

О работе иностранных граждан по гражданско-правовому договору

Федеральный Закон № 115-ФЗ от 25.07.2002 г «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – ФЗ об иностранцах), определяя в ст.2 гл.13 понятие трудовой деятельности, выделяет два её вида:

- работу, осуществляемую на основании трудового договора и
- работу, осуществляемую на основании гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг).

Следует отметить, что вопрос регулирования труда иностранных граждан по гражданско-правовому договору недостаточно разработан отечественным законодателем. Если в отношении трудовых правоотношений с участием специального субъекта правоотношений - иностранного работника - применимы нормы Трудового кодекса РФ, в частности, гл. 50.1 «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства», то регламентация особенностей трудовой деятельности иностранных граждан, осуществляемой на основании гражданско-правового договора, отсутствует.

Между тем, интерес к установлению именно данного типа правовых отношений между работодателем и иностранным работником неуклонно растет. Причина такого предпочтения, прежде всего, в том, что гражданско-правовой договор представляет собой более гибкий инструмент правового регулирования правовых отношений, связанных с осуществлением трудовой деятельности.

В первую очередь, заключая договор гражданско-правового характера, работодатели стремятся обезопасить себя от возможных рисков. Так, например, на соответствующие гражданско-правовые отношения не распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. Речь идёт о гарантиях и компенсациях в области социального страхования, пенсионного

обеспечения, жилищных правоотношений, ежегодных оплачиваемых отпусках и о ряде других. Также немаловажным представляется тот факт, что согласно ст. 723 ГК РФ и 783 ГК РФ исполнители и подрядчики обязаны в полном объеме возмещать причиненные ими убытки, в то время как работник по трудовому договору несет полную материальную ответственность только в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ.

Не стоит забывать и про интересы исполнителей и подрядчиков. Так, если работающий по трудовому договору обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 21 ТК РФ), то для лиц, заключивших гражданско-правовой договор, такая обязанность отсутствует. Вопрос подчинения является спорным. Как утверждает Э.Н. Бондаренко, по мнению цивилистов, подчинение воле другой стороны вполне укладывается в рамки любого гражданско-правового обязательства вообще и гражданско-правового договора, в частности¹. Однако, Брагинский М.И и Витрянский В.В утверждают, что в трудовом договоре это подчинение носит более широкий характер². Воля заказчика направлена только на выполнение обязательства (договора), тогда как власть работодателя – и организаторская, и дисциплинарная, и нормативная, поскольку именно работодатель несет полную ответственность за результат деятельности всей организации¹. Этот факт служит доказательством того, что гражданско-правовые договоры характеризуются бóльшей, по сравнению с трудовыми, степенью диспозитивности. Помимо этого, работодатель может наложить на своих работников дисциплинарное взыскание (ст. 192 ТК РФ), что не распространяется на исполнителей и подрядчиков.

С учетом изложенного выше конструкция гражданско-правового договора представляется чрезвычайно значимой, удобной и перспективной.

¹ Бондаренко Э.Н. Критерии разграничения разноотраслевых договоров о труде (на примере трудового договора и договора возмездного оказания услуг) // Современное право, № 7, 2003. // СПС КонсультантПлюс.

² Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Общие положения (книга 1). М.: Статут, 2001. // СПС КонсультантПлюс.

Использование иностранной рабочей силы во многих случаях более результативна и выгодна работодателю. В данной связи представляется исключительно важным и актуальным правовое регулирование труда иностранных граждан по договору гражданско-правового характера, ведь эффективное правовое регулирование правоотношений, связанных с осуществлением трудовой деятельности, является важнейшим индикатором, указывающим на уровень юридической техники законодателя, а вопросы поиска работы за рубежом сегодня актуальны для граждан большинства государств. Количество иностранных граждан, вступающих в трудовые правоотношения именно в рамках гражданско-правовых договоров стремительно растёт. Растёт вместе с ними и необходимость разработки действенной системы норм, которые обеспечивали бы полную и исчерпывающую регламентацию правового статуса физических лиц, осуществляющих трудовую деятельность на территории иностранного государства. Не менее важна также эффективная реализация этих норм в рамках правоприменительной практики.

