

ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



© 2023 г. С. Ю. Чуча

Институт государства и права Российской академии наук, г. Москва

E-mail: chuchaigpan@gmail.com

Поступила в редакцию 25.11.2022 г.

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы правового регулирования статистики и динамики трудовых отношений. Проводится анализ научных исследований приостановления действия трудового договора. Обосновывается необходимость закрепления приостановления действия трудового договора в качестве института или подинститута трудового права. Предлагается закрепить легальную дефиницию соответствующего понятия в отдельной статье Трудового кодекса РФ с указанием основных форм приостановления действия трудового договора посредством отсылочных норм в других статьях Кодекса. Аргументируется дополнение института приостановления действия трудового договора нормами относительно работников, привлекаемых к выполнению работ в целях обеспечения обороны страны и безопасности государства, зачисления их в специальные формирования в период мобилизации и в военное время, привлекаемых к участию в выполнении работ для нужд обороны, ликвидации последствий применения противником оружия, восстановлении поврежденных (разрушенных) объектов экономики, систем жизнеобеспечения и военных объектов, в борьбе с пожарами, эпидемиями и эпизоотиями, вступающих в специальные формирования и подразделения территориальной обороны в период действия военного положения, а также призванных для прохождения срочной службы.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовые правоотношения, приостановление, труд спортсменов, мобилизация, контракт, отстранение от работы, отпуск.

Цитирование: Чуча С.Ю. Приостановление действия трудового договора // Государство и право. 2023. № 6. С. 91–98.

DOI: 10.31857/S102694520026146-1

SUSPENSION OF LABOR CONTRACT

© 2023 S. Yu. Chucha

Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences, Moscow

E-mail: chuchaigpan@gmail.com

Received 25.11.2022

Abstract. The article deals with the problems of legal regulation of the statics and dynamics of labor relations. An analysis of scientific research on the suspension of an employment contract is carried out. The necessity of fixing the suspension of the employment contract as an institution or sub-institution of labor law is substantiated. It is proposed to fix the legal definition of the relevant concept in a separate article of Labor Code of the Russian Federation, indicating the main forms of suspension of the employment contract through references to other articles of Labor Code of the Russian Federation. It is argued that the institution of suspension of an employment contract is supplemented with norms regarding workers involved in the performance of work in order to ensure the defense of the country and the security of the state, their enrollment in special formations during the period of mobilization and in wartime, involved in the performance of work for the needs of defense, liquidation of the consequences of the use of enemy of weapons, restoration of damaged (destroyed) economic facilities, life support systems and military facilities, in the fight against fires, epidemics and epizootics, joining special formations and units of territorial defense during the period of martial law, as well as those called up for military service.

Key words: labor contract, labor relations, suspension, work of athletes, mobilization, contract, suspension from work, vacation.

For citation: Chucha, S. Yu. (2023). Suspension of labor contract // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 6, pp. 91–98.

Введение

В теории советского и российского трудового права вопросам статистики и динамики трудовых правоотношений уделяли внимание сторонники как единого трудового правоотношения¹, так и теории множественности трудовых правоотношений². Все они выделяли стадии возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений, связывая эту динамику с наступлением тех или иных юридических фактов. Соответственно, и законодатель в Трудовом кодексе РФ, как, собственно, и в ранее действовавших нормативных правовых актах о труде, выделяет три стадии (процедуры) правового регулирования трудового договора: заключения, изменения и прекращения.

Исследование трудового правоотношения свойственно прежде всего отечественной правовой науке. За рубежом предметом изучения традиционно является трудовой договор³. При этом в зарубежных юрисдикциях выделялась еще одна стадия — приостановление трудового договора⁴. В российском трудовом праве также присутствует ряд юридических форм, опосредующих именно приостановление трудового договора, но не называемых так законодателем⁵. Нормативное закрепление

возможности приостановления трудового договора предлагалось отечественными исследователями⁶.

Всплеск интереса к изучению динамики трудовых правоотношений и стадии приостановления трудового договора⁷ последовал за внесением в Трудовой кодекс РФ гл. 54¹, регламентирующей особенности регулирования труда спортсменов и тренеров и закрепляющей возможность приостановления действия первоначального трудового договора со спортсменом в случае его временного перевода к другому работодателю⁸.

