

© **Екатерина Дмитриевна Кузнецова**
студент юридического факультета
Владимирского филиала РАНХиГС,
г. Владимир
e-mail: katerinakuzn13@gmail.com

Kuznetsova Ekaterina D.
Student of Law Faculty,
Vladimir Branch of RANEPa,
Vladimir

© **Маргарита Максимовна Коновалова**
студент юридического факультета
Владимирского филиала РАНХиГС,
г. Владимир
e-mail: angel.konovalova201112@gmail.com

Konovalova Margarita M.
Student of Law Faculty,
Vladimir Branch of RANEPa,
Vladimir

© **Инна Анатольевна Кузнецова**
кандидат юридических наук,
доцент кафедры
гражданско-правовых дисциплин,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
e-mail: kyzina33@mail.ru

Kuznetsova Inna A.
Candidate of Law,
Associate Professor
of the Department
of Civil Law Disciplines,
Vladimir Branch of RANEPa,
Vladimir

**ПРОБЛЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ГАРАНТИЙ УЧАСТНИКОВ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ:
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**The problem of implementing labor guarantees for participants
in a special military operation: current state and prospects**

***Аннотация.** В данной статье в перспективе рассмотрено развитие норм трудового права, которые регулируют трудовые правоотношения с работниками, выполняющими боевые задачи в зоне специальной военной операции, перечислены и проанализированы существующие в действующем законодательстве трудовые гарантии военнослужащих, а также перечислены основные проблемы реализации трудовых гарантий данной категории работников. Авторами намечены основные направления деятельности государства для их устранения.*

***Abstract.** This article reviews the development of labor law norms that regulate labor relations with employees performing combat missions in the zone of a special military operation in perspective, labor guarantees of military personnel existing in the current legislation are listed and analyzed, as well as the main problems of implementing labor guarantees for this category of workers are listed. The authors outline the main directions of the state's activities to eliminate them.*

***Ключевые слова:** специальная военная операция, служащие Вооружённых сил Российской Федерации, трудовые правоотношения,*

трудовые гарантии, трудовой договор, расторжение трудового договора, нарушения прав работника.

Keywords: *The special military operation, employees of the Armed Forces of the Russian Federation, labor relations, labor guarantees, employment contract, termination of an employment contract, violations of employee rights.*

24 февраля 2022 года Президент Российской Федерации объявил о начале специальной военной операции на Украине. В связи с этим в российском обществе стали зарождаться патриотические настроения, которые двигали людей к заключению контракта о прохождении военной службы в зоне боевых действий на территории Украины.

Однако в законодательстве на этот случай не было предусмотрено нормативных правовых актов, которые урегулировали бы последствия событий, происходящих в социальной, политической и экономической сферах в связи со специальной военной операцией. Данный факт также закономерно привел к пробельности в регулировании трудовых отношений с теми работниками, которые служили в Вооружённых силах как по мобилизации, так и в добровольном порядке.

В связи с этим возникло целое множество проблем и вопросов, ставивших субъектов правоотношений в несправедливые условия, которые несомненно требовали нормативного урегулирования.

Такая ситуация коснулась работников, заключивших контракт о прохождении военной службы на добровольной основе. В частности, имеет показательное значение трудовой спор Андрея Ш., занимавшего должность IT-специалиста, и его работодателя ПАО «Магнит». В мае 2022 года он заключил контракт о прохождении военной службы, однако в это же время состоял в трудовых отношениях с ПАО «Магнит». В связи с тем, что работник систематически не являлся на работу без уважительных причин, но во время исполнения обязанностей по контракту, он был уволен в соответствии с п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул. С юридической точки зрения, работодатель поступил правомерно, применив п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, однако даже применение законного права работодателя вызвало бурную реакцию общественности, благодаря чему Андрей Ш. в конечном итоге был восстановлен на рабочем месте [6].

