



Руф Владислав Сергеевич

Уральский государственный юридический университет имени В. Ф. Яковлева

Институт прокуратуры

Россия, Екатеринбург

ruf.vlad-1988@yandex.ru

Ruf Vladislav

Ural State Law University named after V. F. Yakovlev

Institute of the Prosecutor's

Ekaterinburg, Russia

ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ В СВЯЗИ С ПРИЗЫВОМ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ

Аннотация: в статье поднимается проблематика приостановления трудового права в отечественной доктрине трудового права. Приведено определение понятия приостановления трудового договора и его признаки. Представлена характеристика приостановления трудового договора с работником в связи с призывом на военную службу по мобилизации в сравнении и схожими нормами трудового права. Сделаны выводы о юридической природе новой трудово-правовой конструкции.

Ключевые слова: юридический факт, трудовой договор, мобилизация, приостановление трудового договора, приостановление исполнения трудового договора.

SUSPENSION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH AN EMPLOYEE IN CONNECTION WITH CONSCRIPTION FOR MILITARY SERVICE ON MOBILIZATION



Annotation: the article raises the issue of suspension of labor law in the domestic doctrine of labor law. The definition of the concept of suspension of an employment contract and its signs are given. The characteristic of the suspension of an employment contract with an employee in connection with conscription for military service on mobilization in comparison and similar labor law norms is presented. Conclusions are drawn about the legal nature of the new labor-legal structure.

Key words: legal fact, employment contract, mobilization, suspension of an employment contract, suspension of performance of an employment contract.

Приостановление трудового договора впервые нашло свое юридическое признание в отечественном трудовом законодательстве в 2008 году с введением в ТК РФ статьи 384.4, предусматривающей норму, позволяющую приостановить действие первоначально заключенного трудового договора со спортсменом на период его временного перевода к другому работодателю. Однако на сегодняшний день отсутствует законодательное закрепление приостановления трудового договора как самостоятельной стадии развития трудовых правоотношений, в частности ввиду того, что в научной среде приостановление трудового договора преимущественно рассматривается как составная часть его прекращения [7, с. 38]. При этом рассматривая приостановление трудового договора как «основания изменения трудового договора ... правоизменяющего факта» [8, с. 87] в рамках других стадии в динамике трудового договора, так или иначе необходимо заключить о важности его законодательного закрепления. Это объясняется, в частности, особенностью самого юридического факта трудового права, информация о котором и его юридических последствиях должна четко отражаться в сознании субъектов ввиду их отражения в нормах трудового права [2, с. 26].

С другой стороны, по мнению ряда исследователей, приостановление трудового договора является самостоятельным под-институтом трудового права,



и, следовательно, еще одной стадией в динамике любых трудовых договоров наряду с их заключением, изменением и расторжением [3, с. 112-113]. Такая позиция, в свою очередь, наталкивает на мысль уже о необходимости разработки и законодательном закреплении перечня юридических фактов (конкретных жизненных ситуаций, действий сторон трудовых правоотношений и их последствий), которые бы влекли за собой изменение трудовых правоотношений, выраженное в переходе к новой стадии трудового договора.

Помимо этого, введение четкой терминологии, в том числе, и определение понятия приостановление трудового договора является важной информационной составляющей отрасли трудового права, так как отсутствие термина или его неточность приводит к неверному пониманию сути правовой нормы, искажению первоначального замысла законодателя, потере целевого предназначения того или иного правила, а потенциально и целого института трудового права [6, с. 53].

Недосказанность со стороны законодателя о юридической сущности конструкции приостановления трудового договора повлекла за собой причисление в научной литературе огромного количества юридических фактов и явлений трудового права к форме приостановления трудового договора: приостановление работы по причине отстранения от нее (ст. 76 ТК РФ), приостановление работы в связи с отпуском без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), приостановление работы до выплаты задержанной суммы заработной платы (ст. 142 ТК РФ), привлечение работника к исполнению государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ), предоставление отпуска ранее 6 месяцев работнику, работающему по совместительству (ст. 286 ТК РФ). Также к категории приостановления трудового договора может быть отнес и перевод работника на другую работу к другому работодателю, который хоть в научной литературе и рассматривается как изменяющий трудовую функцию юридический факт [1, с. 50].



