Научная статья
УДК 349.2
https://doi.org/10.33874/2072-9936-2023-0-3-128-135

ИНОСТРАННЫЙ ГРАЖДАНИН КАК СПЕЦИАЛЬНЫЙ СУБЪЕКТ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Юлия Александровна Лютаревич-Гефтер

Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), 117638, Россия, г. Москва, ул. Азовская, д. 2, корп. 1

gefter.84@list.ru

Аннотация

Трудовое законодательство не содержит норм, предусматривающих специальную дисциплинарную ответственность для иностранных граждан и апатридов. В связи с изложенным актуален вопрос ее введения. Цель данной работы заключается в выявлении особенностей правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства, которые могли бы стать основаниями для отнесения такой категории работников к специальному субъекту дисциплинарной ответственности. Исследование проводилось на основе методов сравнительного анализа и синтеза, формально-юридического анализа, а также общенаучных методов познания. Научная новизна выражается в формулировании вывода о целесообразности применения к указанной категории работников специальной дисциплинарной ответственности в виде расторжения трудового договора в случае несообщения либо несвоевременного сообщения работодателю о возникновении обстоятельств, с которым законодательство связывает обязанность сторон прекратить трудовой договор. Также предлагается запретить работодателям, финансируемым за счет бюджетных средств, принимать на работу иностранных граждан (апатридов), ранее уволенных за виновные действия.

Ключевые слова: иностранный гражданин; дисциплинарная ответственность; дисциплинарный проступок; дифференциация регулирования труда.

Для цитирования: *Лютаревич-Гефтер Ю. А.* Иностранный гражданин как специальный субъект дисциплинарной ответственности // Вестник Российской правовой академии. 2023. № 3. С. 128–135. https://doi.org/10.33874/2072-9936-2023-0-3-128-135

Research Article

A FOREIGN CITIZEN AS A SPECIAL SUBJECT OF DISCIPLINARY RESPONSIBILITY

Yulia A. Lyutarevich-Gefter

All-Russian State University of Justice, 2, Bldg. 1 Azovskaia St., Moscow, 117638, Russia

gefter.84@list.ru

Abstract

Labor legislation does not contain norms providing for special disciplinary liability for foreign citizens and stateless persons. In connection with the above, the question of its introduction is relevant. The purpose of this work is to identify the features of the legal status of foreign citizens and stateless persons, which could become grounds for classifying such a category of workers as a special subject of disciplinary responsibility. The study was conducted on the basis of methods of comparative analysis and synthesis, formal legal analysis, as well as general scientific methods of cognition. Scientific novelty is expressed in the formulation of a conclusion on the advisability of applying to the specified category of workers special disciplinary liability in the form of termination of the employment contract in case of failure to notify or untimely notification to the employer about the occurrence of circumstances with which the legislation associates the obligation of the parties to terminate the employment contract. It is also proposed to prohibit employers financed from the budget to hire foreign citizens (stateless persons) who were previously dismissed for guilty actions.

Keywords: foreign citizen; disciplinary responsibility; disciplinary offense; differentiation of labor regulation.

For citation: *Lutarevich-Gefter Yu. A.* A Foreign Citizen as a Special Subject of Disciplinary Responsibility. *Herald of the Russian Law Academy*, 2023, no. 3, pp. 128–135. (In Russ.) https://doi.org/10.33874/2072-9936-2023-0-3-128-135

Введение

Отраслью трудового права предусмотрены специальные, характерные только для нее виды ответственности: дисциплинарная и материальная. Теоретическому осмыслению данных видов ответственности ученые уделяли значительное внимание со времени становления трудового права, как самостоятельной отрасли. В итоге было сформировано и обосновано значительное количество воззрений на правовую природу и содержание дисциплинарной и материальной ответственности.

Следует отметить, что согласно современным воззрениям основанием как дисциплинарной, так и материальной ответственности признается дисциплинарный проступок [1, с. 38–39]. Под ним понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)).