Ряд ученых, в частности, Ю.В. Жильцова полагают, что необходимо терминологически разделить иностранных работников, которые прибыли с целью трудовой деятельности в РФ и заключили трудовой договор с работодателем и иностранных работников, заключивших гражданско-правовой договор на выполнение работ или оказание услуг³. Данная позиция представляется логически обоснованной и верной. Как подчеркивают Л.В. Андриченко и Л.Н. Васильева, категория «работник», которой оперирует отечественный законодатель, характерна исключительно для трудовых правоотношений, в данной связи возникают вопросы о правомерности ее использования в гражданско-правовых отношениях, в которых иностранный

³ Жильцова Ю.В. Регулирование труда мигрантов: пробелы трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом, 2010, № 3. // СПС КонсультантПлюс.

работник также может выступать в качестве одной из сторон⁴. Отношения, возникающие на основании гражданско-правовых договоров, пишет Л.В. Андриченко, к трудовым отношениям не относятся и регулируются уже гражданским, а не трудовым законодательством⁵. Более того, само понятие «работник» – понятие исключительно трудового права, и к гражданско-правовым отношениям это понятие не применяется.

Однако, в ходе дискуссии, развернувшейся в рамках российской юридической доктрины, были выдвинуты и другие предложения. В частности, примечательна точка зрения Н. Гладкова и Ю. Гефтер, которые предлагают легализовать понятие «трудоустроенный-мигрант» и охватить им всех работников, перемещающихся с целью осуществления трудовой деятельности, как по трудовому, так и по гражданско-правовому договору⁶. Такой подход позволит, по справедливому замечанию А.И. Иванчак, полнее отразить тенденции к регулированию прав всех работающих мигрантов, а не сводить проблему только к определению статуса лиц, заключивших трудовой договор⁷.

Вопрос дифференциации понятий представляется важным. Понятийный ряд дает возможность уяснить смысл правовых норм посредством уточнения значения понятий, с помощью которых эти правовые нормы сформулированы⁸. В этой связи, следует согласиться с позицией, согласно которой представляется уместным дополнить ФЗ об иностранцах соответствующей нормой, включающей основные термины, используемые в сфере осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности (в широком значении слова), указав на отличие статуса субъектов, которым такая возможность

⁴ Андриченко Л.В., Васильева Л.Н. Правовое регулирование привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации. Журнал российского права, 2007. № 2. // СПС КонсультантПлюс

⁵ Андриченко Л.В. Проблемы развития законодательства Российской Федерации в сфере миграции ("Статус", 2008).

⁶ Гладков Н., Гефтер Ю. Различия понятий "иностранец-работник" и "трудоустроенный-мигрант". "Кадровик. Трудовое право для кадровика", 2008, № 1. // СПС КонсультантПлюс.

⁷ Иванчак А.И. Правовой режим труда иностранных граждан в Российской Федерации: монография. М.: МГИМО-Университет, 2016. С.62.

⁸ Иванчак А.И. Иностранец-работник: к вопросу об унификации понятия // Московский журнал международного права. 2014. №4. С.115.

предоставлена⁹. Правовой статус иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в рамках гражданско-правового и трудового договоров неодинаков, следовательно, применение различных дефиниций также представляется целесообразным.

В рамках изучения этого вопроса ключевым является исследование международных универсальных и региональных актов, посвященных статусу иностранного работника, а также некоторых двусторонних соглашений в этой области. Универсальные международные акты представляют собой важнейшие источники права. Как отмечает Л.П. Ануфриева, они не носят характер специального регулирования частноправовых отношений международной природы, но, тем не менее, закрепляют общий режим, применимый к соответствующей категории субъектов¹⁰. Проблеме правового регулирования трудовой деятельности иностранных граждан уделяется особое внимание прежде всего в рамках международных межправительственных организаций, таких как ООН и МОТ.

Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990 г.) использует понятие «трудовое соглашение» (work contract). Помимо этого, в тексте неоднократно встречается понятие «государство работы по найму» (state of employment). Статья 6 Конвенции определяет, что данное понятие означает государство, в котором, в зависимости от конкретного случая, трудящийся-мигрант будет заниматься, занимается или занимался оплачиваемой деятельностью. Данное определение является достаточно гибким, широким и не дает однозначного ответа на вопрос, какие же виды договоров вправе заключать иностранный работник в государстве, ратифицировавшем названную конвенцию.

По нашему мнению, не следует трактовать использование терминов «трудовое соглашение» или же упоминание найма исключительно через призму

⁹ Иванчак А.И. Иностраный работник: к вопросу об унификации понятия // Московский журнал международного права. 2014. №4. С.115

¹⁰ Ануфриева Л.П., Международное частное право. Особенная часть. М., 2002.

российского правопонимания, ведь английские термины work и employment охватывают весьма широкий круг трудовых отношений. Так, юридический словарь Блэка, авторитетнейшего юриста англо-саксонского права, чьи труды признаются источником права в США, определяет договор найма (employment contract) как договор, на основании которого работник соглашается исполнять определенные обязанности под руководством и контролем работодателя за установленную заработную плату или вознаграждение¹¹. Таким образом, можно сделать вывод о том, что Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей не накладывает ограничений на виды правоотношений, которыми вправе связать себя потенциальные работодатель и работник-мигрант.

Конвенция МОТ № 97 о трудящихся-мигрантах (1949 г.) понятием «гражданско-правовой договор» не оперирует, в тексте встречается упоминание трудовых договоров (contracts of employment), что в свете вышесказанного опять-таки дает широкий простор для толкования и позволяет сделать вывод о том, что в данное понятие могут быть включены как трудовые правоотношения, так и правоотношения гражданско-правового характера по выполнению работ или оказанию услуг.

Обратимся к некоторым региональным актам. В Европейской Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов (1977 г.) в ч.2 ст. 1 указано, что Конвенция не распространяется на приграничных трудящихся, артистов и лиц свободных профессий, моряков, лиц, проходящих обучение, сезонных работников, а также на трудящихся, которые, будучи гражданами одной Договаривающейся Стороны, выполняют конкретную работу на территории другой Договаривающейся Стороны от имени предприятия, имеющего зарегистрированный офис за пределами этой Договаривающейся Стороны. По мнению Н. Гладкова и Ю. Гефтер, исходя из содержания данной статьи, а также иных норм, оперирующих исключительно понятием "трудовой контракт", из

¹¹ Black's Law Dictionary. Электронный ресурс: <http://thelawdictionary.org/contract-of-employment/>.

сферы действия Конвенции исключается какая бы то ни было возможность осуществления трудовой деятельности на основании гражданско-правовых договоров¹². Следует, однако отметить, что в ст. 5 Конвенция упоминает трудовой договор и конкретное предложение о работе. Такая дифференциация терминов, на наш взгляд, позволяет сделать вывод о том, что Европейская конвенция различает договоры, содержащие нормы трудового права и нормы гражданского права, используя в случае с конкретным предложением о работе термин *definite offer of employment*, где *offer* является устойчивым термином, переводящимся на русский язык как «оферта»¹³. Легальное определение понятия оферты приводится в ст. 435 ГК РФ: «офертой признается адресованное одному или нескольким конкретным лицам предложение, которое достаточно определенно и выражает намерение лица, сделавшего предложение, считать себя заключившим договор с адресатом, которым будет принято предложение». ТК РФ понятием «оферта» не оперирует. Данный факт, вероятно, позволяет, используя компаративистский метод исследования отнести данный тип правоотношений, закрепленных в Европейской конвенции 1977, к гражданско-правовым.