Данный перечень является открытым и включает в себя как некоторые виды отпусков, которые подразумевают неисполнение ряда обязанностей со стороны работника и работодателя, так и отстранение от работы, так как норма, предусмотренная статьей 76 ТК РФ, предполагает неисполнение трудовой функции работником при наступлении соответствующих обстоятельств и неуплату работодателем заработной платы работнику за период его отстранения.

В Федеральном законе от 07.10.2022 №376-ФЗ перечень случаев приостановления трудового договора в отечественном трудовом законодательстве был дополнен приостановлением трудового договора в связи призывом работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации [10]. В таком случае работнику достаточно написать заявления и приложить к ней копии соответствующих подтверждающих документов для приостановления трудового договора с работодателем.

Видится необходимым обратиться к правовой природе приостановления трудового договора для того, чтобы разграничить приостановление трудового договора от смежных правовых конструкций в трудовом праве. По причине непосредственной зависимой связи между трудовым договором и вытекающими из него трудовыми правоотношениями, приостановление договора неизбежно влечет за собой невозможность реализации значительного комплекса прав и обязанностей сторон, в том числе, по выполнению работником трудовой функции и обеспечению работодателем работника работой. Однако, в таком случае, трудовые правоотношения нельзя назвать прекратившимися, так как отдельные права и обязанности сторон, вытекающие из факта заключения трудового договора или него самого продолжают действовать (например, обязанность работника не разглашать коммерческую тайну, материальная



ответственность сторон). Такая природа отношений при приостановлении трудового договора закономерно влечет за собой ряд гарантий для работников на весь его период: сохранение места работы по должности, включение периода приостановления в стаж, невозможность увольнения работника по инициативе работодателя, за исключением случаев, предусмотренных п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ [5, с. 139-140]. Более того, приостановление трудового договора подразумевает право работника возобновить свою трудовую деятельность, в то время как работодатель обязан такую возможность предоставить при прекращении обстоятельств, в связи с которыми лицо не могло выполнять свою трудовую функцию, или в силу закона. Таким образом, приостановление трудового договора можно охарактеризовать как «временное приостановление обязанности работодателя обеспечивать работника работой (как входящей в трудовую функцию работника, так и любой другой) в силу причин, указанных в законодательстве, по своей инициативе, или по инициативе работника, или по инициативе третьих лиц» [4, с. 149].

Рассматривая приостановление трудового договора в таком ключе, необходимо отметить, что приостановление трудового договора в связи с призывом работника на военную службу по мобилизации полностью соответствует перечисленным критериям. В частности, ключевой критерии, приостановление обязанности работодателя по предоставлению работы, отражен в ч. 3 ст. 351.7 ТК РФ, в которой прописано, что абсолютно все права и обязанности работника и работодателя, предусмотренные законом, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективными договорами или соглашениями, в отношении друг друга приостанавливаются. В ч. 6 и 7 указанной статьи предусмотрены гарантии, которые соответствуют конструкции приостановления трудового договора, в частности сохранение социально-страховых гарантий работника, полученных до



призыва, учет трудового стажа работника, а также стажа работы по специальности.

