
РАБОТА ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН ПО ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОМУ ДОГОВОРУ

Анна Иванчак*
Оксана Кравченко**

DOI 10.24833/2073-8420-2017-3-44-15-21



Введение. Значимой новеллой последних лет стало дополнение Трудового кодекса (ТК) РФ отдельной главой, регламентирующей труд иностранных граждан. Вместе с тем, российский закон допускает трудоустройство иностранцев и по гражданско-правовому договору. Однако особенности регулирования такого рода отношений не нашли своего отражения в гражданском законодательстве. Такое положение дел создает определенные сложности на практике. В настоящем исследовании предпринята попытка обосновать необходимость разработки института найма иностранных граждан в рамках гражданско-правового регулирования. В этой связи проводится анализ правовой природы подрядного договора, его отличий от трудового договора, а также оснований возникновения подрядных отношений с иностранным гражданином.

Материалы и методы. Методологическую основу исследования составили такие общенаучные и специальные методы познания правовых явлений и процессов в сфере международного частного права, как: метод анализа и синтеза социально-правовых явлений; метод системно-структурного анализа; формально-логический метод; метод сравнительного правоведения.

Результаты исследования. В результате проведенного анализа выявлено, что осуществление трудовой деятельности по договору подряда – широко распространенное явление, в том числе и среди иностранных граждан. Вместе с тем, как и устройство на работу на основании трудового договора, правовое регулирование труда иностранцев по договору подряда должно отражать специфику статуса названных субъектов, поскольку на практике подобные пробелы в законе создают для участников данных правоотношений ряд трудностей.

Обсуждение и заключение. Обосновано мнение о том, что включение отдельных глав, закрепляющих особое положение иностранных лиц, осуществляющих деятельность по гражданско-правовому договору, в текст Гражданского кодекса (ГК) РФ представляется наиболее оптимальным решением, поскольку отсутствие подобной кодификации и коллизии норм, применяемых при регулировании труда иностранных граждан в сфере подрядных отношений, препятствуют надлежащей реализации субъективных прав названными субъектами и зачастую не позволяют им сделать выбор в пользу осуществления деятельности на основании договора подряда.

* **Иванчак Анна Ивановна**, доктор юридических наук, профессор кафедры международного частного и гражданского права МГИМО МИД России
e-mail: ivanchak@mail.ru.

** **Кравченко Оксана Владимировна**, магистрант кафедры международного частного и гражданского права МГИМО МИД России
e-mail: oksana.kravchenko95@gmail.com

Введение

Федеральный Закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» закрепляет понятие трудовой деятельности иностранного гражданина, которое охватывает его работу на основании как трудового договора, так и гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг)¹. Вместе с тем, законодатель не проводит разграничение правового режима осуществления иностранцами указанных видов деятельности. В действующем гражданском законодательстве отсутствует специальная глава, в которой были бы отражены особенности данных правоотношений по аналогии с гл. 50.1. Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства»². Иными словами, закон не устанавливает специфику правового режима деятельности по договору подряда для особой категории лиц - иностранных граждан.

В то же время анализ ст. 2 Гражданского кодекса РФ, закрепляющей принцип национального режима в отношении иностранных граждан, позволяет утверждать, что иностранный подрядчик имеет такие же права и обязанности, как и подрядчик-российский гражданин [3. С. 179]³. Возникает вопрос: не нарушит ли стремление к обособлению отдельных категорий подрядных работников единство правового регулирования такого рода отношений [5]? Насколько необходима и практически обоснована разработка гражданско-правового института, отражающего специфику труда иностранных граждан? Ответ на поставленные вопросы, в частности, требует изучения особенностей и оснований возникновения подрядных отношений с иностранным гражданином.

Исследование

Согласно ст. 702 ГК РФ, договор подряда – это договор на выполнение определенных видов работ, в котором одна сторона (подрядчик) обязуется перед другой стороной (заказчиком) выполнить работы, перечень которых указан в договоре, и сдать её результат заказчику в заранее оговоренные

сроки, а последний обязуется принять результаты работ и оплатить их.

Приведенное законодательное определение весьма удачно тем, что позволяет сразу обозначить предмет соглашения и его стороны. Что касается предмета, то это, в первую очередь, сам процесс работы и ее овеществленный результат. Закон устанавливает, что договор заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику.

