

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ИНОСТРАННЫХ КОМПАНИЙ КАК
СУБЪЕКТОВ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 5 курса 512 группы
направления 40.03.01 "Юриспруденция"
юридического факультета
Кулиева Азиза Юлдашовича

Научный руководитель

доцент, к.ф.н., _____.

должность, уч. степень, уч. звание

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

/А.В. Солдунов

(инициалы, фамилия)

Заведующий кафедрой

профессор, д.ю.н., заслуженный юрист РФ

должность, уч. степень, уч. звание

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

/ Г.Н.Комкова

(инициалы, фамилия)

Саратов 2017

ВВЕДЕНИЕ. В современных условиях Россия становится все менее привлекательной для привлечения иностранного капитала и зарубежных хозяйствующих субъектов в национальную экономику страны. Осуществляя свою производственную деятельность зарубежные хозяйствующие субъекты (иностранное юридические лица) вступают в трудовые отношения на территории России, тем самым становясь субъектами трудовых правоотношений, у которых будут трудиться граждане страны.

Иностранные инвестиции, их приток и отток всегда оказывает воздействие на политику, экономику и общество страны. Трудная экономическая ситуация страны всегда негативно воздействует на деятельность иностранных юридических лиц, работающих на территории страны, тем самым оказывают неблагоприятное влияние на трудовые правоотношения.

Важно отметить, также что актуальность темы исследования проявляется в остроте самой проблемы современного рынка труда и места в нем иностранных юридических лиц. Актуальность теме исследования добавляет и тот факт, что в современное российское законодательство по простоте ведения бизнеса намного отстает от ведущих стран мира.

Проблемы, которые проявляются в регулировании трудовых отношений с участием иностранных юридических лиц, также подчеркивают актуальность темы исследования.

Объектом исследования данной работы являются общественные отношения, которые складываются в области регулирования трудовых отношений с участием иностранных юридических лиц.

Предметом исследования служат нормативно-правовые акты, составляющие основу правовой деятельности иностранных юридических лиц, а также нормативно-правовые акты регулирующие трудовые отношения работников, реализующих трудовые функции в структурах иностранных юридических лиц на территории Российской Федерации.

Цель бакалаврской работы – в комплексном исследовании особенностей правового положения иностранного юридического лица как субъекта трудовых правоотношений в системе российского права, в выявлении теоретических и практических проблем, связанных с реализацией трудовых прав.

Для достижения указанной цели была предпринята попытка решить следующие задачи: раскрыть понятие личного закона юридического лица, рассмотреть и сравнить основные критерии определения национальности; раскрыть понятие правосубъектности иностранного юридического лица; исследовать специфику правового положения иностранного юридического лица как субъекта трудовых правоотношений в системе российского права; проанализировать способы правового регулирования реализации трудовых прав в иностранных юридических лицах; рассмотреть коллизионные вопросы правового регулирования трудовых отношений в иностранных юридических лицах; определить характерные черты участия иностранного юридического лица в трудовых отношениях по российскому законодательству.

Исследованием трудовых прав человека и наряду с ними с изучением теоретических и практических проблем реализации трудовых прав в составе различных субъектов трудового права занимались такие ученые, как В.А. Ачаркан, М.Г. Бабаджанян, В.Б. Белкин, Б.Д. Бреев, А.Г. Волков, С.А. Воркунов, Я.И. Гомберг, Л.А. Гордон, В.П. Грузинов, Л.М. Данилов, Е.А. Деревянко, А.С. Довба, Г.А. Егиазарян, Е.Н. Жильцов, В.П. Жуков, Д.П. Кайдалов, Н.П. Калинина, Е.В. Касимовский, Е.Д. Катульский, А.И. Кац, И.Я. Киселев.

Бакалаврская работа состоит из двух глав:

Глава 1 «Общая характеристика правового положения иностранного юридического лица при реализации трудовых правоотношений в Российской Федерации».

Глава 2 «Иностранное юридическое лицо как субъект трудовых правоотношений»

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. Трудовой кодекс разделяет сторон трудовых отношений на работника и работодателя в целом¹. При этом не выделяет в отдельную категорию работодателей – иностранных юридических лиц, а значит, такие работодатели имеют одинаковые права и обязанности, как и отечественные (российские) работодатели. Но на практике не все так однозначно как это понимается в теоретическом аспекте. Для этого все-таки необходимо определить личный закон юридического лица и его национальности.

