УДК 349

**Е. Л. Семёнова,**
старший преподаватель кафедры административной деятельности органов внутренних дел факультета милиции общественной безопасности Академии Министерства внутренних дел Республики Беларусь

# НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ НАНИМАТЕЛЯМИ И ИНОСТРАННЫМИ РАБОТНИКАМИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

***Аннотация***

*Рассмотрены проблемные вопросы правового регулирования трудовых правоотношений, складывающихся между нанимателем и трудящимся-иммигрантом на двух этапах: до момента заключения трудового договора и в момент исполнения трудовых обязательств. В центре внимания находится правовая неопределенность, в том числе спорные положения законодательства, их неправильное применение может послужить основанием для административной ответственности обеих сторон рассматриваемых правоотношений. Кроме того, проведен анализ действий и бездействия, в которых может выражаться объективная сторона соответствующего административного правонарушения. Обращено внимание на возможные пути минимизации подобных рисков и недопущение нарушений законодательства Республики Беларусь в сфере внешней трудовой миграции.*

***Ключевые слова:*** *наниматель, трудящийся-иммигрант, правоотношения, специальное разрешение на право занятия трудовой деятельностью, трудовой договор, ответственность.*

## Введение

В настоящее время государственная политика в области внешней трудовой миграции активно совершенствуется. Основными целями привлечения в страну квалифицированных работников выступают повышение стимулирования экономической деятельности, защита национального рынка труда Республики Беларусь, обеспечение добросовестной конкуренции. Для реализации условий труда должны быть проведены четкие процедуры и соблюдены установленные требования законодательства Республики Беларусь.

Следует отметить, что действующее правовое регулирование в сфере внешней трудовой миграции в Республике Беларусь имеет ряд пробелов и неопределенностей, которые порождают существенные проблемы правоприменения.

Прием на работу иностранных граждан требует от каждого нанимателя дополнительных, более расширенных знаний нормативных правовых актов Республики Беларусь, регулирующих трудовые правоотношения с такими лицами, в том числе особенностей их оформления ввиду изменений и дополнений, которые были внесены в различные годы с учетом правоприменительной практики и соблюдения прав и обязанностей всех участников трудовых правоотношений.

## Основная часть

Анализируя процедуру приема на работу иностранных граждан и лиц без гражданства (далее — иностранцы), невозможно не заметить ее колоссальное отличие от процедуры трудоустройства граждан Республики Беларусь, что, в свою очередь, требует строгого алгоритма действий. На законодательном уровне иностранцев, прибывших в Республику Беларусь с целью осуществления трудовой деятельности, называют трудящимися-иммигрантами.

Так, понятие трудящегося-иммигранта закреплено в Указе Президента Республики Беларусь от 21 мая 2025 г. № 202 «О повышении роли нанимателей в области внешней трудовой миграции» (далее — Указ). В соответствии с данным нормативным правовым актом под трудящимися-иммигрантами понимаются въезжающие или въехавшие в Республику Беларусь с целью осуществления трудовой деятельности по трудовому договору иностранцы, которые не имеют в установленном по-

рядке разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, либо осуществляющие такую деятельность в Республике Беларусь независимо от получения нанимателем специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью [1].

Несмотря на четкое закрепление понятия трудящегося-иммигранта на законодательном уровне, следует отметить, что Указом установлено исключение для граждан государств — членов Евразийского экономического союза.

В настоящее время иностранная рабочая сила в различных странах стала привычным элементом рынка труда. Республика Беларусь не является исключением из такого рода явлений, поскольку развивающийся рынок труда требует рабочих рук, мастерства и профессионализма. Однако такой процесс должен контролироваться.

С 19 июня 2026 г. вступили в силу изменения в Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее — КоАП). Часть 7 ст. 24.35 КоАП устанавливает административную ответственность за осуществление юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем или иным физическим лицом использования труда иностранного гражданина или лица без гражданства либо услуг или работ, оказываемых или выполняемых иностранным гражданином или лицом без гражданства, с нарушением установленного порядка. Такие деяния влекут наложение штрафа в размере до 20 базовых величин, на индивидуального предпринимателя — до 50 базовых величин, а на юридическое лицо — до 60 базовых величин [2].