Однако, что касается статуса сторон подрядного договора, ситуация несколько сложнее, учитывая, что в Гражданском кодексе РФ они лишь поименованы в качестве «заказчика» и «подрядчика». Чтобы очертить статус иностранного гражданина как подрядчика, необходимо обратиться к Федеральному закону «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Согласно положениям названного Закона, заказчиком работ (услуг) является физическое или юридическое лицо, получившее в установленном порядке разрешение на привлечение и использование иностранных работников и использующее труд иностранных работников на основании заключенных с ними гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг). Дополнительно устанавливается, что заказчиком может выступать иностранный гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя. Закон связывает право заказчика привлекать и использовать иностранных работников с наличием у него разрешения на привлечение и использование таких лиц, а право иностранного гражданина осуществлять трудовую деятельность – с достижением возраста восемнадцати лет, а также с наличием разрешения на работу или патента.

Кроме названного, следует обратить внимание ещё на ряд особенностей трудоустройства иностранных граждан. Во-первых, разрешение на работу или патент, являясь документами, подтверждающими право иностранного гражданина на временное осуществление на территории Российской Федерации трудовой деятельности, не тождественны и не взаимозаменяемы [1. С. 119-120]. Так, разрешение необходимо для

¹ О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25 июля 2002 № 115-ФЗ // Российская газета. 2004. 7 июля. № 153.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ Российская Газета 2001. 31 дек. № 256.

³ Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая от 30 ноября 1994. № 51-ФЗ // Российская газета. 1994. 8 дек. № 238239.

тех категорий лиц, которые прибыли в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы, в то время как получение патента предусмотрено для иностранных граждан, на которых распространяется безвизовый режим.

Во-вторых, законодатель установил ряд исключений из общего правила в отношении получения названных разрешительных документов. В частности, такого рода разрешения не требуются для трудоустройства постоянно и временно проживающих в РФ иностранных граждан. Таким образом, очевидно, что оформлению гражданско-правовых отношений с иностранным гражданином должно предшествовать определение миграционного статуса последнего: является ли он лицом, постоянно проживающим, временно проживающим или временно пребывающим на территории принимающего государства.

Кроме того, положения ст. 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» также закрепили ряд случаев, освобождающих заказчика по подрячному договору от обязанности получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников. Это, среди прочих, случаи заключения договора с лицами, прибывшими в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы; высококвалифицированными специалистами или членами их семей; лицами, обучающимися в Российской Федерации по очной форме в профессиональной образовательной организации или организации высшего образования по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию.

Не менее важным для установления правового режима труда по договору подряда представляется положение рассматриваемого Закона, запрещающее временно пребывающему в Российской Федерации иностранному гражданину осуществлять трудовую деятельность вне пределов того субъекта РФ, на территории которого ему было выдано разрешение на работу или патент, а также по той профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), которая не указана в подтверждающем документе. Названной норме корреспондирует запрет в отношении заказчика работ привлекать иностранного гражданина к деятельности

вне пределов субъекта РФ, на территории которого последнему было выдано разрешение или патент, а также по не указанной в них профессии. Очевидно, что приведенное правило необходимо для эффективной регламентации деятельности иностранных лиц на территории РФ.

Следует заметить, что в исключительных случаях, с учетом особенностей региональных экономических связей уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти может допустить осуществление трудовой деятельности иностранным гражданином, временно пребывающим в РФ, вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выдано разрешение на работу. Иностранному гражданину, временно проживающему в РФ, в аналогичных случаях может быть допущен к деятельности вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание.

Анализ приведенных выше законодательных положений позволяет нам указать на стремление к такой организации деятельности иностранных лиц в РФ, которая одновременно отвечает и критерию безопасности, и критерию наибольшей экономической выгоды.

Положения российского закона детально регламентируют порядок подготовки документов для оформления иностранному гражданину разрешения на работу. Он сопряжен с проверкой федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции (или его территориальным органом) факта постановки лица на учет в налоговом органе (на основании сведений, содержащихся в государственной информационной системе миграционного учета)⁴. Также установлена обязанность заказчика работ, привлекающего для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, уведомлять территориальный орган МВД в субъекте РФ о заключении и прекращении (расторжении) договора с данным лицом в трехдневный срок. Уведомление также должно быть подано в случае самовольного оставления иностранным лицом места работы, досрочного прекращения договора подряда, увольнения лица.