Следует отметить, что во многих зарубежных странах трудовое право не выделено из гражданского и трудовой договор, как отмечает М.Э Дзарасов, является гражданско-правовым¹⁴. В данной связи дифференциация трудовой деятельности на осуществляемую на основании трудового договора и осуществляемую на основании гражданско-правового договора в рамках терминологии, используемой в международно-правовых актах представляется условной.

Двусторонние соглашения государств, затрагивающие области трудовых отношений, представляют собой значительный пласт норм, которые, как

¹² Гладков Н., Гефтер Ю. Различие понятий "иностраный работник" и "трудящийся-мигрант". ("Кадровик. Трудовое право для кадровика", 2008, N 1). // СПС КонсультантПлюс

¹³ Федотова И.Г., Толстопятенко Г.П. «Юридические понятия и категории в английском языке. Учебное пособие. – Статут, 2014. С.167

¹⁴ Дзарасов М.Э. Правовое регулирование труда работников-иностранцев. ("Lex russica", 2014, N 8). // СПС КонсультантПлюс

правило, более детально, предметно и конкретно регулируют отдельные вопросы, связанные с использованием в договаривающихся государствах иностранной рабочей силы.

П.Е. Морозов подразделяет двусторонние международные договоры России о трудовой миграции на три вида: 1) с теми странами, которые входят в те же региональные международные организации, что и РФ (например, СНГ); 2) с государствами-наблюдателями в международных организациях (например, с Монголией); 3) с государствами, которые имеют общую границу с Россией (например, с КНДР)¹⁵.

Российская Федерация заключила немало двусторонних соглашений в данной области - с Молдовой (1993 г.), Арменией (1994 г.), КНР (2000 г.), Таджикистаном (2006 г.), Киргизией (1996 г.) и рядом других государств. Преимущественно партнерами нашей страны в исследуемой сфере становятся государства бывшего СССР. Данная ситуация объяснима: основная масса иммиграции рабочей силы осуществляется именно из этих государств.

Двусторонние соглашения неодинаковы по своему содержанию, по объему прав, свобод и гарантий, предоставляемых гражданам соответствующих государств. Обратимся к тем из них, которые предоставляют иностранным гражданам возможность осуществления трудовой деятельности по гражданско-правовому договору.

Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики «О временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации»¹⁶ в ст. 1 указывает, что действие данного Соглашения распространяется на граждан РФ и граждан КНР, осуществляющих временную

¹⁵ Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв.ред. Н.Л. Лютов. – Москва : Проспект, 2017. – С. 621-622

¹⁶ Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации. // Бюллетень международных договоров № 7 от 24 июля 2001 г.

трудовую деятельность на территории государства другой Стороны, в соответствии, во-первых, с договорами на выполнение работ или оказание услуг, заключенными между юридическими или физическими лицами принимающего государства (заказчиками) и юридическими лицами государства постоянного проживания, с которыми работники находятся в трудовых отношениях и, во-вторых, в соответствии, с трудовыми договорами (контрактами), заключенными с работодателями - юридическими лицами принимающего государства.

Подобным же образом к регулированию трудовых правоотношений, осложненных иностранным элементом, подходит Соглашение Российской Федерации и Киргизской Республики «О трудовой деятельности и социальной защите трудящихся-мигрантов» 1996 г.¹⁷. Статья 2 прямо называет два основания, согласно которым трудящиеся-мигранты могут осуществлять трудовую деятельность на территории принимающего государства: это, во-первых, договоры подряда, заключенные между юридическим лицом государства выезда и юридическим (физическим) лицом принимающего государства, а, во-вторых, трудовые договоры. Выполнение работ в рамках договора подряда возможно в течение срока, установленного соответствующим подрядным договором. Если это необходимо, указанный в договоре срок может быть продлен до одного года.

