

Т. В. Ковалёва

ГГУ им. Ф. Скорины

ОСОБЕННОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ ТРУДЯЩЕГОСЯ-МИГРАНТА

В статье проводится анализ норм трудового законодательства, законодательства о миграции, касающихся вопросов оснований увольнения трудящихся-мигрантов, их увольнения в связи с аннулированием специального разрешения на занятие трудовой деятельностью на территории Республики Беларусь, а также некоторых обязанностей нанимателя после увольнения трудящегося-мигранта.

Законодатель Республики Беларусь предоставил право нанимателям Республики Беларусь заключать и прекращать трудовые договоры с трудящимися-иммигрантами и использовать их труд на основании заключенных трудовых договоров.

Порядок заключения и прекращения трудовых договоров на территории Беларуси с трудящимися-мигрантами регулируется Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК, Трудовой кодекс) [1], а также Законом Республики Беларусь от 30 декабря 2010 года № 225-З «О внешней трудовой миграции» (далее – Закон о миграции) [2].

Рассмотрим некоторые особенности увольнения трудящихся мигрантов.

В соответствии с ч. 1 ст. 32 Закона о миграции заключение, в том числе и прекращение, трудового договора на территории Республики Беларусь между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь осуществляется в порядке, определенном законодательством Республики Беларусь.

Трудовой договор с трудящимся-мигрантом может прекращаться по общим основаниям, предусмотренным ТК, в частности, по соглашению сторон, по истечению срока действия срочного трудового договора, по инициативе как работника, так и нанимателя, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Порядок увольнения регламентируется общими нормами ТК.

Однако некоторые особенности прекращения трудового договора, заключенного между трудящимся-мигрантом и нанимателем Республики Беларусь, установлены Законом о миграции.

Согласно п. 1 ч. 2 ст. 32 Закона о миграции в трудовом договоре должны быть указаны основания его прекращения. С нашей точки зрения, включение в трудовой договор данных положений носит исключительно информационный характер, т.к. согласно ч. 1 ст. 35 ТК трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом. Также в соответствии с ч. 3 ст. 19 ТК в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором. Таким образом, наниматель не имеет права включать дополнительные, специальные, отличные от ТК, основания прекращения трудового договора с трудящимися-мигрантами.

Частью 3 ст. 23 Закона о миграции установлено дополнительное основание для прекращения трудового договора с трудящимся-иммигрантом: аннулирование специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь (далее – специальное разрешение) – документа, подтверждающего его право на осуществление трудовой деятельности по трудовому договору у нанимателя Республики Беларусь.

В соответствии со ст. 31 Закона о миграции основания для аннулирования делятся на две группы:

- 1) которые являются правом, но не обязанностью должностных лиц:
 - в интересах национальной безопасности Республики Беларусь, общественного порядка, защиты нравственности, здоровья населения, прав и свобод граждан Республики Беларусь и других лиц;
 - если иностранец во время своего пребывания в Республике Беларусь неоднократно (пять и более раз) в течение одного календарного года привлекался к административной ответственности [3];
- 2) которые являются обязанностью уполномоченных органов и:
 - зависят от нанимателя Республики Беларусь: предоставление ложных или не соответствующих действительности сведений; прекращения существования нанимателя; возвращения специального разрешения; аннулирования соответствующего разрешения нанимателя на привлечение иностранной рабочей силы, на основании которого выдано специальное разрешение;

- зависят от трудящегося-мигранта: привлечение его к уголовной ответственности с применением наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, для занятия которой в отношении его выдано специальное разрешение; включения в Список лиц, въезд которых в Республику Беларусь запрещен или нежелателен; получения разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь либо приобретения им гражданства Республики Беларусь.

Во избежание аннулирования специального разрешения нанимателям рекомендуется обращать внимание на:

1) не привлекался ли иностранец пять и более раз в течение календарного года к административной ответственности (с учетом того, что не истек срок, по окончании которого лицо считается не подвергавшимся административному взысканию);

2) не представил ли иностранец ложные сведения или документы, поданные затем нанимателем в органы по гражданству и миграции [4].

3) характеристику личности работника и др.

Однако, в соответствии с ТК аннулирование специального разрешения не является основанием для увольнения работника. В то же время, осущетвлять трудовую деятельность трудящийся-мигрант не имеет права.

В таком случае нанимателю необходимо расторгнуть трудовой договор по имеющимся в ТК основаниям, например:

1) по соглашению сторон (п.1 ч. 2 ст. 35 ТК). Это универсальное основание, по которому можно уволить любого работника, по любому трудовому договору и в любое время. При этом обязательным условием является достижение работником и нанимателем действительного соглашения о дате расторжения трудового договора.

2) по требованию работника в связи с выездом за пределы Республики Беларусь, что, в тоже время, является следствием прекращения срочного трудового договора: согласно п. 3 ч. 2 ст. 35 Закона о миграции трудящийся-иммигрант обязан выехать за свой счет за пределы Республики Беларусь после прекращения трудового договора;

3) в связи с возникновением установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы (п. 7 ст. 44 ТК). Следует согласиться с мнением некоторых ученых, что увольнение по данному основанию является спорным, т.к. в качестве одной из причин аннулирования специального разрешения абз. 7 ст. 31 Закона о миграции называет аннулирование разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, т.е. иностранный работник лишается работы по причинам, зависящим от нанимателя [5].