Существенным условием договора подряда является срок выполнения работы (оказания услуг). В стандартных договорах, как правило, указываются две даты: срок начала

⁴ С 5 апреля 2016 г. полномочия федерального органа исполнительной власти в сфере миграции переданы МВД РФ, в котором создано Главное управление по вопросам миграции (ГУВМ).

выполнения работ и срок их завершения. Вместе с тем, по согласованию между сторонами в договоре могут быть предусмотрены также сроки завершения отдельных этапов работы (промежуточные сроки). В таком случае, по общему правилу, подрядчик несет ответственность за нарушение как начального и конечного, так и промежуточных сроков выполнения работы. Учитывая данную специфику договорных отношений, заказчик, привлекая временно пребывающих в РФ иностранных граждан, должен удостовериться, чтобы срок действия подрядного договора не превышал срока, на которое иностранным лицам выдано разрешение. В противном случае, возникает риск того, что иностранный гражданин не продлит разрешение на работу и не завершит выполнение работ по договору подряда в полном объеме.

Следует обратить внимание и на специфику различных видов подрядных работ. Действующее гражданское законодательство регламентирует особый порядок и условия выполнения работ в рамках бытового, строительного подряда, подряда на выполнение проектных и изыскательских работ, а также подрядных работ для государственных или муниципальных нужд.

Сравнительный анализ правового регулирования труда иностранных граждан во Франции свидетельствует о существовании в этой республике ещё более строгого режима устройства на работу по договору подряда [7. С. 98].

Как и в ГК России, Французский Гражданский кодекс (ФГК), где закреплены общие положения о договоре подряда, не содержит специальной главы, в которой были бы отражены особенности гражданских правоотношений с иностранным элементом⁵. Особенности привлечения иностранных лиц к осуществлению деятельности на основании такого договора предусмотрены Кодексом Франции о въезде и пребывании иностранцев⁶. Его положения, в частности, устанавливают необходимость получения разрешительных документов, разновидность которых, как и в России, зависит от миграционного статуса иностранного гражданина.

Так, для лиц, временно пребывающих на территории республики, обязательно получение временного разрешения в целях осуществления деятельности по гражданско-правовому или срочному трудовому договору в течение срока, не превышающего один год. По истечении года, иностранное лицо, имеющее намерение остаться во Франции, имеет право на получение разрешения сроком на четыре года, которое становится документальным подтверждением его деятельности. В дальнейшем, такое разрешение продлевается автоматически в случае, если лицо продолжает удовлетворять критериям, установленным при получении документа. Разрешительный порядок установлен не только для временно пребывающих в стране иностранцев, но и для постоянно проживающих⁷.

Понятие подрядного договора во Франции практически совпадает с определением, приведенным в ГК РФ. Согласно ст. 1710 ФГК, одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить определенную работу по заданию другой стороны (заказчика), которая, в свою очередь, должна принять работу и уплатить за нее обусловленную цену. Как и российское, французское законодательство допускает заключение различных видов договора подряда. Например, специальное законодательство о строительном подряде представлено многочисленными актами, которые имеют как директивное, так и рекомендательное значение. Особого внимания, в этой связи, заслуживают Общие условия строительных работ, подготовленные Association francaise de normalisation (AFNOR)⁸.

Заслуживает внимания отсутствие во французском законодательстве нормы о необходимости представления отчета о расходовании материалов. Она указывает на большую самостоятельности подрядчика и фидуциарную природу отношений сторон. Вместе с тем, хотя подобное положение вещей оправдано в определенных случаях, особенно в ситуации длительного сотрудничества заказчика с одним и тем же подрядчиком, подобная норма способна повлечь значительные трудности при заключении договора с физическим лицом – иностранным гражданином. В целях исключения ситуаций

⁵ Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона) // Отв. ред. А.С. Довгерт. Киев, 2006. С. 1008.

⁶ Кодекс Франции о въезде и пребывании иностранных граждан и правах на территориальное убежище // Официальная газета Французской Республики. 2006. № 17.

⁷ Закон № 2006-911 в отношении иммиграции, интеграции и национальности // Журнал Офисьель Французской Республики, 2006. № 17.

⁸ Декрет № 2009-697 в отношении обязательных норм стандартизации, принятый Ассоциацией по стандартизации Франции // Журнал Офисьель Французской Республики, 2009. № 9.