Принятие Федерального закона от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»⁹, а также норма п. 2 ст. 10 Федерального закона от 26 февраля 1997 г. № 31-ФЗ «О мобилизационной подготовке

⁶ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учеб. в 2 т. Т. II: Трудовые права в системе прав человека. М., 2004. С. 169; Нестерова Т. А. Приостановление индивидуального трудового правоотношения и отстранение от работы по российскому законодательству о прокуратуре // Правоведение. 2002. № 1. С. 88–97; Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. Е. Б. Хохлов. СПб., 2007. С. 510, 511.

⁷ См.: Бугров Л. Ю. Указ. соч. С. 112; Драчук М. А. Приостановление действия трудового договора (в соотношении с правилами о времени отдыха и дисциплине труда) // Вестник Пермского ун-та. 2010. Вып. 1 (7). С. 69; Избиенкова Т. А., Целищев А. А. Приостановление трудового договора как механизм обеспечения «стабильности» трудовых отношений // Трудовое право. 2009. № 8. С. 88–90; Вишнякова М. А. Статика и динамика трудовых правоотношений // Вестник Омского ун-та. Сер. «Право». 2014. № 3 (40). С. 135–138; Платонова Т. В. Приостановление трудового договора как мера борьбы с кризисом // Право и государство: теория и практика. 2010. № 3. С. 62.

⁸ См.: Федеральный закон от 28.02.2008 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. 2008. № 9, ст. 812.

⁹ См.: СЗ РФ. 2022. № 41, ст. 6938.

¹ См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

² См.: Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.

³ См.: Casale G. The Labour Law Challenges: In Search of a Balance Between Flexibility and Security. Hard vs. Soft Law? // Labour and Social Security Law in the XXI Century: Challenges and Perspectives / T. Davulis, D. Petrylaite. Vilnius, 2007. P. 131–144.

⁴ См.: Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. М., 1998. С. 100, 101.

⁵ Бугров Л. Ю. Приостановление трудового договора // Росс. юридический журнал. 2009. № 1. С. 114.

и мобилизации в Российской Федерации»¹⁰ создают практическую потребность и актуализируют продолжение изучения института (подинститута)¹¹ приостановления действия трудового договора.

Основная часть

Говоря о приостановлении (временном прекращении) трудовых правоотношений по законодательству зарубежных стран, И.Я. Киселев обращал внимание на такие его формы, как приостановление трудового договора соглашением между его сторонами, временная нетрудоспособность работника, в том числе и связанная с беременностью и родами (отпуск по беременности и родам), простой не по вине работника, отпуска, в том числе учебные, отстранение работника, переход (избрание) на другую должность с сохранением рабочего места, забастовка, периоды после предупреждения об увольнении для поиска другой работы¹².

В отечественном трудовом праве А.М. Лушников и М.В. Лушникова еще до появления соответствующей терминологии в законодательстве рассматривали в качестве приостановления договора отстранение от работы, забастовку и отказ работника от работы в порядке самозащиты трудовых прав¹³. Одновременно ими было высказано предложение об изменении терминологии с широко распространенного «приостановление трудового договора» на «приостановление исполнения трудового договора»¹⁴. Примерно в то же время о приостановлении как стадии трудового договора писал В.И. Кривой¹⁵.

Легальная трудовая терминология впервые была привнесена в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»¹⁶. Законодатель предусмотрел возможность «приостановления действия трудового договора» с профессиональными спортсменами¹⁷.

Согласно ст. 348⁴ основанием приостановления действия трудового договора является временный (до года) перевод спортсмена с его согласия к другому работодателю, когда первоначальный работодатель не способен обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях. При этом новый работодатель заключает со спортсменом срочный трудовой договор, а действие первоначального трудового договора приостанавливается¹⁸.

Приостановление действия трудового договора означает приостановление сторонами осуществления прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством (за исключением обязанности спортсмена согласовывать работу по совместительству и с первоначальным работодателем — часть вторая ст. 348⁷). При расторжении срочного трудового договора по любому основанию первоначальный договор возобновляет действие со следующего календарного дня, следующего за днем прекращения срочного договора. Договор, действие которого приостановлено, прекращается, если работник по истечении срока действия нового договора продолжает работать у нового работодателя.

После внесения в Трудовой кодекс РФ гл. 54¹, закрепляющей возможность приостановления действия первоначального трудового договора со спортсменом в случае его временного перевода к другому работодателю и устанавливающей определенные правила, научная дискуссия развернулась с новой силой.