Повысив санкцию для юридических лиц, законодатель перевел данный состав из категории административного проступка в категорию значительного административного правонарушения. Иными словами, устранено неравенство в части возможного применения такой профилактической меры воздействия, как предупреждение, заключающейся в письменном предостережении лица, совершившего административное правонарушение, о недопустимости противоправного поведения с его стороны и правовых последствиях повторного совершения данного административного правонарушения.

До вступления в силу изменений и дополнений в КоАП, то есть до 19 июня 2026 г., санкция рассматриваемой ч. 7 ст. 24.35 КоАП предусматривала идентичный размер налагаемого штрафа как на индивидуального предпринимателя, так и на юридическое лицо, а именно — до 50 базовых величин.

Решение об освобождении от административной ответственности с вынесением предупреждения за совершение значительного административного правонарушения может быть применено с учетом конкретных обстоятельств его совершения, в том числе наступивших вредных последствий, личности правонарушителя, поскольку в соответствии со ст. 8.3 КоАП недостаточно признания факта совершения правонарушения и выражения согласия на освобождение от административной ответственности с вынесением предупреждения, а также отсутствия факта наложения административного взыскания в течение одного года либо освобождения от административной ответственности.

Указ конкретизировал полномочия нанимателя при приеме на работу трудящегося-иммигранта. Нарушение установленных требований стало основанием для привлечения виновного к административной ответственности. Иными словами, законодатель предусмотрел ряд дополнительных обязанностей, за совершение которых наступает административная ответственность.

Так, для привлечения виновного к административной ответственности следует рассмотреть, в каких действиях или бездействии может выражаться объективная сторона административного правонарушения, предусмотренного ч. 7 ст. 24.35 КоАП.

В первую и наиболее многочисленную группу с точки зрения правоприменительной практики можно отнести несоблюдение сроков уведомления нанимателем о заключении, продлении, прекращении трудовых отношений с трудящимся-иммигрантом. Как известно, оформление трудового договора должно быть осуществлено в следующие сроки:

– в течение 30 дней после въезда иностранного работника в случае, когда специальное разрешение на право занятия трудовой деятельностью уже получено;

– в течение 30 дней после получения специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью, если иностранец въехал до его оформления [3].

При этом срок трудового договора не должен превышать срока действия специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью. Данное правило является актуальным для трудящихся-иммигрантов, на которых распространяются положения главы 4 Закона Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции» (далее — Закон).

В соответствии с требованиями абз. 9 ч. 2 ст. 35 Закона необходимо уведомить подразделения по гражданству и миграции по месту своего нахождения (месту жительства) о заключении (продлении срока действия) трудового договора с иностранцем (в течение трех рабочих дней с даты заключения

или продления соответственно), а также о прекращении трудовых правоотношений — аналогично три рабочих дня с даты прекращения трудового договора [3].

При этом форма уведомления, о которой идет речь, предусматривается уже подзаконным нормативным правовым актом — постановлением Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 16 мая 2023 г. № 98. Однако в правоприменительной практике единого подхода к ее заполнению не имеется и сама форма уведомления является универсальной, то есть применяется во всех трех случаях: для информирования о заключении, продлении или прекращении трудового договора [4].

С практической точки зрения универсальность формы порождает ряд технических ошибок. Кроме того, наниматель или иное доверенное лицо с января 2026 г. обязаны направлять уведомления о заключении, продлении или прекращении трудового договора в электронном виде посредством единого портала электронных услуг Общегосударственной автоматизированной информационной системы. Что касается вопроса об административной ответственности, то можно отметить следующее: наличие в вышеуказанных уведомлениях технических ошибок не образует состава административного правонарушения, а вот непредставление такой информации в установленные законодательством сроки образует состав административного правонарушения, предусмотренного ст. 24.11 КоАП. В примечании к названной статье прямо отмечено, что не является административным правонарушением непредставление в установленный срок вышеуказанных уведомлений, если просрочка представления составила не более трех рабочих дней. Более того, несообщение о прекращении трудовых правоотношений между нанимателем и трудящимся-иммигрантом в установленном порядке правильно квалифицировать по ч. 8 ст. 24.35 КоАП.