Также ученые предпринимали попытки сформулировать определение дисциплинарной ответственности. Например, В. Н. Скобелкин понимал под данным термином «обязанность рабочего или служащего понести наказание, предусмотренное трудовым законодательством за виновное и противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей» [2, с. 11]. Практически аналогичное по смыслу определение дисциплинарной ответственности предлагала и Л. А. Сыроватская [3, с. 47].

Таким образом, теория дисциплинарной ответственности была разработана еще советскими учеными и развита современными исследователями. Вместе с тем в 2014 г. ТК РФ был дополнен гл. 50.1, регулирующей особенности трудовой деятельности работников, не имеющих российского гражданства. В данную главу дважды вносились изменения, но специальных норм о дисциплинарной ответственности иностранных граждан ТК РФ не содержит.

Общепризнанным в науке трудового права является мнение о существовании общего и специального субъектов дисциплинарной ответственности, при этом общая ответственность устанавливается ТК РФ, а специальная – уставами и положениями о дисциплине [4, с. 5]. Важно отметить, что в силу ч. 4 ст. 192 ТК РФ нельзя применять дисциплинарные взыскания, не предусмотренные федеральными законами, уставами или положениями о дисциплине. При этом согласно ч. 5 ст. 189 ТК РФ уставы или положения о дисциплине должны устанавливаться исключительно федеральными законами. Значит, чтобы применить к работнику дисциплинарное взыскание, не указанное в ТК РФ, необходимо, чтобы этот работник являлся специальным субъектом дисциплинарной ответственности и в отношении него действовали какие-либо уставы или положения о дисциплине, надлежащим образом утвержденные.

Согласно превалирующей в научных кругах позиции основаниями для выделения специального субъекта дисциплинарной ответственности являются ответственный характер трудовой функции или трудовых обязанностей [5, с. 33].

Таким образом, ученые, как правило, связывают установление особенностей дисциплинарной ответственности, как в отношении ее видов, так и в отношении особенностей применения, с объективными причинами – специфическим характером работы или условиями ее выполнения. Например, в ТК РФ закреплены дополнительные основания привлечения к дисциплинарной ответственности для педагогических работников (п. 1 ст. 336), спортсменов (ст. 348.11). Расторжение трудового договора с дистанционными работниками за их отказ без уважительной причины взаимодействовать с работодателями более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса по своему правовому смыслу также является видом дисциплинарного взыскания, хотя он напрямую не указан в ч. 3 ст. 192 ТК РФ. Данный вывод следует из анализа содержания ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ.

В связи с изложенным возникает вопрос о том, может ли введение специального субъекта дисциплинарной ответственности быть обусловлено не особым характером трудовой функции и обязанностей, а спецификой личности самого работни-

ка, как иностранного гражданина (здесь и далее под иностранными гражданами будут пониматься также лица без гражданства). Иными словами, необходимо определить, целесообразно ли установить для работников, не имеющих российского гражданства, специальные виды дисциплинарной ответственности или же специальные основания ее применения исходя из особенностей правового положения такой категории лиц.

Вопрос практической целесообразности и научной обоснованности признания иностранных граждан специальными субъектами дисциплинарной ответственности является чрезвычайно актуальным, поскольку в РФ работает значительное их количество. Особенности приема их на работу и осуществления ими трудовой деятельности весьма специфичны, поскольку обусловлены обязательностью наличия специальных документов и (или) прохождения определенных административных процедур, как самими иностранными гражданами, так и их работодателями. При этом в ст. 327.3 ТК РФ закреплены дополнительные документы, необходимые для приема иностранного гражданина на работу, а в ст. 327.4, 327.6 ТК РФ установлены особенности перевода на другую работу и дополнительные основания прекращения трудового договора с данной категорией работников. Особенности перевода и увольнения также связаны со спецификой указанных работников, как лиц, не имеющих гражданства РФ. Таким образом, в рассматриваемом случае уже зафиксированные в законодательстве особенности правового регулирования труда связаны не со спецификой трудовой функции, а с особенностями статуса физических лиц по нормам административного права. В связи с изложенным особенно важно стимулировать иностранных граждан соблюдать трудовое законодательство, а также предоставить работодателям адекватную возможность привлечения их к ответственности за нарушение трудовой дисциплины.