нецелесообразного расходования материала целесообразно установить дополнительный контроль над хозяйственно-оперативной деятельностью иностранного лица, зачастую не осведомленного обо всех тонкостях делового оборота в стране приема [8. С. 130]. Это позволит избежать возникновения спора между сторонами по названному предмету. Французский законодатель также не дает ответа на вопрос о необходимости возврата подрядчиком, предоставленных заказчиком и не использованных в ходе выполнения работ материалов, оставляя данный аспект на самостоятельное регулирование сторон. Если же стороны этот вопрос не урегулировали, суды, как показывает практика, разрешают такие споры в соответствии с правилами взыскания сумм неосновательного обогащения.

Результаты исследования

Проведенное исследование позволяет отметить, что основные положения о договоре подряда закреплены в гражданских кодексах России и Франции практически в идентичной редакции. Но если отечественный законодатель избрал путь более жесткой регламентации деятельности подрядчика и его ответственности перед контрагентом, французское право допускает большую степень автономии воли, оставляя ряд вопросов на усмотрение сторон. Тем самым, стороны договора подряда во Франции, не будучи связанными императивными положениями закона, более свободны в избрании того или иного варианта взаимоотношений.

Однако представляется, что отсутствие в гражданском законодательстве указания на особый статус подрядчика – иностран-

ного гражданина является сдерживающим фактором для привлечения иностранной рабочей силы, при несомненно позитивном воздействии иммиграции на социально-экономическое развитие государства приема в целом [6. С. 910]. Особенности реализации иностранцами своих прав и обязанностей в сфере трудоустройства должны найти свое адекватное отражение в рамках правовой регламентации реального статуса этого субъекта, поскольку такой подход сам по себе уже составляет надежную гарантию реализации и защиты его прав [2. С. 52, 4. С. 196].

Правила, установленные в отношении порядка и условий привлечения иностранной рабочей силы в Федеральном законе «О правовом положении иностранных граждан в РФ» и Кодексе Франции о въезде и пребывании иностранцев, не могут заменить специальные режимы труда иностранцев по договору подряда. Оптимальным решением поднятой проблемы представляется включение отдельных норм, закрепляющих особое положение иностранных лиц, осуществляющих деятельность по гражданско-правовому договору, в тексты гражданских кодексов.

Заключение

Ведь отсутствие кодификации, противоречивые и двоякие нормы препятствуют надлежащей реализации субъективных прав конкретными лицами и зачастую не позволяют иностранным гражданам сделать выбор в пользу осуществления деятельности на основании договора подряда, что, в свою очередь, оказывает негативное влияние на национальную экономику.

Литература:

1. Вечканов Г.С. Миграция населения как фактор формирования трудовых ресурсов // Проблемы трудовых ресурсов РФ (социально-экономическое исследование). СПб, 1995.
2. Иванчак А.И. Правовой статус иностранного гражданина в сфере труда: понятие и структура // Право и управление. XXI век. 2012. № 1 (22).
3. Иванчак А.И. Принцип национального режима как основа правового статуса иностранного работника // Московский журнал международного права. 2014. №1 (93).
4. Хабриева Т.Я. Правовая система Российской Федерации в условиях международной интеграции // Вестник российской академии наук. 2015. № 3.
5. Хабриева Т.Я. Основные векторы и проблемы развития социального законодательства // Право и социальное развитие: новая гуманистическая иерархия ценностей / отв. ред. А.В. Габов, Н.В. Путило. М., 2015. Доступно в СПС КонсультантПлюс.
6. Цапенко И.П. Социальные эффекты иммиграции // Вестник российской академии наук. 2015. № 10.

7. Cahuc P., Kramarz P. De la précarité vers une sécurité sociale professionnelle // Presses Universitaires de France. Paris, 2004.
8. Thiollet J.-P. Baux commerciaux et professionnels // Axiome editions. Paris, 1999.
9. Yengibaryan, R. Ethnicity and citizenship as key factors shaping human personality and behavior // Giornale di Storia Costituzionale. Volume 27. 2014.

FOREIGN CITIZENS' ACTIVITY UNDER A CIVIL LAW CONTRACT

Introduction. Adoption of a separate chapter regulating employment of foreign citizens in the body of the Labor Code of Russia (LC) has become a significant amendment of the recent years. At the same time, the Russian law also sets forth the employment of foreigners under a civil law agreement. Specifics of this kind of legal relations have not been reflected in the civil legislation. Current state of affairs entails certain difficulties in practice. This study is aimed at the justification of the necessity to develop a concept of foreign citizens' employment in the civil law framework. In this connection, an analysis on the legal nature of the work and labor agreement has been conducted with a view to differentiating such an agreement from the employment contract, as well as to highlighting the grounds of the work and labor relations with a foreign citizen.