Еще одной формой совершения административного правонарушения является отсутствие ответственных лиц, контролирующих трудовую деятельность и условия проживания трудящихся-иммигрантов, а также обеспечивающих посещение этих граждан по месту жительства.

Во-первых, обязанность определения указанных лиц может быть закреплена в локальных актах, например приказе или распоряжении. Соответственно, отсутствие таких документов также позволяет усматривать состав административного правонарушения по ч. 7 ст. 24.35 КоАП, где субъектом правонарушения выступает индивидуальный предприниматель или юридическое лицо.

В ситуации, когда локальный акт имеется, а ответственное лицо (это может быть сотрудник отдела кадров, прораб и т. д.) не исполнило закрепленные в нем обязанности, то есть не посетило по месту жительства иностранного работника, не осуществило проверку соответствия жилья санитарным нормам, проверку правил пользования указанным жилым помещением, как установлено Указом, административную ответственность несет непосредственно ответственное лицо, в должностных обязанностях которого такая обязанность закреплена.

Еще один важный момент, который не стоит упускать из виду, — отсутствие контроля сроков действия визы Республики Беларусь, документов, удостоверяющих личность, водительского удостоверения и т. п. Так, Указом предусмотрено, что наниматель обеспечивает контроль за сроками действия документов, удостоверяющих личность иностранца, визы Республики Беларусь, имеющегося водительского удостоверения, каких-либо иных документов, позволяющих тому пребывать в нашей стране легально.

В данном документе не уточняется, каким именно образом должен проводиться этот контроль, так как отсутствуют четкие формы и регламенты, однако, если наниматель ходатайствует о въезде иностранного работника в Республику Беларусь, то есть выступает приглашающим лицом, он обязан принять меры по легализации такого работника в нашей стране. Нарушение сроков регистрации иностранца влечет административную ответственность по ч. 9 ст. 24.35 КоАП.

## Заключение

Представленный анализ отдельных аспектов трудовых правоотношений между нанимателем и трудящимся-иммигрантом, а также особенностей квалификации административных правонарушений позволяет сделать вывод, что законодательством в целом созданы благоприятные условия для привлечения в Беларусь трудящихся-мигрантов. Важно соблюдать определенные правила. Ключевую роль в данном процессе играет Указ Президента Республики Беларусь от 21 мая 2025 г. № 202 «О повышении роли нанимателей в области внешней трудовой миграции», который конкретизировал полномочия нанимателей, принявших решение о приеме на работу лиц из-за рубежа.

**Список цитированных источников**

1. О повышении роли нанимателей в области внешней трудовой миграции : Указ Президента Респ. Беларусь от 21 мая 2025 г. № 202 // ilex : информ. правовая система (дата обращения: 01.08.2026).
2. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях : 6 янв. 2021 г. № 91-З : принят Палатой представителей 18 дек. 2020 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 2020 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15 апр. 2026 г. № 138-З // ilex : информ. правовая система (дата обращения: 01.08.2026).
3. О внешней трудовой миграции : Закон Респ. Беларусь от 30 дек. 2010 г. № 225-З : в ред. от 16 марта 2026 г. № 134-З // ilex : информ. правовая система (дата обращения: 01.08.2026).
4. О порядке и форме уведомления : постановление М-ва внутр. дел Респ. Беларусь от 16 мая 2023 г. № 98 // ilex : информ. правовая система (дата обращения: 01.08.2026).

***Summary***

*This article examines the problematic issues of legal regulation of labor legal relations between the employer and the immigrant worker at two stages: until the conclusion of an employment contract and at the time of the fulfillment of labor obligations. The focus is on legal uncertainty, including controversial provisions of the legislation, if applied incorrectly, which may serve as the basis for administrative responsibility of both parties to the legal relations under consideration. In addition, an analysis was made of actions and omissions in which the objective side of the relevant administrative offense can be expressed. During the legal analysis, attention was drawn to possible ways to minimize such risks and prevent violations of the legislation in the field of external labor migration of the Republic of Belarus.*

***Key words:*** *employer, working immigrant, legal relations, special permit to engage in work activities, employment contract, responsibility.*

Статья поступила в редакцию 13.08.2026