Научная новизна настоящей работы заключается в установлении и обосновании возможности признания иностранных граждан специальными субъектами дисциплинарной ответственности, а также внесении предложений по совершенствованию действующего законодательства.

Признание иностранных граждан специальными субъектами дисциплинарной ответственности

Несмотря на отсутствие в ТК РФ и иных федеральных законах каких-либо особенностей дисциплинарной ответственности иностранных граждан, некоторые такие особенности зафиксированы на межгосударственном уровне. Например, в подп. «б» п. 3 ст. 7 Соглашения между Правительством РФ и Правительством Социалистической Республики Вьетнам от 29 сентября 1992 г. «О принципах направления и приема вьетнамских граждан на работу на предприятиях, в объединениях и организациях Российской Федерации» (далее – Соглашение) указано, что если гражданин Социалистической Республики Вьетнам систематически допускает нарушения трудовой дисциплины, то трудовой договор с данным работником может быть прекращен досрочно.

Необходимо обратить внимание, что в рассматриваемой норме Соглашения указывается на систематическое нарушение трудовой дисциплины, хотя ТК РФ данным понятием не оперирует. В частности, согласно п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работода-

тель вправе расторгнуть трудовой договор с работником за неоднократное (а не систематическое) неисполнение последним без уважительных причин своих трудовых обязанностей. Кроме того в анализируемой норме Соглашения не указано, что расторгнуть трудовой договор с гражданином Вьетнама можно лишь в том случае, когда он, уже будучи привлеченным к дисциплинарной ответственности в виде замечания или выговора, допустил новое нарушение. А ведь совершение работником, уже имеющим дисциплинарное взыскание, нового проступка – обязательное условие для законности увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Таким образом, из буквального толкования Соглашения следует, что уволить гражданина Вьетнама можно и в том случае, когда он совершил несколько дисциплинарных проступков в один день. В связи с этим очевиден недостаток в юридической технике данного Соглашения, поскольку, во-первых, ТК РФ не в полной мере с ним согласуется, оперируя различными терминами, а во-вторых, в диспозиции п. 3 ст. 7 Соглашения использован термин «прекращение трудовых отношений». Хотя согласно сложившейся научной доктрине и в соответствии со ст. 77–82, 84 ТК РФ если инициатором увольнения стала одна из сторон или обе стороны трудового договора, то он подлежит расторжению, а не прекращению. Вместе с тем анализ Соглашения имеет скорее теоретическое, а не прикладное значение, поскольку практика по трудовым спорам, в которых суды ссылались бы на подп. «б» п. 3 ст. 7 Соглашения, отсутствует.

Иных международных правовых актов, в которых бы предусматривались дополнительные виды или основания привлечения иностранных граждан к дисциплинарной ответственности, выявить не удалось. Изложенное означает, что на уровне международных договоров иностранные граждане не рассматриваются как специальные субъекты дисциплинарной ответственности. Следовательно, правовое регулирование соответствующих вопросов остается на усмотрение национального законодателя.

К вопросу введения в отношении иностранных граждан дополнительных оснований или видов дисциплинарной ответственности следует подходить с должной осмотрительностью. Ведь такие работники и без того, как правило, слабо защищены на практике от злоупотреблений со стороны работодателей в силу недостаточной правовой культуры и низкой квалификации.

Следует отметить, что один из основных методов трудового права – это сочетание единства и дифференциации в правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Единство проявляется в установлении общих для всех правил, дифференциация – в закреплении особенностей регулирования труда. При этом согласно ст. 251 ТК РФ под особенностями регулирования труда понимаются нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила. Кроме того, ч. 1 ст. 252 ТК РФ устанавливает, что особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных. Таким образом, дифференциация, ухудшающая правовое положение работников, допускается только, если это предусмотрено ТК РФ во избежание превращения ее в дискриминацию. В связи с изложенным важно, с одной стороны, обеспечить возможность привлече-

ния иностранных граждан к дисциплинарной ответственности за дисциплинарные проступки, обусловленные спецификой их статуса, а с другой стороны, не допустить дискриминации работников по признаку отсутствия у них гражданства РФ.