Первым в новой ситуации на недостаточное внимание к приостановлению трудового договора в российском трудовом праве указал Л.Ю. Бугров, предложивший формирование подинститута приостановления трудового договора, содержание которого должны составить нормы об отстранении от работы, в том числе государственного или муниципального служащего на период дисциплинарного расследования, отпуске без сохранения заработной платы, приостановке работы на период до выплаты задержанных сумм заработной платы, освобождении работника для выполнения государственных или общественных обязанностей и, конечно, приостановлении трудового договора при временном переводе спортсмена к другому работодателю¹⁹.

Продолжившая обсуждение М.А. Драчук указала, во-первых, на гораздо большую масштабность приостановления, чем всего лишь подинститут в институте трудового договора. Во-вторых,

¹⁰ См.: СЗ РФ. 1997. № 9, ст. 1014.

¹¹ См.: Бугров Л.Ю. Понимание трудового договора в институциональном аспекте // Современное состояние российского законодательства: проблемы и пути совершенствования: тезисы докладов Междунар. науч.-практ. конф. Пермь, 2009. С. 427.

¹² См.: Киселев И.Я. Указ. соч. С. 100, 101.

¹³ См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М., 2009. С. 334, 335.

¹⁴ Там же. С. 337.

¹⁵ См.: Кривой В.И. Изменение трудового договора. Минск, 1998. С. 49.

¹⁶ См.: СЗ РФ. 2008. № 9, ст. 812.

¹⁷ См.: Галузо В.Н. О целесообразности обособления спортивного права в системе права Российской Федерации // Междунар. журнал гражданского и торгового права. 2020. № 1. С. 19–21.

¹⁸ См.: Дзюбак А.В., Летова Н.В., Соколова Т.В., Чуча С.Ю. Обзор «круглого стола» на тему «Актуальные проблемы правового регулирования отношений в сфере спорта» // Государство и право. 2021. № 6. С. 205–208. DOI: 10.31857/S102694520015036-0

¹⁹ См.: Бугров Л.Ю. Приостановление трудового договора. С. 118–121.

она подчеркнула необходимость осторожного подхода к формированию этого нового института с тем, чтобы в процессе избежать «коренной и резкой ломки сложившихся догм»²⁰, выразив тем самым опасение угрозой разрушения сложившейся структуры трудового права отнесением к поводам для приостановления трудового договора всех многочисленных случаев, относящихся к времени отдыха. При этом она предложила критерий разграничения видов времени отдыха как формы приостановления трудового договора и не являющихся таковыми — «основаниями для приостановления действия трудового договора правильнее было бы считать обстоятельства форс-мажорного характера, т.е. не зависящие от воли сторон трудовых отношений»²¹. По нашему мнению, этот критерий если и применим, то только к разграничению нерабочего времени, для собственно легально определяемого приостановления действия трудового договора он не является универсальным: подходит для договоров с мобилизованными, но не со спортсменами, приостановление договора с которыми является следствием общего компромисса работника и обоих работодателей. Представляется, что введение волевого критерия не позволит достичь заявленного результата.

Нарушению структуры трудового права эффективно будут противостоять мероприятия, относящиеся к юридической технике. Если мы посвятим приостановлению действия трудового договора отдельную главу Трудового кодекса РФ, в которую соберем все или многие случаи временного неисполнения сторонами своих обязанностей и нереализации прав, подробной регламентации каждого из них посвятив отдельную статью этой главы, заимствовав положения из иных разделов Кодекса, — мы, очевидно, внесем ненужную сумятицу и элемент нестабильности в привычную нам и оправдавшую себя за долгие годы структуру трудового права. Если же мы ограничимся внесением в Трудовой кодекс РФ ст. 75¹, в которой дадим легальную дефиницию соответствующего понятия с указанием основных форм приостановления трудового договора посредством отсылок к другим нормам Кодекса или иных федеральных законов, как предлагал Л. Ю. Бугров²², или все же если и создадим отдельную главу, содержащую статьи с определением понятия приостановления действия трудового договора, общих правил такого приостановления, а также перечисление форм приостановления с отсылкой к другим статьям Трудового кодекса РФ, воздерживаясь от перенесения или тем более

повтора норм, содержащихся в последних, то, на наш взгляд, вреда сложившейся структуре трудового права мы не причиним, но, напротив, упорядочим ее, сконцентрировав общие для всякого приостановления действия трудового договора правила в отдельной статье (главе).