Вследствие того, что на момент издания приказа об увольнении Андрея Ш. в трудовом законодательстве не было специальной нормы, которая бы установила режим увольнения работника в период прохождения им военной службы по контракту, увольнение производилось на законных основаниях. Однако в данном деле явно выражена проблема, которая преследует всё российское законодательство: нормы права не успевают за меняющимися фактическими отношениями между субъектами. В связи с тем, что увольнение работника – это право работодателя, то произвести процедуру восстановления на работе в отношении Андрея Ш. было, по нашему мнению, актом уважения в отношении лиц, исполняющих долг перед государством, а также выражало

осознание складывающейся в праве ситуации пробельности и необходимости её устранения. Такая позиция крупного работодателя в Российской Федерации, несомненно, должна была стать необходимым «маяком» для законодателя в аспекте разработки новых правил регулирования труда военнослужащих.

В настоящее время в отношении периода от начала специальной военной операции и до начала частичной мобилизации Указом Президента Российской Федерации «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» [4] действует часть 4 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», согласно которой мобилизованный сотрудник может вернуться на прежнее место работы с сохранением приоритета рассмотрения его кандидатуры в течение трёх месяцев со дня завершения службы, если данное место всё ещё вакантно. Иначе на работодателя накладывается обязанность предложить другую вакансию, которая подходит работнику по состоянию здоровья, включая вакансии с более низкой оплатой труда [3].

Введение статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов позволило урегулировать проблему закрепления трудовых гарантий военнослужащих по контракту, мобилизации и добровольческой инициативе [2]. Однако и эти положения содержат ряд проблем, которые требуют решения. Стоит выделить те положения о трудовых правах и обязанностях военнослужащего, которые содержатся в актуальной редакции данной статьи:

1) действие норм статьи распространяется на работника в случае его призыва на военную службу по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе»;

2) действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооружённые силы Российской Федерации, при этом законодатель справедливо даёт указание о том, что нужно приостановить права и обязанности по договору, сохраняя за работником рабочее место;

3) приостановление трудового договора осуществляется на основании приказа работодателя по заявлению работника. При этом заметим, что к заявлению необходимо приложить копию повестки о призыве на военную службу по мобилизации либо копию соответствующего контракта.

У работодателя зачастую могут возникнуть вопросы о том, с какого момента необходимо считать приостановленным трудовой договор. В том случае, если работодатель не получил повестку от работника, если работодателю не была направлена повестка из военкомата, работодатель может издать приказ о приостановлении трудового договора со дня признания работника призванным в Вооружённые силы Российской Федерации по мобилизации;

4) в период приостановления действия трудового договора может быть принят работник по срочному трудовому договору на время отсутствия служащего в ВС РФ работника. Важно заметить, что трудовой стаж и стаж работы по специальности продолжают начисляться работникам данной категории.

При этом если работник по срочному трудовому договору, замещающий основного работника, также будет призван в рамках мобилизации либо заключит контракт, то он может быть уволен по инициативе работодателя, в соответствии с ч. 11 ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации. До введения соответствующей части в Трудовой кодекс возникала проблема приоритета закрепления за работниками рабочего места: на него после демобилизации и окончания контракта мог претендовать как основной работник, так и срочный, при этом возникала ситуация, когда работодатель мог заключать бесчисленное количество срочных трудовых договоров для закрытия одной штатной единицы;

5) в отношении работника действуют определённые гарантии: продолжение получения социально-трудовых гарантий, полученных до периода военной службы, право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время в течение шести месяцев, могут устанавливаться гарантии, утверждаемые Правительством Российской Федерации. В данный момент они установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2024 № 200 и касаются компенсации расходов на проезд к месту отпуска работников и иждивенцев работников, заключивших трудовой договор с работодателями, расположенными в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях [5];

6) трудовой договор возобновляется в первый рабочий день работника. При этом за три рабочих дня работодатель должен быть уведомлен о готовности работника приступить к исполнению трудовых обязанностей. Если такое оповещение не поступит в течение трёх месяцев со дня окончания военной службы работника, то трудовой договор с ним может быть прекращён по п. 13.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации [2];

7) работодатель вправе по своему усмотрению оказывать работнику материальную поддержку.