Иностранным гражданам для осуществления трудовой деятельности в РФ требуются специальные документы. Кроме того, уполномоченный государственный орган может принять решение о нежелательности пребывания того или иного иностранного гражданина в РФ. В связи с изложенным правомерным было бы установление дисциплинарной ответственности в виде увольнения за несообщение либо несвоевременное сообщение работодателю об аннулировании документа, который в соответствии со ст. 327.3 ТК РФ необходим иностранному гражданину для осуществления трудовой деятельности, а равно за несообщение либо несвоевременное сообщение работодателю информации об иных юридических фактах, которые влекут невозможность сохранения трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством, иными федеральными законами или международными договорами.

Предлагаемая формулировка выглядит достаточно общей, что позволило бы использовать ее в различных ситуациях, когда иностранный гражданин своевременно не сообщил работодателю о юридических фактах, имеющих значение для возможности сохранения трудовых отношений. Для введения дополнительного основания привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения предлагается дополнить ч. 1 ст. 327.6 и ч. 3 ст. 192 ТК РФ соответствующими положениями.

Подобное нововведение стимулировало бы иностранных граждан своевременно информировать работодателей об истечении срока действия или аннулировании документа, необходимого иностранцу для осуществления трудовой деятельности, а равно наступлении иного юридически значимого обстоятельства, с которым ТК РФ связывает необходимость прекращения трудовых отношений. Таким образом, в случае, если бы работодатель был своевременно проинформирован о необходимости прекращения трудового договора с иностранным гражданином по одному из оснований, ныне закрепленных в ст. 327.6 ТК РФ, прекращение трудового договора осуществлялось бы по данному основанию. В случае несообщения иностранным гражданином о наличии юридических фактов, обусловливающих обязанность прекратить трудовой договор, у работодателя была бы возможность уволить такого работника за виновные действия по новому основанию.

Кроме того, представляется целесообразным рассмотреть возможность установления запрета иностранным гражданам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, в течение определенного срока заключать новые трудовые договоры, по крайней мере, с работодателями, финансируемыми за счет бюджетных средств. В настоящее время дисциплинарный проступок, каким бы грубым он ни был, не влечет для иностранного гражданина негативных последствий с точки зрения административного законодательства, поскольку увольнение за нарушение трудовой дисциплины не является основанием для аннулирования патента или разрешения на работу либо невыдачи новых документов. Такой вывод следует из анализа п. 22 ст. 13.3, п. 9–9.2, 9.7, 9.8 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Помимо вышеуказанного следует обратить внимание на то, что при приеме на новую работу соискатель с иностранным гражданством может, например, заявить

об утере трудовой книжки или представить поддельные сведения о трудовой деятельности. В такой ситуации потенциальному работодателю может быть сложно узнать о подлинном основании увольнения иностранного гражданина с прежнего места работы. В этой связи необходимо указать на наличие судебной практики, признавшей законным и обоснованным отказ в приеме на работу из-за увольнения с прежнего места работы за виновные действия. Так, в ряде дел суды пришли к выводу о том, что отказ в приеме на работу из-за совершенного у другого работодателя дисциплинарного проступка доказывает отсутствие у соискателя необходимых деловых качеств [6; 7]. А такой отказ законен в силу ч. 1 ст. 64 ТК РФ.

Заключение

На основании проведенного в статье исследования предлагается признать иностранных граждан специальным субъектом дисциплинарной ответственности и предусмотреть для данной категории работников особое основание привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за несообщение работодателю об аннулировании документа, который в соответствии со ст. 327.3 ТК РФ необходим иностранному гражданину для осуществления трудовой деятельности, а равно за несообщение либо несвоевременное сообщение работодателю информации об иных юридических фактах, которые влекут невозможность сохранения трудовых отношений.