Это не освобождает нас от установления дополнительных критериев отнесения к формам приостановления. Так, М. А. Драчук предлагает в качестве такового «сохранение активных (динамических) прав и обязанностей отраслевого юридического статуса у работника и работодателя во взаимосвязи», что позволяет ей, во-первых, отграничить от времени отдыха и отнести к приостановлению действия трудового договора перерывы для кормления ребенка в возрасте до полутора лет, нерабочие праздничные дни, дни, свободные от работы по социальным показаниям, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, время вынужденного прогула при незаконном увольнении, отстранение от работы, временный отказ от нее индивидуально (ст. 142, 379 ТК РФ) или в составе коллектива работников (ст. 414 ТК РФ).

Мы не приветствуем дробление терминологии, различая «приостановление исполнения» и «приостановление действия»²³. Представляется, что в данном случае лучше достичь единообразия в понятийном аппарате. Легальный термин «приостановление действия трудового договора», на наш взгляд, точно описывает существо происходящей трансформации трудовых правоотношений, причем не только для юриста, но и для «потребителя» этих норм. А потому мы полностью согласны с законодателем, избравшим, теперь уже системно, эту формулировку для применения в Трудовом кодексе РФ.

Федеральным законом от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»²⁴ указанный Кодекс дополнен ст. 351⁷, регламентирующей порядок приостановления действия трудового договора с мобилизованными.

Изменения законодательства о труде касаются трех категорий работников: призванных на военную службу по мобилизации; поступивших на военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»²⁵; заключивших контракт

²⁰ Драчук М. А. Указ. соч. С. 69, 70.

²¹ Там же. С. 72.

²² См.: Бугров Л. Ю. Приостановление трудового договора. С. 123.

²³ Драчук М. А. Указ. соч. С. 72, 73; Кичигин С. В. Приостановление действия и приостановление исполнения трудового договора // Актуальные проблемы рос. права. 2020. Т. 15. № 4. С. 91–98. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.113.4.091-098

²⁴ См.: СЗ РФ. 2022. № 41, ст. 6938.

²⁵ См.: СЗ РФ. 1998. № 13, ст. 1475.

о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Новеллы не затрагивают правового положения работников, призванных на срочную военную службу или направленных на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Трудовой договор с ними по-прежнему прекращается по п. 1 части первой ст. 83 ТК РФ.

Представляется, что на правила приостановления и возобновления трудового договора с мобилизованным не должно влиять заключение уже мобилизованным гражданином контракта с Министерством обороны РФ. Такой гражданин, выйдя на работу до истечения трех месяцев после окончания прохождения им военной службы, вправе требовать от работодателя исполнения приостановленного ранее трудового договора.

Изменения Трудового кодекса РФ направлены на сохранение трудовых отношений с указанными выше категориями работников в период фактической невозможности исполнения ими трудовых обязанностей. Для этого законодателем использована правовая конструкция приостановления действия трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении возложенных на Вооруженные Силы РФ задач. Порядок обеспечения трудовых прав работников подробно регламентирован прежде всего ст. 351⁷ ТК РФ.

Основанием издания приказа работодателя о приостановлении трудового договора является заявление работника. К заявлению прилагается копия повестки о призыве работника на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт. Представляется, что дистанционные работники, с которыми работодателем налажено электронное взаимодействие, могут направить такое заявление и копии документов при помощи электронной почты или иных средств передачи визуальной информации.

Не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель обязан в полном объеме произвести все выплаты, причитающиеся работнику на данный момент, включая заработную плату, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором,

соглашением сторон социального партнерства²⁶, таких как командировочные расходы, единовременные поощрительные и другие выплаты, выплаты в связи с праздничными днями и юбилейными датами, оплатой питания, материальная помощь, дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска, оплата учебного отпуска и др. По заявлению работника может производиться компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи). Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости), а также в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Однако работодатель вправе заключить в этот период срочный трудовой договор с другим работником на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Осуществление всех иных прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора на период приостановления последнего приостанавливается его сторонами.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Применение данной нормы не вызывало вопросов в плане защиты прав мобилизованных работников в момент ее принятия — законодатель сформулировал запрет расторжения трудового договора *по инициативе работодателя*, за