Кроме осуществления специальных норм, которые призваны урегулировать основные вопросы трудовых правоотношений между работником и работодателем, есть проблемы реализации уже давно существующих положений Трудового кодекса Российской Федерации.

В связи с тем, что фактически работники находятся в зоне специальной военной операции, они не могут сразу выявить нарушения их трудовых прав. Кроме этого правом на обращение в комиссию по трудовым спорам имеет право только работник, по правилам статьи 386 Трудового кодекса, а правом на обращение в суд обладает работник, профессиональный союз и прокурор, в соответствии со ст. 391 Трудового кодекса Российской Федерации [2]. В связи

с этим работник может не знать о нарушении его права, к тому же не иметь реальной возможности защитить свои права надлежащим образом.

Отметим также, что многие передовые организации в современном мире сталкиваются с вопросом усовершенствования производства и изменений технологии труда. В связи с этим меняются и условия трудового договора работников. Согласно ст. 74 Трудового Кодекса Российской Федерации, при изменении условий трудового договора, которые вызваны модернизацией производства и технологическими изменениями, обязательно соблюсти процедуру уведомления работника за два календарных месяца, получив его письменное на это согласие. Как известно, получить согласие работника, участвующего в боевых действиях, зачастую просто нельзя, так как доступ к нему ограничен как невозможностью личного присутствия, так и невозможностью пользования сетью «Интернет». Однако обязанности работодателя на этом не заканчиваются. В соответствии с нормами этой же статьи работодатель обязан предоставить работнику сведения о других вакансиях, отвечающим соответствующим требованиям [2].

При этом, если предположить, что по ст. 351.7 Трудового кодекса права и обязанности работника возникают при возобновлении действия трудового договора, то у работодателя в конечном итоге останется та штатная единица, которая не подходит под модернизированное производство, но трудовой договор с которой он не будет иметь право расторгать, а в конечном итоге не сможет предложить подходящую ему работу. Возникает фактическое нарушение прав работника на изменение условий трудового договора в соответствии с действующим трудовым законодательством, которое предусмотрено п. 1 ч. 1 ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации [2].

Некоторые практики считают, что данная проблема может решиться, если оповещение и согласие за работника будут давать его близкие родственники. Однако такая позиция нарушает основные положения ст. 37 Конституции Российской Федерации о свободе труда, согласно которой каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию [1].

Таким образом, несмотря на активную законотворческую деятельность, многие вопросы реализации гарантий работников из числа участников специальной военной операции остаются спорными. Реальное число нарушений прав данной категории работников станет явным спустя время, по окончании специальной военной операции и контрактов о прохождении военной службы.

В связи с вышеизложенным, для устранения указанных проблем стоит создать более качественные механизмы обнаружения нарушений прав работников – участников специальной военной операции, усилить контроль со стороны прокуратуры, Государственной инспекции труда за соблюдением прав данной категории работников, а также более точно подходить к разработке трудового законодательства в данной сфере.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.05.2024).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Рос. газ. – 2001. – № 256.

3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 7 октября 2022 г. № 379-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.05.2024).

4. Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. № 647 // Рос. газ. – 2022. – № 213.

5. Об особенностях правового регулирования трудовых отношений с работниками, заключившими трудовой договор с организациями, расположенными в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, призванными на военную службу по мобилизации или заключившими контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации: постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2024 г. № 200 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.05.2024).

6. Розенберг В. Участие россиянина в СВО сочли прогулом и поводом для увольнения // Lenta.ru: офиц. сайт. URL: <https://lenta.ru/news/2022/08/22/povod/> (дата обращения: 14.05.2024).