50.1 ТК РФ. Следовательно, в силу ч. 2 ст. 15 ТК РФ заключать с иностранным гражданином гражданско-правовой договор, фактически регулирующий трудовые отношения, нельзя. Статья 19.1 ТК РФ предусматривает два способа признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми. Во-первых, осуществить такое признание может сам заказчик работ по письменному заявлению иностранного гражданина или необжалованному предписанию Государственного инспектора труда. Во-вторых, признание гражданско-правовых отношений трудовыми может осуществляться в судебном порядке.

Вместе с тем очевидно, что иностранные граждане, находясь в еще более уязвимом положении, чем граждане РФ, вряд ли станут жаловаться в надзорные органы или подавать иски о признании гражданско-правовых отношений трудовыми. Проведенный автором анализ материалов судебной практики, разме-

щенной в открытых базах данных, позволил прийти к выводу, что соответствующая категория трудовых споров с участием иностранных граждан практически отсутствует.

При этом ответственность за заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, установлена ч. 4 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ). Согласно указанной норме штраф за данное правонарушение составляет для должностных лиц 10–20 тыс. руб., для индивидуальных предпринимателей 5–10 тыс. руб., для юридических лиц 50–100 тыс. руб. Как видим, суммы штрафов небольшие и вряд ли удержат работодателей от совершения правонарушений.

Вместе с тем согласно ст. 18.15 КоАП РФ за незаконное привлечение иностранного гражданина к трудовой деятельности юридическому лицу грозит штраф 250–800 тыс. руб., а в некоторых субъектах РФ – от 400 тыс. до 1 млн руб. Также деятельность компании могут приостановить. Однако под незаконным привлечением к трудовой деятельности понимают допуск в какой-либо форме к выполнению работ или оказанию услуг либо иное использование труда иностранного гражданина в отсутствие необходимых разрешительных документов либо с нарушением порядка уведомления компетентных органов. Значит, для целей ст. 18.15 КоАП РФ не имеет правового значения, законно ли заключен с иностранным гражданином гражданско-правовой договор или же он подменяет трудовые отношения, – важно лишь наличие разрешительных документов и соблюдение формальных процедур.

Представляется, что такая ситуация нарушает принцип приоритетного трудоустройства граждан РФ, а ответственность работодателей должна быть повышена. В связи с изложенным предлагается дополнить ст. 5.27 КоАП РФ ч. 5.1, в которой предусмотреть, что «заключение с иностранным гражданином гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, 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 от четырнадцати до девяноста суток». Установление санкции в указанных размерах представляется обоснованным, поскольку именно такое наказание предусмотрено за незаконное привлечение к трудовой деятельности в ст. 18.15 КоАП РФ.

Пристатейный библиографический список

1. *Мачульская Е. Е.* Модификация принципов трудового права в свете изменений Конституции Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 2.
2. *Международное частное право : современные проблемы / под ред. М. М. Богуславского.* М. : ТЕИС, 1994.
3. *Богуславский М. М.* Международное частное право : учебник. 5-е изд., перераб. и доп., с изм. М. : Юристъ, 2006.
4. *Корсик К. А.* Теория, практика и проблемы правового регулирования статуса иностранных граждан в Российской Федерации (опыт сравнительно-правового исследования) : дис. ... докт. юрид. наук. М., 1999.
5. *Андрианова М. А.* Трудовые отношения с участием иностранцев в системе международного частного трудового права России : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002.
6. *Карасева Л. В.* Значение норм международного частного права в регулировании трудовых отношений мигрантов из стран СНГ в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007.
7. *Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова.* 2-е изд. М. : КОНТРАКТ ; ИНФРА-М, 2008.
8. *Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой.* 3-е изд., перераб. и доп. М. : ТК Велби ; Проспект, 2008.
9. *Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного.* 2-е изд., испр. и доп. М. : Изд. дом «Правоведение», 2008.
10. *Снигирева И. О.* Конституционная основа трудового законодательства // Трудовое право. 2004. № 6.
11. *Таль Л. С.* Очерки промышленного права. М. : Тип. Г. Лисснера, Д. Собко, 1916.
12. *Таль Л. С.* Трудовой договор: цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения. Ярославль : Тип. Губ. правл., 1913.
13. Определение Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 г. № 597-О-О // СПС «КонсультантПлюс».
14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2018. 6 июня. № 121.
15. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г. // СПС «КонсультантПлюс».
16. *Шестерякова И. В.* Коллизионные вопросы труда по международному частному праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2000.
17. *Шестерякова И. В.* Международные трудовые нормы и трудовое право России : их соотношение и коллизии : автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 2011.
18. *Люттов Н. Л.* Эффективность норм международного трудового права : автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 2013.
19. *Коптякова А. И.* Правовое регулирование труда работников-мигрантов : актуальные проблемы // Проблемы развития юридической науки и российского законодательства : тезисы докладов юбилейной научной конференции, посвященной 90-летию Перм. гос. ун-та и юрид. ф-та. Пермь, 2007.