²⁶ См.: Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений // Государство и право. 2022. № 1. С. 130–142. DOI: 10.31857/S102694520018280-9

исключением перечисленных в Трудовом кодексе РФ случаев. Однако Федеральным законом от 4 ноября 2022 г. № 434-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»²⁷ п. 7 части первой ст. 83 ТК РФ был дополнен новым основанием *прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон*, — призыв работодателя — физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом РФ (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя). Представляется, по данному основанию может быть прекращен и приостановленный договор с мобилизованным работником.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13¹ части первой ст. 81 ТК РФ. При этом федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Представляется, что основанием приостановления действия трудового договора должно также стать привлечение работника к выполнению работ в целях обеспечения обороны страны и безопасности государства, зачисления его в специальные формирования в период мобилизации и в военное время²⁸, а также участие в выполнении работ для нужд обороны, ликвидации последствий применения противником оружия, восстановлении поврежденных (разрушенных) объектов экономики, систем жизнеобеспечения и военных объектов, а также в борьбе с пожарами, эпидемиями и эпизоотиями, вступление в специальные формирования и подразделения территориальной обороны

в период действия военного положения²⁹, когда это делает невозможным исполнение трудовых обязанностей. Для этого потребуется внесение дополнений в Трудовой кодекс РФ, в том числе и в ст. 75¹. Возложение бремени расходов на привлеченного к исполнению государственных или общественных обязанностей работника на его работодателя в порядке гл. 25 ТК РФ представляется чрезмерным. Использование института приостановления действия трудового договора станет компромиссным решением для сторон трудового договора, позволив работодателю заключить при необходимости срочный трудовой договор на период временного отсутствия постоянного работника, а работнику после прекращения обстоятельств, повлекших приостановление, продолжить трудовые отношения с работодателем, не утратив место работы.

Данный подход следует распространить и на работников, проходящих срочную военную службу по призыву. Эта категория граждан нуждается не в меньшем стимулировании и защите прав, в том числе и трудовых.

Эти мероприятия могут быть реализованы посредством внесения дополнительных статей в гл. 55 ТК РФ.

С использованием конструкции приостановления действия трудового договора при регламентации заемного труда³⁰ мы согласиться не можем. Во-первых, обсуждавшаяся в тот период концепция заемного труда³¹ не нашла поддержки законодателя. Заемный труд как труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника, в Российской Федерации запрещен (ст. 56¹ ТК РФ). Взамен в Трудовой кодекс РФ включена гл. 53¹, регламентирующая особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) (ст. 341¹–341⁵). Частью четвертой ст. 341² ТК РФ при этом специально подчеркивается, что при направлении работника по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и первичным работодателем не прекращаются, а трудовые отношения между ним и принимающей стороной не возникают. Принимающая сторона несет лишь

²⁷ См.: СЗ РФ. 2022. № 45, ст. 7679.

²⁸ См.: пункт 2 ст. 10 Федерального закона от 26.02.1997 г. № 31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 9, ст. 1014.

²⁹ См.: подпункт 4 п. 3 ст. 18, ст. 10¹ Федерального конституционного закона от 30.01.2002 г. № 1-ФКЗ «О военном положении» // СЗ РФ. 2002. № 5, ст. 375.

³⁰ См.: Бугров Л. Ю. Приостановление трудового договора. С. 122.

³¹ См.: Сойфер В. Г. Проблема развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда. М., 2005. С. 202–257.

субсидиарную ответственность перед работником по обязательствам работодателя (ст. 341⁵). При этом круг субъектов, уполномоченных на заключение договора о предоставлении персонала, существенно ограничен (ст. 341¹ ТК РФ, п. 3 ст. 18¹ Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»³²). Применение конструкции приостановления действия трудового договора может повлечь злоупотребления со стороны работодателя и принимающей стороны, затруднив или сделав невозможным взыскание по обязательствам перед работником. Для защиты прав последнего потребуются значительные усилия, замена субсидиарной ответственности на солидарную в ряду которых станет наименьшим из них.