Кроме того, п. 7 ст. 44 ТК применяется при наличии ограничений на занятие определенными видами деятельности, а в случае аннулирования специального разрешения трудящемуся-мигранту запрещено заниматься трудовой деятельностью на территории Республики Беларусь в целом.

В результате можно сделать вывод, что все вышеперечисленные основания прекращения трудового договора не отражают истинную причину увольнения трудящегося-мигранта. Однако они применяются в связи с отсутствием специального основания. Для устранения несоответствия практики увольнения трудящегося-мигранта в связи с аннулированием специального разрешения с действующим Трудовым кодексом считаем целесообразным дополнить ст. 47 ТК соответствующим основанием расторжения трудового договора.

После прекращения трудового договора с трудящимся-мигрантом наниматель обязан:

1) вернуть в подразделение по гражданству и миграции специальное разрешение в течение пяти рабочих дней со дня прекращения трудового договора. Для этого нанимателю необходимо составить ходатайство в свободной форме о том, что трудовой договор с иностранным работником прекращен. Вместе с ходатайством подаются оригинал специального разрешения, а также копия приказа об увольнении [6].

При этом в ходатайстве целесообразно указать:

- наименование подразделения по гражданству и миграции;
- наименование нанимателя, его местонахождение;
- сведения об уволенном работнике, в т.ч. о специальном разрешении, занимаемой должности;
- сведения о заключенном трудовом договоре;
- сведения о причине прекращения трудового договора, дате увольнения работника.

2) обеспечить за свой счет выезд из Республики Беларусь трудящегося-иммигранта в случае расторжения трудового договора по вине нанимателя.

Особенности увольнения иностранных граждан на территории Республики Беларусь могут устанавливаться международными договорами. По вопросам трудоустройства заключены договоры с Республикой Сербия, Азербайджанской Республикой, Литовской Республикой и др. В частности, в них установлено, что в случае прекращения трудового договора по вине нанимателя, он обязан выплатить трудящемуся-мигранту компенсацию, предусмотренную трудовым договором и национальным законодательством Стороны трудоустройства [7].

В целом, данные нормы имплементированы в национальное законодательство Республики Беларусь и отвечают общим международным стандартам.

Таким образом, в связи с отсутствием в Законе о миграции специальных оснований прекращения трудового договора с трудящимися-мигрантами, он прекращается по общим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом. В целях совершенствования трудового законодательства и отражения действительной причины увольнения трудящегося-мигранта считаем целесообразным дополнить ст. 47 ТК основанием прекращения трудового договора с трудящимся-мигрантом в связи с аннулированием специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь.

Включение данного положения будет способствовать более четкому применению норм Закона о миграции.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. с изм. и доп. [Электронный ресурс] // Электрон. копия эталонного банка данных правовой информации с информационно-поисковой системой «ЭТАЛОН»: версия 6.5 / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

2. О внешней трудовой миграции: Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г., № 225-З с изм. и доп. [Электронный ресурс] // Электрон. копия эталонного банка данных правовой информации с информационно-поисковой системой «ЭТАЛОН»: версия 6.5 / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

3. О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 04 января 2010 г., № 105-З с изм. и доп. [Электронный ресурс] // Электрон. копия эталонного банка данных правовой информации с информационно-поисковой системой «ЭТАЛОН»: версия 6.5 / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

4. Вильтовский Д.М., Михайлов А.Ю. Плюсы и минусы изменений закона № 225-З: взгляд практиков / Д.М. Вильтовский, А.Ю. Михайлов [Электронный ресурс] // Промышленно-торговое право. – 2016. – № 5 // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.

5. Чернолуцкая Н.М. Отдельные вопросы применения п. 7 ст. 44 ТК / Н.М. Чернолуцкая [Электронный ресурс] // Промышленно-торговое право. – 2015. – № 11 // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.

6. Увольнение иностранного работника / [Электронный ресурс] // ООО "ЮС ИнвестЪ" – 2016. – Режим доступа: http://usiminsk.by/pub/analytics/trudovoe_pravo-uvolnenie_inostrannogo_rabotnika.html. – Дата доступа: 07.05.2019.

7. Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Армения о временной трудовой деятельности и социальной защите граждан, работающих за пределами своих государств, заключено в г. Минске, 19 июля 2000 г. [Электронный ресурс] // Электрон. копия эталонного банка данных правовой информации с информационно-поисковой системой «ЭТАЛОН»: версия 6.5 / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

The article analyzes the norms of labor legislation, migration legislation concerning the grounds for dismissal of migrant workers, their dismissal in connection with the cancellation of a special permit for employment in the territory of the Republic of Belarus, as well as some of the obligations of the employer after the dismissal of a migrant worker.