Существует несколько теорий определения личного закона, рассмотрим основные из них²: *теория инкорпорации*; *теория местонахождения административного центра (оседлости)*; *теория места деятельности (центр эксплуатации)*. Россия применяет принцип определения национальности юридических лиц по теории инкорпорации (места учреждения) юридического лица.

В силу сложившейся международной практики иностранным юридическим лицам может быть предоставлен один из следующих правовых режимов: *национальный, наибольшего благоприятствования, не дискриминации*.

Предоставление правовых режимов иностранным юридическим лицам носит исключительно экономический характер, соответственно вступая в трудовые правоотношения они обязаны соблюдать и неукоснительно выполнять все взятые на себя обязательства в сфере соблюдения трудового законодательства.

Юридические лица (организации) становятся субъектом трудового права с момента заключения трудового договора с первым из работников. По общему правилу правосубъектность работодателя возникает позднее

¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СЗ РФ. 2002. N 1. ст. 3; 2016. N 27 (часть I). ст. 4205.

² *Гетьман-Павлова И.В.* Международное частное право: учебник для магистров - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт. 2013. С. 305

гражданской правосубъектности, возникновение которой связано с прохождением процедуры регистрации юридического лица в качестве организации в определенной законодательством форме³. Тогда как правосубъектность работодателя связана с приемом на работу первого работника. Такой прием может состояться после утверждения штатного расписания, открытия счета в банке, необходимого для выплаты работникам заработной платы. Фактический допуск работника к работе также влечет возникновение правосубъектности именно у работодателя, в интересах которого выполнена работа по определенной трудовой функции.

Мы считаем, что такой подход определения личного закона юридического лица и его национальности в Российской Федерации, является верным и целесообразным. Так, как у таких работодателей (иностранных компаний) будут трудиться граждане Российской Федерации, где Основным законом, то есть Конституцией (ст.2), высшей ценностью государства является человек, его права и свободы, также их защита признается обязанностью государства⁴.

Немало важно отметить что без властных и надзорных функций государства значительно сложно осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства. В эпоху развития рыночной экономики и со сложностью трудовых отношений, без специально уполномоченных органов в сфере надзора и контроля выполнения трудового законодательства на практике является значительно сложным выявить нарушения, существующие между субъектами трудовых правоотношений, в которых принимают участия и иностранные юридические лица.

³ О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей: Федеральный закон от 08.08.2001 N 129-ФЗ (ред. от 28.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СЗ РФ. 2001. N 33 (часть I). ст. 3431; 2016. N 27 (часть II). ст. 4294.

⁴ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. N 31. ст. 4398.

Российская Федерация, как и многие другие страны мира, предоставляя возможность иностранным юридическим лицам осуществлять свою деятельность на своей территории, конечно же, преследует свои экономические цели, соответственно предоставляет им особенное правовое пространство, которая в свою очередь отличается от требований, предъявляемых к российским работодателям.

Это связано, во-первых, иностранными инвестициями в результате потока которых государство приобретает экономическую выгоду, во-вторых привлечение и заимствование прогрессирующего зарубежного опыта, в-третьих возможность осуществления в стране так называемых мега-проектов.

Иностранные юридические лица в осуществлении своей деятельности согласно своим уставам имеют определенные цели и задачи. Поэтому их трудовая (в качестве работодателя) правоспособность всегда специальная в соответствии с этими целями и задачами. Правовой статус иностранных юридических лиц после государственной регистрации, как работодателей включает не только их трудовую правосубъектность, работодательскую способность, ее объем, но и способность проводить подготовку, переподготовку кадров, осуществлять повышение квалификации работников, обеспечивать работникам необходимые условия, охрану и оплату труда, а также их деликтоспособность.

Правовой статус иностранного юридического лица в качестве работодателя включает не только его трудовую правосубъектность, но и основные трудовые обязанности и права по отношению к каждому его работнику, трудовому коллективу и профсоюзному органу в компании.

В области трудовых отношений в законодательстве и практике разных стран, а также в международных соглашениях используются различные коллизионные нормы. Наиболее часто к трудовым отношениям при отсутствии соглашения о выборе права применяется право страны, на территории которой (полностью или преимущественно) осуществляется

трудовая деятельность (коллизийный принцип "закона места работы" - *lex loci laboris*)⁵.