References

1. *Machulskaia E. E.* Modification of the Principles of Labor Law in the Light of Changes in the Constitution of the Russian Federation. *Labor Law in Russia and Abroad.* 2021. No. 2.
2. *Boguslavskii M. M. (ed.).* International Private Law: Modern Problems. Moscow: TEIS, 1994.
3. *Boguslavskii M. M.* International Private Law: Textbook. 5th ed. Moscow: Iurist, 2006.
4. *Korsik K. A.* Theory, Practice and Problems of Legal Regulation of the Status of Foreign Citizens in the Russian Federation (Experience of Comparative Legal Research): Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences. Moscow, 1999.
5. *Andrianova M. A.* Labor Relations with the Participation of Foreigners in the System of International Private Labor Law in Russia: Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences. Moscow, 2002.
6. *Karaseva L. V.* The Value of the Norms of Private International Law in the Regulation of Labor Relations of Migrants from the CIS Countries in the Russian Federation: Synopsis of a Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences. Moscow, 2007.
7. *Orlovskii Iu. P., Nurtdinova A. F. (eds.).* Labor Law in Russia: Textbook. 2nd ed. Moscow: Kontrakt; Infra-M, 2008.
8. *Smirnov O. V., Snigireva I. O. (eds.).* Labor Law: Textbook. 3rd ed. Moscow: TK Velby; Prospekt, 2008.
9. *Kurennoi A. M. (ed.).* Labor Law of Russia. 2nd ed. Moscow: Publishing House "Jurisprudence", 2008.

10. *Snigireva I. O.* The Constitutional Basis of Labor Legislation. *Labor Law*. 2004. No. 6.
11. *Tal L. S.* Essays on Industrial Law. Moscow: G. Lissner & D. Sobko's Printing House, 1916.
12. *Tal L. S.* Labor Contract: Civil Research. Part 1: General Teachings. Yaroslavl: Printing House of the Provincial Government, 1913.
13. Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation of 19 May 2009 No. 597-O-O (SPS "ConsultantPlus").
14. Decree of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of 29 May 2018 No. 15 "On the Application by the Courts of Legislation Regulating the Labor of Employees Working for Employers – Individuals and Employers – Small Businesses That Are Classified as Micro-Enterprises". *Rossiiskaia Gazeta*. 6 June 2018. No. 121.
15. Review of the Practice of Consideration by the Courts of Cases on Disputes Related to the Conclusion of an Employment Contract, approved by the Presidium of the Supreme Court of the Russian Federation on 27 April 2022 (SPS "ConsultantPlus").
16. *Shesteriakova I. V.* Conflict Issues of Labor Under Private International Law: Synopsis of a Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences. Saratov, 2000.
17. *Shesteriakova I. V.* International Labor Standards and Labor Law in Russia: Their Correlation and Conflicts: Synopsis of a Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences. Moscow, 2011.
18. *Liutov N. L.* The Effectiveness of the Norms of International Labor Law: Synopsis of a Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences. Moscow, 2013.
19. *Koptiakova A. I.* Legal Regulation of Labor of Workers-Migrants: Actual Problems. In Problems of the Development of Legal Science and Russian Legislation: Abstracts of the Jubilee Scientific Conference Dedicated to the 90th Anniversary of Perm State University and the Law Faculty. Perm, 2007.