Materials and methods. The methodological basis of the research constitute such general scientific and special cognitive methods in the sphere of private international law as analysis and synthesis of social and legal phenomena; system-structural analysis; the formal-logical method; the method of comparative law.

Results of the study. Results of the analysis reveal that labor activity conducted under a work contract is a widespread practice, particularly among

foreign citizens. At the same time both employment agreement and work agreement should reflect the specific status of foreign citizens, since such gaps in law create plentiful difficulties for parties in such legal relations.

Discussion and conclusions: the article substantiates the idea that the inclusion of separate chapters setting forth the special status of foreign persons conducting activities under a civil law contract to the body of the Civil Code of the Russia seems to be the most optimal solution. The absence of such codification and the conflict of norms applied in foreign labor regulation impede the proper implementation of subjective rights by the given persons and often do not allow them to opt for entering into work and labor agreement.

Anna I. Ivanchak,
Doctor of Science (Law), Full Professor;
Professor with the Department of International
Private and Civil Law, MGIMO (University)
under the Ministry of Foreign Affairs of Russia
Oksana V. Kravchenko,
Master's Course Student, Department of
International Private and Civil Law, MGIMO
(University) under the Ministry of Foreign Af-
fairs of Russia

Ключевые слова:

правовое регулирование, гражданское законодательство, иностранный гражданин, трудовая деятельность, договор подряда, Франция.

Keywords:

legal regulation, civil legislation, foreign citizen, labor activity, work and labor agreement, France.

References:

1. Vechkanov G.S., 1995. Migracija naselenija kak faktor formirovanija trudovyh resursov [Migration of the Population as a Formation Factor of Labor Resources]. *Problemy trudovyh resursov RF (social'no-jekonomicheskoe issledovanie) [Labor Resources Issues in Russia (socio-economic study)]*. Spb.
2. Ivanchak A.I., 2012. Pravovoj status inostrannogo grazhdanina v sfere truda: ponjatie i struktura [The Legal Status of a Foreign Citizen in the Sphere of Labor: Concept and Structure]. *Pravo i upravlenie. XXI vek [Journal of Law and Administration]*. № 1 (22).
3. Ivanchak A.I., 2014. Princip nacional'nogo rezhima kak osnova pravovogo statusa inostrannogo rabotnika [The Principle of National Treatment as the Basis for the Legal Status of a Foreign Worker]. *Moskovskij zhurnal mezhdunarodnogo prava [Moscow Journal of International Law]*. № 1(93).
4. Habrieva T.Ja., 2015. Pravovaja sistema Rossijskoj Federacii v uslovijah mezhdunarodnoj integracii [Russian Legal System under Conditions of International Integration]. *Vestnik rossijskoj akademii nauk [Bulletin of the Russian Academy of Sciences]*. № 3.

5. Habrieva T.Ja., 2015. Osnovnye vektory i problemy razvitija social'nogo zakonodatel'stva [Main Vectors and Problems of the Social Legislation Development]. *Pravo i social'noe razvitie: novaja gumanisticheskaja ierarhija cennostej* [Law and Social Development: New Humanistic Hierarchy of Values]. Otv. red. A.V. Gabov, N.V. Putilo. Moscow, Dostupno v SPS Konsul'tantPljus.
6. Capenko I.P., 2015. Social'nye jeffekty immigracii [Social Consequences of Immigration]. *Vestnik Rossijskoj Akademii Nauk* [Bulletin of the Russian Academy of Sciences]. № 10.
7. Cahuc Pierre, Kramarz Pierre., 2004. De la précarité vers une sécurité sociale professionnelle [From Precariousness to Professional Social Security]. *Presses Universitaires de France* [French University Press]. Paris.
8. Thiollet Jean-Pierre, 1999. Baux commerciaux et professionnels [About Commercial and Professional Hire]. *Axiome éditions* [Axiome Edition]. Paris.
9. Yengibaryan, R., 2014. Ethnicity and citizenship as key factors shaping human personality and behavior. *Giornale di Storia Costituzionale* [The Journal of Constitution History]. Volume 27.