На наш взгляд, приостановление трудового договора, хоть и вбирает в себя широкий ряд юридических категорий, является для них лишь родовым. В связи с этим, видится возможной систематизация и классификация различных форм приостановления трудового договора, которые предусмотрены в отечественном трудовом законодательстве, однако не получили соответствующего оформления в рамках единого понятия. Так, Кичигин С. В. высказывал позицию о том, что приостановление трудового договора необходимо отличать от приостановления исполнения трудового договора. Главным отличительным критерием при таком делении является волевой аспект. Приостановление трудового договора как конструкция, впервые введенная в ТК РФ, именно статьей 348.4 подразумевает наличие встречного согласованного волеизъявления сторон, в то время как при остальных видах приостановления трудового договора, отмеченных ранее, такое волеизъявление отсутствует. Исследователем закрепление в норме двустороннего волеизъявления рассматривается как позитивный сдвиг отечественного трудового законодательства от жесткой регламентации и ожидания от государства максимально патерналистского поведения в отношении защиты прав работника к расширению сферы договорного регулирования трудовых отношений, когда обе стороны, действуя своей волей и в своем интересе, осознанно принимают решения [9, с. 93-94]. Но в таком ключе приостановление трудового договора с работников, призванным на военную службу по мобилизации, по причине волеизъявления только одной стороны, работника (как это указано в ч. 2 статьи 351.7 ТК РФ) будет являться приостановлением именно исполнения трудового договора, что, исходя с приведенного критерия, выступает уже известной науке трудовой конструкции.

Однако приостановление трудового договора в связи с мобилизацией работника обладает рядом специфических уникальных черт, которые требуют



детального рассмотрения. В частности, особый интерес вызывает ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ, которая предусматривает обязанность работодателя перед днем приостановления действия трудового договора выплатить работнику заработную плату и все причитающиеся ему выплаты в полном объеме за отработанное время. Схожая формулировка предусмотрена статьей 140 ТК РФ, которая регулирует сроки расчета с работником при увольнении. Толкуя данное положение во взаимосвязи с нормами об исчислении отпусков, можно предположить, что рабочий год в рамках, которого работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск прерывается без дальнейшего возобновления, так как формально действия, совершаемые работодателем по выплате всех причитающихся сумм, подразумевают прекращение их дальнейшего исчисления в рамках уже начатого отчетного периода. Так, можно заключить, что приостановление трудового договора в связи с призывом работника на военную службу по мобилизации в аспекте исчисления отпусков представляет собой прекращение данных трудовых отношений и возобновление их вновь уже в новой форме, схожей с заключением трудового договора. Существенной особенностью в таком случае будет являться отсутствие необходимости в фактическом расторжении старого трудового договора и заключения нового. Такое изменение прав и обязанностей сторон трудового договора при приостановлении его действия с мобилизованным работником позволяют судить о самом приостановлении как о правоизменяющем юридическом факте.

Данное суждение может быть подтверждено ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ, в соответствии с которой работник после возобновления действия трудового договора может воспользоваться правом на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Оговорка о стаже, вполне возможно, была сделана для того, чтобы новая норма не вступала в противоречие с ч. 2 ст. 122 ТК РФ, предусматривающей перечень лиц,



обладающих правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев непрерывной работы, так как часть 1 статьи 121 ТК РФ была дополнена новым периодом, при котором стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск идет в учет, – периодом приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ. В противном случае мобилизованный работник, возобновивший действие трудового договора мог бы воспользоваться правом на ежегодный оплачиваемый отпуск только по истечении шести месяцев нахождения на военной службе и (или) непрерывной работы.

В силу указанного императивного предписания в ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ работодатель должен обеспечить возможность работника реализовать свой отпуск независимо от того, сколько времени он отсутствовал на работе по причине призыва на военную службу, что в исключительном случае создает возможность выйти в два ежегодных оплачиваемых отпуска в кратчайшие сроки, что, в свою очередь, возможно только в период незадолго до и после начала нового рабочего года, коим рубежом и является приостановление трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации.