Также предлагается дополнить гл. 50.1 ТК РФ нормами, запрещающими работодателям, полностью или частично финансируемыми за счет средств федерального, регионального или местного бюджетов, принимать на работу иностранных граждан, ранее уволенных за нарушение трудовой дисциплины или иные виновные действия. Срок – в течение одного года со дня увольнения за нарушение трудовой дисциплины или иные виновные действия. Указанный срок представляется обоснованным, поскольку согласуется с ч. 1 ст. 194 ТК РФ, в соответствии с которой дисциплинарное взыскание считается погашенным спустя год со дня его применения.

Для того чтобы потенциальным работодателям было проще узнать об основании увольнения иностранного гражданина с прежнего места работы предлагается доработать подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие выдачу документов, необходимых иностранным гражданам для осуществления трудовой деятельности. В частности, следует усовершенствовать приказы МВД России от 30 июля 2020 г. № 533, от 2 ноября 2021 г. № 805 с тем, чтобы при увольнении по основаниям, признаваемым ТК РФ дисциплинарными взысканиями или иными виновными действиями, соответствующий факт был отражен в разрешении на работу или патенте, если такой документ требуется иностранному гражданину для осуществления трудовой функции в соответствии с законодательством. Указанная мера позволила бы потенциальным работодателям быть своевременно информированными о прошлом негативном трудовом опыте соискателя, не имеющего российского гражданства. Также если бы указание на увольнение за дисциплинарный проступок содержалось в разрешении на работу или патенте, то потенциальным работодателям было бы проще обосновывать правомерность отказа иностранному гражданину в приеме на работу.

Пристатейный библиографический список

1. *Забрамная Е. Ю.* Развитие научных представлений о правонарушении как основании ответственности по трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 1.
2. *Скобелкин В. Н.* Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих. Воронеж : Центр.-Чернозем. кн. изд-во, 1985.
3. *Сыроватская Л. А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. М. : Юрид. лит., 1990.
4. *Гейц И. В.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Дело и Сервис, 2006.
5. *Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н.* Ответственность по российскому трудовому праву : научно-практическое пособие. М. : ТК Велби ; Изд-во Проспект, 2008.
6. Апелляционное определение Орловского областного суда от 2 октября 2019 г. по делу № 33-2847/2019 // СПС «КонсультантПлюс».
7. Решение Волгодонского районного суда Ростовской области от 10 мая 2011 г. по делу № 2-1726/11 // СПС «Гарант».

References

1. *Zabramnaia E. Iu.* Development of Scientific Ideas About the Offense as a Basis for Liability Under Labor Law. *Labor Law in Russia and Abroad*, 2022, no. 1. (In Russ.)
2. *Skobelkin V. N.* Disciplinary Responsibility of Workers and Employees. Voronezh: Central Chernozem Book Publishing House, 1985. (In Russ.)
3. *Syrovatskaia L. A.* Responsibility for Violation of Labor Legislation. Moscow: Iuridicheskaia literatura, 1990. (In Russ.)
4. *Geitz I. V.* Responsibility for Violation of Labor Legislation. 2nd ed. Moscow: Delo & Servis, 2006. (In Russ.)
5. *Gusov K. N., Poletaev Iu. N.* Liability Under Russian Labor Law: Scientific and Practical Guide. Moscow: TK Velbi; Prospekt, 2008. (In Russ.)
6. Appeal Ruling of the Oryol Regional Court of 2 October 2019 on the Case No. 33-2847/2019 (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)
7. Decision of the Volgodonsk District Court of the Rostov Region of 10 May 2011 on the Case No. 2-1726/11 SPS ("Garant"). (In Russ.)

Сведения об авторе:
Ю. А. Лютаревич-Гефтер – кандидат юридических наук, доцент.

Information about the author:
Yu. A. Lyutarevich-Gefter – PhD in Law, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 06.04.2023; одобрена после рецензирования 25.05.2023; принята к публикации 10.07.2023.
The article was submitted to the editorial office 06.04.2023; approved after reviewing 25.05.2023; accepted for publication 10.07.2023.