

УДК 349.222

ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН

© **Маслова Алена Юрьевна**

магистрант 2-го года обучения,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 67000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

angele84@mail.ru

Аннотация. В данной статье рассматриваются такие понятия как приостановление трудового договора и прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Автором приводятся научные взгляды на приостановление трудового договора, а также классификация данного понятия. По мнению автора, существует необходимость совершенствования федерального законодательства путем добавления в нормы Трудового кодекса РФ определения приостановление трудового договора, а также необходимость распространение приостановление трудового договора на обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Ключевые слова: трудовой договор, прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, приостановление трудового договора, ТК РФ, частичная мобилизация.

Трудовой договор является одним из центральным звеном института трудового права. Под ним понимается согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ или ТК) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя ¹.

Трудовой договор состоит из трех последовательных стадий, таких как заключение, изменение и прекращение.

В данной статье исследуем прекращение трудового договора. Данная

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

стадия является последней стадией, подразумевающая собой окончание действия трудового договора. Детальнее рассмотрим основание прекращения трудового договора как призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Основаниями в данном случае являются такие документы, как повестки, справки военного комиссара или направление на альтернативную гражданскую службу.

До внесения дополнения в ТК РФ Федеральным законом № 376-ФЗ от 07.10.2022 г. существовала правовая коллизия, которая возникла в связи с тем, что в трудовом законодательстве отсутствовало понятие «мобилизация». Многие ученые не могли разъяснить споры, которые возникли после введения в РФ частичной мобилизации¹.

Данный закон исключил из перечня обстоятельств — призыв работника на военную службу по мобилизации. Необходимость внесения данного исключения носит правомерный характер ввиду обстоятельств, которые возникли с введением в Российской Федерации специальной военной операции. Также регламентировано введение ст. 351.7. «Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу ... РФ». В указанной статье отмечено, что трудовые договоры и служебные контракты приостанавливаются.

Необходимо отметить то, что в ТК РФ отсутствует определение понятия приостановление трудового договора. В науке ученые не пришли к единому мнению о данном термине, каждый разрабатывает данное понятие по-разному.

Например, Л. Ю. Бугров считает то, что приостановление является одной из возможных стадий трудового договора. Доказательством данной гипотезы автор отмечает, что работодатель имеет право приостановить оплату труда работника [1, с. 115].

М. А. Вишнякова под приостановлением трудового договора понимает временное неисполнение обязанностей работников из-за прекращения работодателя обеспечивать работника работой по своей инициативе, работников или третьих лиц [2, с. 140].

Следует отметить, что исходя из мнений вышеперечисленных ученых мы можем сделать вывод о том, что под приостановлением трудового договора мы можем понимать временное прекращение осуществления прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством. Мы полагаем, что данное определение можно включить в Трудовой кодекс РФ.

Выделим ключевые признаки приостановления трудового договора. Первое, что следует отметить — это срочность, которая определяется временным характером условий и обстоятельств. Второе то, что стороны трудового договора прекращают выполнять свои обязанности. Третье то,

¹ Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации: указ Президента РФ от 21.09.2022 г. № 647 // Российская газета. 22.09.2022. № 213.

что срок трудового договора не прерывается, а в будущем продолжает идти.

Рассмотрим судебную практику по данной статье¹. Истец Б. обратился с иском к учреждению о признании незаконным приказа об увольнении. Истец Б. был направлен на военную службу по мобилизации, которую проходил до 26 февраля 2023 г. Приказом учреждения приостановлено действие трудового договора.

Приказом Командующего войсками Центрального военного округа по личному составу от 22 февраля 2023 г. истец Б. был уволен с военной службы в запас по возрасту. Истец Б. просил возобновить трудовой договор с 01 апреля 2023 г. в должности военного комиссара. 23 мая 2023 г. им, на имя Военного комиссара Республики Мордовия Т., было повторно подано заявление о возобновлении действия трудового договора.

Таким образом, о своем намерении возобновить действие трудового договора истец Б. заявлял в письменных заявлениях на имя работодателя, но приказ о возобновлении трудового договора не издавался.

Ответчик считал не выход истца Б. на работу в течение 3 месяцев после увольнения с военной службы (с 26 февраля 2023 г.) виновным поведением и приказом уволил его по п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Суд пришел к выводу, что оспариваемый приказ незаконный и подлежит отмене в связи с тем, что по окончании службы работник может приступить к работе, известив об этом работодателя за 3 рабочих дня, что и сделал истец Б. Для возобновления трудового договора работник может подать заявление (форма которого законодательно не определена), а работодатель издать приказ о возобновлении трудового договора. Кроме того, не позже следующего рабочего дня после издания приказа работодатель должен подать сведения по форме ЕФС-1 с подразделом 1.1.

Таким образом, следует отметить исходя из вышеперечисленной судебной практики, если работник не выходит на работу в течение 3 месяцев по окончании службы, договор с ним можно будет расторгнуть на основании п. 13.1 ч. 1 ст. 13 ТК Российской Федерации в ее взаимной связи с положениями ст. 351.7 ТК Российской Федерации.

Мы предлагаем, в целях регулирования трудовых взаимоотношений предоставить выбор работодателю, если работника призывают на военную службу: прекратить трудовой договор или приостановить его при условии согласия работника. Указанное положение о трудовом договоре можно зафиксировать в коллективном договоре в качестве социально-трудовой гарантии. Необходимо отметить, что в обстоятельствах, указанных в п. 2, 4, 7–10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, сторонам также можно предложить выбрать приостановить действие трудового договора на срок данных обстоятельств.

¹ Решение Ленинского районного суда города Саранска от 01.08.2023 г. № 2-1694/2023.

Литература

1. Бугров Л. Ю. Приостановление трудового договора // Российский юридический журнал. 2009. № 1. С. 112–124.
2. Вишнякова М. А. Приостановление трудового договора: правовая сущность и перспективы правоприменения // Правоприменение. 2018. Т. 2, № 4. С. 137–143.

SUSPENSION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT AND TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT FOR CIRCUMSTANCES BEYOND THE CONTROL OF THE PARTIES

Maslova Alyona Yurievna

2 year master's student of the Faculty of Law
Buryat State University
Ulan-Ude, Russia
angele84@mail.ru

Abstract. This article discusses such concepts as suspension of an employment contract and termination of an employment contract due to circumstances that do not depend on the will of the parties. The author presents scientific views on the suspension of an employment contract, as well as the classification of this concept. According to the author, there is a need to improve federal legislation by adding the definition of suspension of an employment contract to the norms of the Labor Code of the Russian Federation, as well as the need to extend the suspension of an employment contract to circumstances that do not depend on the will of the parties.

Keywords: employment contract, termination of an employment contract due to circumstances beyond the will of the parties, suspension of an employment contract, Labor Code of the Russian Federation, partial mobilization