Поскольку в Трудовом кодексе РФ коллизийные нормы отсутствуют, среди таких ученых трудового права как Лушников А.М., Лушникова М.В., Нуртдинова А.Ф. Гусов К.Н. и другие, был поставлен вопрос о том, могут ли применяться к трудовым отношениям, осложненным иностранным элементом, коллизийные нормы раздела VI Гражданского кодекса РФ. Многие ученые приходят к мнению, что возможность применения общего подхода в соответствующих случаях не исключена.

В качестве примера решения вопроса о применимом праве к трудовым отношениям приведем положения договора о правовой помощи между Россией и Польшей 1996 г.⁶ Согласно положениям этого международного договора стороны трудового договора могут сами выбрать законодательство, регулирующее их трудовые отношения. Если законодательство не выбрано, то возникновение, изменение, прекращение (расторжение) трудового договора и вытекающие из него претензии регулируются законодательством договаривающейся стороны, на территории которой выполняется, выполнялась или должна была выполняться работа.

трудовые правоотношения, возникающие между работодателем (иностранным юридическим лицом) и работником (гражданина России) или же наоборот, когда отечественные работодатели привлекают труд иностранных специалистов, являются предметом трудового права не только государственного или межгосударственного уровня, но и приобретают характер общественных отношений по организации труда на международном

⁵ *Леньшин А.А.* Значение трудовых стандартов в международных торговых соглашениях в рамках создания большого Евразийского партнерства // *Право и экономика.* 2016. N 9. С.10-17.

⁶ Соглашение между Министерством юстиции Российской Федерации и Министерством юстиции Республики Польша о порядке сношений по гражданским делам в рамках Договора между Российской Федерацией и Республикой Польша о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским и уголовным делам от 16 сентября 1996 г. (Заключено в г. Санкт-Петербурге 17.05.2012) / *Бюллетень Минюста Российской Федерации.* 2012. N 7. С. 105-114.

уровне, точнее международные трудовые отношения с участием иностранного элемента.

В свою очередь трудовые отношения, связанные с привлечением иностранного работника к труду на территории определенного государства, регулируется внутригосударственным, национальным правом. Даже в тех случаях, когда существуют прямые и непосредственные инструменты применения международных норм, но мы должны понимать, что по существу это подразумевает собой признание государством этих норм, путем их имплементации в систему национального законодательства.

То же самое происходит в трудовых правоотношениях, возникающих между иностранным юридическим лицом осуществляющую свою деятельность на территории России и работником являющегося гражданином России. То есть права и свободы работника (гражданина России) полностью защищаются национальным Российским законодательством, а работодатель в свою очередь обязуется полностью соблюдать установленные нормы сфере трудовых правоотношений и неукоснительно выполнять взятые на себя обязательства.

С каждым годом количество жалоб работников на действия работодателей увеличивается. По данным Федеральной службы по труду и занятости (Роструд)⁷ за первое полугодие 2016 года общее количество проверок по обращениям граждан составляет 50907 раз, что показывает увеличение на 9,5% по сравнению отчетного периода за 2015 год.

Результаты проверок, которые проводит государственная инспекция труда, свидетельствуют о том, что многие работодатели пренебрежительно относятся к составлению локальных нормативных актов об оплате труда. У ряда работодателей такие локальные акты вообще отсутствуют и заработную плату работникам выплачивают по своему усмотрению. У других - в

⁷ Отчет о работе государственных инспекций труда в субъектах российской федерации за I полугодие 2016 года // Сайт Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) [Сайт] URL:https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?ID=490681&spphrase_id=1305401

положении об оплате труда включены общие нормы трудового законодательства, которые не содержат ответов на конкретные ситуации.

По данным Роструда за первое полугодие 2016 года государственной инспекцией были выявлены 9835 хозяйствующих субъектов, в которых имели случаи задержки заработной платы, что 2,13% выше чем за прошлый отчетный период 2015 года. Из них 9108 субъектов составляют юридические лица включая иностранные компании работающие в сфере строительства, добычи нефти и газа, в сфере автомобильного бизнеса и т.д.

