В соответствии с *абз. 1 п. 8 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»* привлекающие и использующие для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина работодатели или заказчики работ (услуг) должны уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции в субъекте Российской Федерации, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о заключении и расторжении трудового договора или гражданско-правового договора о выполнении работ (оказании услуг) в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) такого договора.

Проще говоря, работодатель (если мы говорим о трудовом договоре) или заказчик работ/услуг (если мы говорим о ГПХ), привлекающий к труду иностранных граждан, должен уведомлять территориальный орган МВД РФ обо всех случаях заключения и расторжения (прекращения) договора. Срок – три рабочих дня с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора. Иначе штрафы.

Кроме того, обязанность уведомлять территориальный орган исполнительной власти, уполномоченный в сфере миграции, о привлечении иностранного гражданина к трудовой деятельности в России наступает и в случае, если отсутствует трудовой договор в письменной форме. Данная позиция закреплена в Постановлении Верховного Суда РФ от 14.07.2010 № 25-АД10-6.

Но не все изменения в трудовой деятельности, каких-то условиях должны обязательно влечь за собой расторжение договора. Уведомлять МВД и расторгать договор не нужно в том случае, если в отношениях между работодателем и иностранцем возникли изменения, касающиеся **смены трудовых функций**, **должностных обязанностей, адреса**, **по которому осуществляется трудовая деятельнос**ть.

Эту позицию поддержали судьи Конституционного суда (Постановление КС РФ от 04.02.2020 № 7-П).

Конституционный Суд признал незаконным штраф, наложенный МВД по ст. 18.15 КоАП на некоторого предпринимателя, который привлек работника-иностранца к сущностно новой работе, не расторгая с ним действующий трудовой договор. При этом, важно отметить, что о заключении этого действующего договора предприниматель уведомил МВД, с соблюдением всех необходимых правил.

Судьи заключили, что контролирующие органы не вправе требовать уведомления об изменении функций и обязанностей иностранного работника, если сам договор с ним не расторгался. Как пишет КС, закон не предполагает «привлечения названного работодателя к административной ответственности за неуведомление территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный контроль (надзор) в сфере миграции, о поручении иностранному гражданину **работы**, **не предусмотренной заключенным с ним трудовым договором** и отличной от указанной в направленном в соответствующий орган уведомлении **о его заключении, а также об изменении определенного в трудовом договоре адреса**, по которому осуществляется трудовая деятельность».

Теперь про патенты: если окончен срок действия, обязательно ли увольнять иностранного работника, заключать новый договор? Ответ: нет, этого делать не нужно.

В соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 24.02.2021) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации", максимальный срок действия патента составляет 12 месяцев, затем его можно неоднократно переоформлять (п. п. 8, 13 ст. 13.3 Закона)

В случае окончания срока действия патента у иностранного работника, увольнять его вовсе не обязательно, по закону работодатель обязан для начала просто *отстранить* его от работы.

Так, статья 327.5 ТК РФ (те же правила и с ГПХ). *«Особенности отстранения от работы работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства﻿»* гласит:

Наряду со случаями, указанными в статье 76 настоящего Кодекса, работодатель обязан **отстранить от работы (не допускать к работе)** работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случае:

**окончания срока действия разрешения на работу или патента**, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

Статья 327.6:

Наряду с основаниями, предусмотренными настоящим Кодексом, **основанием прекращения трудового договора с работником**, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является:

5)*окончание срока действия разрешения на работу или патента*, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

Трудовой договор подлежит прекращению по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 8 части первой настоящей статьи, ***по истечении одного месяца со дня наступления соответствующих обстоятельств.***

Таким образом, в течение месяца со дня истечения срока действия патента трудовой договор с иностранным работником не прекращается. Таких работников нужно отстранить от работы до получения патента, но не более чем на один месяц.

Уволить иностранца можно и нужно только в том случае, если: 1) после окончания срока действия патента прошел один месяц; 2) иностранный гражданин не продлил патент, не оформил новый.

Таким образом, если трудовые отношения не прекращались, и иностранец по получении патента не принимался вновь на работу, то никаких уведомлений в ФМС о приеме (увольнении) иностранца, соответственно, делать не нужно.

Мы имеем дело с гражданско-правовым договором, а не с трудовым. Если бы договор был заключен по ТК, то в соответствии с 57 статьей необходимо было бы отразить новые данные при получении патента в трудовом договоре (срок действия и номер).

Договор ГПХ регулируется Гражданским кодексом, где прямо не предусмотрено обязательство изменять договор или заключать какое-либо дополнительное соглашение при смене патента.

Также расплывчато регулируются и сроки заключения гражданско-правового договора: ничего конкретного не сказано о том, на какой срок заключается такое соглашение. Его должны выбирать стороны, руководствуясь внутренней логикой самого договора;

временем, которое требуется на выполнение заказа (произведения конкретного предмета, оказание услуги, осуществления работы); необходимостью предоставить дополнительное время в связи с внешними факторами.

**По общему правилу стороны не обязаны включать в договор условие о сроке его действия. Если временные рамки в договоре отсутствуют, то отношения сторон определяются сроками исполнения предусмотренных договором обязательств (ст. 314, п. 1 ст. 408 ГК РФ).**

«Также с учетом содержания обязательства договор может считаться заключенным на неопределенный срок. По общему правилу характерной особенностью таких договоров является право каждой из сторон или одной из них на односторонний отказ от такого договора. Эти правила направлены на предотвращение существования бесконечных юридических обязательств, например, п. 1 ст. 546, п. 2 ст. 610 ГК РФ» - такое разъяснение дает информационно-правовой портал Гарант.Ру.