Соглашение «О трудовой деятельности и защите прав граждан Российской Федерации в Республике Таджикистан и граждан Республики Таджикистан в Российской Федерации», подписанное в 2004 г., закрепляет, что работники имеют право осуществлять трудовую деятельность на следующих основаниях: на основании договоров на выполнение работ или оказание услуг, заключенных между юридическими или физическими лицами принимающего государства и юридическими лицами государств постоянного проживания, с

¹⁷Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Киргизской Республики о трудовой деятельности и социальной защите трудящихся-мигрантов // Бюллетень международных договоров №2 от 15 февраля 1999 г.

которыми работник находится в трудовых отношениях; гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание) услуг, заключенных ими с заказчиками работ (услуг) принимающего государства; трудовых договоров, заключенных ими с работодателями принимающего государства¹⁸.

Объем прав, гарантируемых категориям граждан, работающих на основании различных видов договоров, неодинаков. Рассмотрим те из них, которые касаются работы по гражданско-правовому договору. Так, в соответствии со ст. 8 указанного соглашения, первая категория работников, т.е., те, которые работают на основании гражданско-правового договора, заключенного между юридическими или физическими лицами принимающего государства и юридическими лицами государств постоянного проживания, имеют право на время отдыха в соответствии с законодательством государства постоянного проживания. Вторая же категория работников, – которые заключили договор непосредственно с заказчиками, являющимися гражданами принимающего государства – наделена правом на время отдыха в рамках заключенного ими договора. Ст. 9 Соглашения также разграничивает оплату и другие условия труда работников первой и второй групп. Соответственно, они зависят в первом случае от условий трудового договора работника с юридическим лицом государства постоянного проживания и договора на выполнение работ, а во втором – только от условий договора работника с заказчиком работ (услуг) принимающего государства.

Примечательным в данном Соглашении является более детальное, по сравнению с другими соглашениями, регулирование вопросов, связанных с трудовой деятельностью иностранных граждан в рамках гражданско-правового договора. Так, абз. 2 ч.2 ст. 9 рассматриваемого акта устанавливает требования, которым должен удовлетворять гражданско-правовой договор на выполнение работ (услуг). Во-первых, он должен быть заключен в письменной форме. Во-

¹⁸ Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о трудовой деятельности и защите прав граждан Российской Федерации в Республике Таджикистан и граждан Республики Таджикистан в Российской Федерации // Бюллетень международных договоров № 6 от 16 июня 2006 года.

вторых, его условия должны соответствовать гражданскому законодательству принимающего государства и положениям указанного Соглашения, а также содержать необходимые условия, связанные с трудовой деятельностью и пребыванием работника в принимающем государстве. Часть 2 ст. 13 также провозглашает, что договор на выполнение работ должен содержать положения, предусматривающие ответственность заключивших его сторон в отношении защиты прав работников в случае досрочного прекращения этого договора по независящим от работников причинам. Их смысла ч.3 ст.13 также можно сделать вывод о том, что положениями гражданско-правового договора может быть предусмотрена оплата расходов, связанных с выполнением формальностей, относящихся к въезду работников на территорию принимающего государства, пребыванию в этом государстве и выезду из него. Однако, данная норма носит диспозитивный характер. В соглашении установлено, что в случае, если оплата этих расходов не предусмотрена положениями договора на выполнение работ, расходы по выезду работников из принимающего государства покрываются за счет заказчика. В целом отметим, что цель анализируемых положений - урегулировать процессы внешней трудовой миграции с учетом основополагающих документов ООН в области прав человека и принципов, выработанных в рамках Международной Организации Труда.