Нововведение было включено в главу 55 ТК РФ «Особенности регулирования труда других категорий работников». Законодатель, предусматривая специальное регулирование в отношении мобилизованных работников и указывая ее в соответствующей главе, создает новую категорию работников – работник, призванный на военную службу по мобилизации. Вполне возможно, эта норма предусмотрена как дополнительная социальная гарантия для данной категории работников, что, на наш взгляд, является справедливым решением отечественного законодателя. Стоит отметить, что формулировка ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ по своему характеру предоставления отпуска схожа с положениями статьи 260 ТК РФ, что лишний раз доказывает стремление



законодателя защитить работника путем предоставления дополнительного времени на физическое и психическое восстановление.

Нельзя не отметить определенное сходство новой нормы со статьей 170 ТК РФ. И при выполнении государственных или общественных обязанностей, и при призыве работника на военную службу по мобилизации работодатель обязан освободить работника от работы и сохранить за ним место работы и должность. Сходство можно проследить и в причинах освобождения. Работник привлекается к выполнению возложенных на него законом, общественным долгом обязанностей: привлечение в качестве свидетеля по уголовному делу, привлечение в качестве эксперта при проведении государственного или муниципального контроля, а также призыв на военную службу по мобилизации. То есть исходя из телеологического толкования, можно предположить, что норма, предусмотренная статьей 351.7 ТК РФ, является специальным регулированием по отношению к статье 170 ТК РФ, которая также преследует в качестве основной цели создание гарантий для лиц, выполняющих конституционные обязанности и общественный долг гражданина. В таком контексте норма, предусмотренная статьей 351.7 ТК РФ, на наш взгляд, вполне органично вписывается в концепцию приостановления трудового договора по инициативе третьих лиц, которая описывалась Л. Ю. Бугровым, так как общая для нее норма регулирует одну из форм приостановления трудового договора, выделенных исследователем [3, с. 121].

Таким образом, приостановление трудового договора в связи с призывом работника на военную службу по мобилизации является совершенно новой по своей технико-юридической конструкции, вбирающей в себя элементы различных самостоятельных норм трудового права и регулирующей трудовые правоотношения с категорией работников, призванных на военную службу по мобилизации, формой приостановления действия трудового договора по инициативе третьих лиц.



Список литературы:

1. Балицкий, К. С. Развитие трудовправовой конструкции перевода работника на другую работу / К. С. Балицкий // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2015. № 5. С. 50-58.
2. Бондарев, А. И. Функциональное назначение юридических фактов трудового права / А. И. Бондарев // За права трудящихся! Приоритетные направления развития законодательства о труде и социальном обеспечении: материалы седьмой Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 16–17 декабря 2021 года. – Екатеринбург: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Уральский государственный юридический университет", 2021. С. 26-27.
3. Бугров Л. Ю. Приостановление трудового договора / Л. Ю. Бугров // Российский юридический журнал. 2009. № 1(64). С. 112-124.
4. Вишнякова М. А. Статика и динамика трудовых правоотношений // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 6 (55). С. 145-150.
5. Вишнякова, М. А. Приостановление трудового договора: правовая сущность и перспективы правоприменения / М. А. Вишнякова // Правоприменение. 2018. Т. 2. № 4. С. 137-143.
6. Головина, С. Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения / С. Ю. Головина // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 2010. № 2(289). С. 53-62.
7. Игбаева Г. Р., Шакирова З. Р. Признаки приостановления трудового договора как его стадии / Г. Р. Игбаева, З. Р. Шакирова // Евразийская адвокатура. 2016. №4 (23). С. 38-40.
8. Избиенова Т. А., Целищев А. А. Приостановление трудового договора как механизм обеспечения «стабильности» трудовых отношений // Трудовое право. 2009. №8. С. 86.



ВОПРОСЫ РОССИЙСКОЙ ЮСТИЦИИ
ВЫПУСК № 26

9. Кичигин, С. В. Приостановление действия и приостановление исполнения трудового договора / С. В. Кичигин // Актуальные проблемы российского права. – 2020. Т. 15. № 4(113). С. 91-98.

10. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон №376-ФЗ от 07.10.2022 // Собрание законодательства РФ, N 41, 10.10.2022, ст.6938.