Ситуация, связанная с нарушениями трудового законодательства среди иностранных юридических лиц может быть связано с низким уровнем правовых знаний вопросах национального трудового законодательства России либо с неудовлетворительным экономическим, финансовым состоянием этих иностранных юридических лиц связанные экономическим состоянием, существующий на данной момент в стране⁸.

Как утверждает Г.Н.Комкова, что ни один документ даже самый совершенный не может сам по себе гарантировать, того, что все граждане, а также органы публичной власти будут строго соблюдать ее установления⁹.

Данное утверждение, с которым мы полностью согласны, наводит нас на мысль, что и нормативно-правовые акты, регулирующие сферу трудовых правоотношений, не могут самостоятельно обеспечить выполнения норм в них содержащихся, без участия государства с ее властными полномочиями.

Создание экономически благоприятных условий должны быть иметь исключительно экономический характер, под предлогом привлечения иностранных инвестиций в экономику страны, категорически не допустимо закрывать глаза на ситуацию происходящую в трудовых отношениях между иностранными юридическими лицами и гражданами страны, где год за годом увеличиваются изощренные способы обхода существующего трудового

⁸ Новиченко Н.М., Фильчина Н.С. Анализ статистики нарушений трудового законодательства в РФ // Символ науки. 2016. №4-1. С.157-160.

⁹ Г. Н. Комкова, Е. В. Колесников, М. А. Кулушева. Конституционное право Российской Федерации: учебник: 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2011. С.4

законодательства страны, тем, самым оставляя без защиты прав трудящихся граждан страны, которые являются основой нашего общества и высшей ценностью государства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Из проделанной работы можно сделать такие выводы, что все страны мира сталкиваются проблемой урегулирования трудовых правоотношений с осложненным иностранным элементом. В каких-то странах механизмы и способы защиты и воздействия на трудовые правоотношения более развиты, а в других находятся на стадии своего становления. Россия относится к числу стран где нормативно-правовая база в сфере трудовых правоотношений с участием иностранных юридических лиц находится в стадии развития. На данную проблему государство уделяет мало сил и средств, относя ее проблемам с категорией низкого уровня, точнее малозначительным по сравнению с остальными задачами, стоящими перед страной.

В связи с кризисной и сложной экономической ситуацией последних годов Россию покидают многие инвесторы и иностранные юридические лица. Вместе с ними уезжают лучшие головы отечества профессора, специалисты, ученые разных областей. Работая в иностранных юридических лицах, специалисты получали достойный заработок, а связи их уходом из страны, многие из них остаются без средств существования, следовательно, большинство специалистов уезжают в другие страны в составе иностранных юридических лиц, чтобы заработать себе на жизнь.

Существующая динамика оттока высококвалифицированных специалистов негативно влияет на экономическую и научную конкурентоспособность. Создание благоприятных условий и удержания своих граждан должна быть одна из приоритетных задач государства. Для всех категорий работников квалифицированных и неквалифицированных специалистов должны создаваться достойные и необходимые условия для работы и проживания.

При возникновении коллизионных вопросов правового регулирования трудовых отношений, связанные с привлечением иностранного юридического лица к ответственности в сфере нарушений трудового законодательства, применяется внутригосударственная система права, даже если существуют прямые и непосредственные инструменты применения международных норм. Так, как данные международные нормы подразумевают собой их признание государством, путем их имплементации в систему национального законодательства.

Права и свободы работника (гражданина России) трудящиеся в иностранной компании полностью защищаются национальным Российским законодательством, а работодатель в свою очередь обязуется полностью соблюдать установленные нормы сфере трудовых правоотношений и неукоснительно выполнять взятые на себя обязательства.

В связи с изменением политики государства в условиях рыночной экономики повлекли за собой ослабления регулятивных механизмов в сфере трудовых прав.

Договорные отношения между работником и работодателем, приводят к недобросовестному использованию своего доминантное положение со стороны работодателя, где заключаются устные, конфиденциальные договоренности, заранее оговоренные не всегда в пользу работника, а наоборот с ущемлением его трудовых прав. Зачастую согласие работника с действиями работодателя обусловлено боязнью потери рабочего места и источника дохода.

Нужно отметить необходимости государства в активном участии в сфере защиты трудовых прав, как отец защищает своих детей от всякого произвольного вмешательства в их жизнь посторонних людей, так и государство своими патерналистскими функциями, своей властью защищать трудовые права своих граждан, при этом обеспечивая благоприятные условия для труда.