Отдельного внимания заслуживает Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Корейской Народно-Демократической Республики «О временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства» 2007 г.¹⁹. В ст. 1 данного соглашения указано, что его действие распространяется на граждан РФ и КНДР, которые на законном основании въехали на территорию принимающего государства с целью осуществления временной трудовой

¹⁹ Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Корейской Народно-Демократической Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства. // Бюллетень международных договоров № 5 от 25 мая 2010 г.

деятельности в соответствии с договорами о выполнении работ или об оказании услуг, заключенными между физическими или юридическими лицами принимающего государства (заказчиками) и юридическими лицами государства постоянного проживания, далее именуемыми исполнителями работ (подрядчиками), в порядке, установленном законодательством государства постоянного проживания. Таким образом, в рамках данного соглашения возможно исключительно заключение гражданско-правового договора, оформление трудового договора не предусмотрено.

Обратимся также к Соглашению между РФ и Литовской Республикой о временной трудовой деятельности граждан 1999 г.²⁰. В соответствии с ним, иностранные граждане имеют право работать не только по трудовым договорам, но и по договорам подряда, заключенным между юридическими лицами государства постоянного проживания (работодателями) и юридическими или физическими лицами государства временной трудовой деятельности. Разрешение на трудовую деятельность выдается работникам по договору подряда на один год. По мотивированной просьбе работодателя этот срок может быть продлен, но не более чем на один год.

Соглашение между Правительством РФ и Правительством Словацкой Республики об организации занятости в рамках выполнения договоров подряда и взаимном трудоустройстве граждан 1999 г. особо выделяет трудовую деятельность временных работников в рамках выполнения договоров подряда, заключенных между работодателем государства постоянного проживания временного работника и юридическим (физическим) лицом принимающего государства²¹. Такие договоры заключаются на срок до двух лет. В случае, если это необходимо для выполнения работы, указанный срок может быть продлен

²⁰ Соглашение между Правительством РФ и Правительством Литовской Республики о временной трудовой деятельности граждан // Бюллетень международных договоров №5 от 17 мая 2000 г.

²¹ Соглашение между Правительством РФ и Правительством Словацкой Республики от 13.02.1995 "Об организации занятости в рамках выполнения договоров подряда и взаимном трудоустройстве граждан". // Бюллетень международных договоров №10 от 21 октября 2004 г

до трех лет. Для работников, выполняющих руководящие функции, этот срок может быть продлен до четырех лет.

Как мы можем видеть, в Российской Федерации отсутствует единый подход, которым бы объяснялась возможность или невозможность граждан определенных государств вступать в отношения, регулируемые гражданско-правовым договором. Это обусловлено рядом экономических, географических, политических факторов, а также ситуацией на рынках труда договаривающихся государств. Так, граждане Армении и Молдовы лишены такого права и могут осуществлять трудовую деятельность только на основании трудового договора.

Двусторонние соглашения являются основой региональной правовой интеграции. Они способствуют процессу сближения, унификации национальных правовых систем различных государств, входящих в региональные международные организации. Процесс сближения означает выработку общего курса правового развития, осуществление мер по преодолению правовых различий, принятие мер по выработке общих, совместных или единых юридических правил²². По мнению Д.К. Бекашева, двустороннее регулирование необходимо, прежде всего, для того, чтобы более детально и конкретно регулировать отношения между двумя государствами по вопросам трудовой миграции²³.

Подводя итог, можно сказать, что международные универсальные и региональные акты регулируют вопрос работы иностранных граждан по гражданско-правовому договору достаточно поверхностно, предоставляя интегрированным в процессы трудовой миграции сторонам возможность решать вопрос о форме привлечения иностранной рабочей силы к труду, руководствуясь национальным законодательством. Такой подход, вероятно, объясняется стремлением законодателей максимально широко урегулировать

²² Ковалькова Е.Ю. К вопросу о сближении и гармонизации законодательств. // Внешнеторговое право. 2011. № 2.