Что касается использования института приостановления относительно отстранения от работы, отпусков без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком, времени вынужденного прогула при незаконном увольнении, временного отказа от работы индивидуально в порядке самозащиты (ст. 142, 379 ТК РФ) или в составе коллектива работников (ст. 414 ТК РФ), освобождения работника для выполнения государственных или общественных обязанностей, то соответствующие предложения заслуживают внимательного к ним отношения с тем, чтобы в случае закрепления в ст. 75¹ ТК РФ не нарушить привычную структуру трудового права и систему его понятийного аппарата.

Заключение

Итак, институт приостановления действия трудового договора, равно как и сам термин, получил нормативное закрепление в законодательстве о труде.

Наличие института (подинститута) приостановления действия трудового договора в целом признается исследователями трудового права и трудовправовой доктриной, хотя и допускаются разные подходы к понятийному аппарату. Представляется, что дальнейшее развитие института позволит привести точки зрения исследователей по вопросу дефиниции к единому легальному знаменателю, поддержанному законодателем.

Институт приостановления действия трудового договора нуждается в дальнейшем совершенствовании и развитии. Его следует дополнить нормами относительно работников, привлекаемых к выполнению работ в целях обеспечения обороны страны и безопасности государства, зачисления их в специальные формирования в период мобилизации и в военное время, привлекаемых к участию в выполнении работ для нужд обороны, ликвидации последствий применения противником

оружия, восстановлении поврежденных (разрушенных) объектов экономики, систем жизнеобеспечения и военных объектов, в борьбе с пожарами, эпидемиями и эпизоотиями, вступающих в специальные формирования и подразделения территориальной обороны в период действия военного положения, а также призванных для прохождения срочной службы.

В Трудовой кодекс РФ следует ввести ст. 75¹, в которой закрепить легальную дефиницию соответствующего понятия с указанием основных форм приостановления действия трудового договора посредством отсылок к другим статьям указанного Кодекса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.
2. Бугров Л.Ю. Понимание трудового договора в институциональном аспекте // Современное состояние российского законодательства: проблемы и пути совершенствования: тезисы докладов Междунар. науч.-практ. конф. Пермь, 2009. С. 427.
3. Бугров Л.Ю. Приостановление трудового договора // Росс. юридический журнал. 2009. № 1. С. 112, 114, 118–123.
4. Вишнякова М.А. Статика и динамика трудовых правоотношений // Вестник Омского ун-та. Сер. «Право». 2014. № 3 (40). С. 135–138.
5. Галузо В.Н. О целесообразности обособления спортивного права в системе права Российской Федерации // Междунар. журнал гражданского и торгового права. 2020. № 1. С. 19–21.
6. Дзюбак А.В., Летова Н.В., Соколова Т.В., Чуча С.Ю. Обзор «круглого стола» на тему «Актуальные проблемы правового регулирования отношений в сфере спорта» // Государство и право. 2021. № 6. С. 205–208. DOI: 10.31857/S102694520015036-0
7. Драчук М.А. Приостановление действия трудового договора (в соотношении с правилами о времени отдыха и дисциплине труда) // Вестник Пермского ун-та. Вып. 1 (7). С. 69, 70, 72.
8. Избиенова Т.А., Целищев А.А. Приостановление трудового договора как механизм обеспечения «стабильности» трудовых отношений // Трудовое право. 2009. № 8. С. 88–90.
9. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. М., 1998. С. 100, 101.
10. Кичигин С.В. Приостановление действия и приостановление исполнения трудового договора // Актуальные проблемы рос. права. 2020. Т. 15. № 4. С. 91–98. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.113.4.091-098
11. Кривой В.И. Изменение трудового договора. Минск, 1998. С. 49.
12. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. Е.Б. Хохлов. СПб., 2007. С. 510, 511.
13. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. Т. 2: Коллективное трудовое право. Инди-

³² См.: Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 18, ст. 566.

- видуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М., 2009. С. 334, 335, 337.
14. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. Т. II: Трудовые права в системе прав человека. М., 2004. С. 169.
 15. Нестерова Т.А. Приостановление индивидуального трудового правоотношения и отстранение от работы по российскому законодательству о прокуратуре // Правоведение. 2002. № 1. С. 88–97.
 16. Платонова Т.В. Приостановление трудового договора как мера борьбы с кризисом // Право и государство: теория и практика. 2010. № 3. С. 62.
 17. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.
 18. Сойфер В.Г. Проблема развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда. М., 2005. С. 202–257.
 19. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений // Государство и право. 2022. № 1. С. 130–142. DOI: 10.31857/S102694520018280-9
 20. Casale G. The Labour Law Challenges: In Search of a Balance Between Flexibility and Security. Hard vs. Soft Law? // Labour and Social Security Law in the XXI Century: Challenges and Perspectives / T. Davulis, D. Petrylaite. Vilnius, 2007. P. 131–144.
 7. Drachuk M.A. Suspension of an employment contract (in relation to the rules on rest time and labor discipline) // Herald of the Perm University. 2010. Issue 1 (7). P. 69, 70, 72 (in Russ.).
 8. Izbienova T.A., Tselishchev A.A. Suspension of an employment contract as a mechanism for ensuring the “stability” of labor relations // Labor Law. 2009. No. 8. P. 88–90 (in Russ.).
 9. Kiselev I. Ya. Foreign Labor Law. M., 1998. P. 100, 101 (in Russ.).
 10. Kichigin S.V. Suspension of the validity and suspension of the execution of the employment contract // Actual problems of the Russian law. 2020. Vol. 15. No. 4. P. 91–98. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.113.4.091-098 (in Russ.).
 11. Krivoy V.I. Change of the employment contract. Minsk, 1998. P. 49 (in Russ.).
 12. Course of Russian Labor Law. Vol. 3: Labor contract / scientific ed. E.B. Khokhlov. SPb., 2007. P. 510, 511 (in Russ.).
 13. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Course of Labor Law: textbook: in 2 vols. Vol. 2: Collective Labor Law. Individual Labor Law. Procedural Labor Law. M., 2009. P. 334, 335, 337 (in Russ.).
 14. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Course of Labor Law: textbook: in 2 vols. Vol. II: Labor rights in the human rights system. M., 2004. P. 169 (in Russ.).
 15. Nesterova T.A. Suspension of individual labor relations and suspension from work under Russian legislation on the prosecutor's office // Jurisprudence. 2002. No. 1. P. 88–97 (in Russ.).
 16. Platonova T.V. Suspension of an employment contract as a measure to combat the crisis // Law and the State: Theory and Practice. 2010. No. 3. P. 62 (in Russ.).
 17. Skobelkin V.N. Labor relations. M., 1999 (in Russ.).
 18. Soyfer V.G. The problem of the development of labor relations in labor market conditions. M., 2005. P. 202–257 (in Russ.).
 19. Chucha S. Yu. Social partnership in the field of regulation of labor and other directly related relations // State and Law. 2022. No. 1. P. 130–142. DOI: 10.31857/S102694520018280-9 (in Russ.).
 20. Casale G. The Labour Law Challenges: In Search of a Balance Between Flexibility and Security. Hard vs. Soft Law? // Labour and Social Security Law in the XXI Century: Challenges and Perspectives / T. Davulis, D. Petrylaite. Vilnius, 2007. P. 131–144 (in Russ.).

REFERENCES

1. Aleksandrov N.G. Labor relations. M., 1948 (in Russ.).
2. Bugrov L. Yu. Understanding the labor contract in the institutional aspect // The current state of Russian legislation: problems and ways of improvement: abstracts of reports of the International Scientific and Practical Conference. Perm, 2009. P. 427 (in Russ.).
3. Bugrov L. Yu. Suspension of an employment contract // Russ. legal journal. 2009. No. 1. P. 112, 114, 118–123 (in Russ.).
4. Vishnyakova M.A. Statics and dynamics of labor relations // Herald of the Omsk University. Ser. “Law”. 2014. No. 3 (40). P. 135–138 (in Russ.).
5. Galuzo V.N. On the expediency of the separation of Sports Law in the system of law of the Russian Federation // International journal of Civil and Commercial Law. 2020. No. 1. P. 19–21 (in Russ.).
6. Dzyubak A.V., Letova N.V., Sokolova T.V., Chucha S. Yu. Review of the “Round Table” on the topic “Actual problems of legal regulation of relations in the field of sports” // State

Сведения об авторе

ЧУЧА Сергей Юрьевич — доктор юридических наук, главный научный сотрудник сектора процессуального права Института государства и права Российской академии наук; 119019 г. Москва, ул. Знаменка, д. 10

Authors' information

CHUCHA Sergey Yu. — Doctor of Law, Chief Researcher of the Procedural Law Sector of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences; 10 Znamenka str., 119019 Moscow, Russia