²³ Бекашев Д.К., Иванов Д.В. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции. Монография. // СПС КонсультантПлюс/

данный вопрос, предоставить всем странам-участницам возможности для наиболее свободного толкования норм в рамках различных правовых семей, различного правосознания и различной правоприменительной практики. Универсальные и региональные акты являются базовыми документами, закрепляющими общий правовой режим, применимый к данному виду правоотношений. Двусторонние соглашения являются куда более весомым источником норм, связанных с работой по гражданско-правовому договору в связи с тем, что они более детально учитывают особенности национальных законодательств договаривающихся государств. Данное положение дел представляется наиболее логичным и уместным – универсальные акты закрепляют основные положения, а в двусторонних соглашениях мы видим их некую специализацию.

Регулирование труда иностранных граждан в рамках гражданско-правового договора – один из перспективных и актуальных векторов развития международного трудового права. Однако, нам представляется необходимой более подробная детализация проблемы законодательного регулирования труда иностранных граждан по гражданско-правовому договору в отечественном законодательстве. Надлежащее применение как международных конвенций, так и двусторонних соглашений трудно представить себе без хорошо проработанной нормативно-правовой базы в области регулирования правоотношений, связанных с осуществлением иностранными гражданами трудовой деятельности по гражданско-правовому договору в национальном законодательстве, которая обеспечила бы эффективное применение международно-правовых норм в рамках национального права.

Список использованной литературы.

1. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв.ред. Н.Л. Лютов. – Москва : Проспект, 2017. – 688 с.
2. Правовой режим труда иностранных граждан в Российской Федерации : монография / Анна Иванчак ; Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) М-ва иностр.дел Рос. Федерации, каф. междунар. частного и гражд.права. – М. : МГИМО-Университет, 2016. – 374, [1] с.

3. Ануфриева Л.П., Международное частное право. Особенная часть. М., 2002.
4. Брагинский М.И., Витрянский В.В. "Договорное право. Общие положения" (книга 1) (3-е издание, стереотипное) ("Статут", 2001). // СПС КонсультантПлюс.
5. Бекяшев Д.К., Иванов Д.В. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции. Монография. // СПС КонсультантПлюс.
6. Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право : учебник. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Эксмо, 2011. – 608 с – (Российское юридическое образование).
7. Федотова И.Г., Толстопятенко Г.П. «Юридические понятия и категории в английском языке. Учебное пособие. – Статут, 2014. 403 с.
8. Андриченко Л.В. Проблемы развития законодательства Российской Федерации в сфере миграции ("Статут", 2008). // СПС КонсультантПлюс.
9. Андриченко Л.В., Васильева Л.Н. Правовое регулирование привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации ("Журнал российского права", 2007, N 2). // СПС КонсультантПлюс.
10. Бондаренко Э.Н. Критерии разграничения разноотраслевых договоров о труде (на примере трудового договора и договора возмездного оказания услуг) ("Современное право", N 7, 2003). // СПС КонсультантПлюс.
11. Гладков Н., Гефтер Ю.Различие понятий "иностраный работник" и "трудоустроенный-мигрант". ("Кадровик. Трудовое право для кадровика", 2008, N 1). // СПС КонсультантПлюс.
12. Дзарасов М.Э. Правовое регулирование труда работников-иностранцев. ("Lex russica", 2014, N 8). // СПС КонсультантПлюс.
13. Жильцова Ю.В. Регулирование труда мигрантов: пробелы трудового законодательства // ("Трудовое право в России и за рубежом", 2010, N 3). // СПС КонсультантПлюс.
14. Иванчак А.И. Иностраный работник: к вопросу об унификации понятия/ А.И. Иванчак // Московский журнал международного права – 2014. – №4. – С.102-117.
15. Ковалькова Е.Ю. К вопросу о сближении и гармонизации законодательств. // Внешнеторговое право. 2011. № 2.
16. Black's Law Dictionary. Электронный ресурс: <http://thelawdictionary.org/contract-of-employment/>.