

ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ПРАВОВАЯ СУЩНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

М.А. Вишнякова

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, г. Омск, Россия

Информация о статье

Дата поступления –

12 сентября 2018 г.

Дата принятия в печать –

14 декабря 2018 г.

Дата онлайн-размещения –

20 января 2019 г.

Ключевые слова

Трудовой договор,
приостановление трудового
договора, перевод, секондмент,
садовый отпуск,
правоприменение

Утверждается, что изменения в способах производства и глобальный экономический кризис ведут к тому, что стандартные схемы отношений между работником и работодателем не отвечают современным требованиям. Обосновывается потребность российского трудового права в настоящее время в пересмотре конструкций регулирования трудовых отношений. Делается вывод, что приостановление трудового договора (трудовых правоотношений) позволит внедрить в трудовое право такие конструкции, как временный перевод работника к другому работодателю (не в рамках гл. 53.1 ТК РФ) и секондмент.

SUSPENSION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT: LEGAL NATURE AND PERSPECTIVES OF LAW ENFORCEMENT

Marina A. Vishnjakova

Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia

Article info

Received – 2018 September 12

Accepted – 2018 December 14

Available online – 2019 January 20

Keywords

Employment contract, suspension
of employment contract,
redeployment, secondment,
garden leave, law enforcement

The subject of the paper is legal nature of suspension of the employment contract.

The main aim of the paper is to confirm or disprove the hypothesis that it would be reasonable to provide for the possibility of suspension of the employment contract.

The methodology of the study includes general scientific methods (analysis, synthesis, description) as well as particular academic legal methods (formal-legal method, interpretation of legal acts).

The main results and scope of their application. Changes in industrialization and the global economic crisis inevitably lead to the fact that the standard schemes of relations between the employee and the employer do not meet the requirements of modern times. It needs to revise the structures of regulation of labour relations in Russian labor law. The suspension of an employment contract must be temporary and must continue until the circumstances giving rise to the suspension have been eliminated. The usage suspension of the employment contract entails the need for direct determination of the following guarantees for employees for the entire period: preservation of the employee's place of work (position); prohibition of dismissal of an employee on the initiative of the employer; inclusion of suspension period in the length of seniority for annual basic paid leave; preservation of the employee's right to get a job with another employer on a part-time basis.

The usage of suspension of the employment contract will allow to regulate new forms of employment activity: temporary redeployment of the employee to another employer and secondment into the labor law.

Conclusions. It would be reasonable to provide for the possibility of suspension of the employment contract.

1. Введение

На сегодняшний день, с учетом глобализации экономики, совершенствования производства, из-

менения конъюнктуры рынка труда, задачей трудового права является поиск необходимых конструкций регулирования трудовых отношений.

Одной из таких конструкций может быть приостановление трудового договора [1–4].

2. Регулирование приостановления трудового договора в зарубежных странах

Нормы о приостановлении трудового договора именно в этом значении закреплены в законодательстве некоторых иностранных государств.

Например, в США применяется такая своеобразная форма, как «временное увольнение в связи с отсутствием работы». В этом случае работникам не выплачивается заработная плата, но в течение установленного времени (не более 1 года) работники числятся в штате данного предприятия, сохраняется их трудовой стаж и, если предприятие расширит производство, они смогут вновь приступить к работе. По истечении 1 года такое временное увольнение переходит в постоянное [5, с. 161].

Приостановление трудового договора с работником, который по медицинскому заключению не может выполнять работу предусмотрено французским трудовым законодательством (L1226-3 Трудового кодекса Франции). Приостановление договора происходит на весь период профессионального переобучения такого сотрудника [6].

Согласно праву занятости Великобритании в период срока предупреждения работодателя работником или работника работодателем о прекращении трудового договора работник имеет право на «садовый отпуск» (garden leave). «Садовый отпуск» практикуется по трудовым договорам с руководителями, причем на основе прецедентного права он может и подразумеваться. Работник наделен правом заявить отказ от него. В период «садового отпуска» запрещено находиться на работе и даже в помещениях работодателя, невозможны контакты с клиентами. Работодатель может потребовать вернуть оборудование и другую свою собственность. По мнению ряда специалистов, на период «садового отпуска» трудовой договор приостанавливается, невзирая на то, что у работника может существовать право на его оплату [7, с. 431-432].

В Трудовом кодексе Республики Молдова закреплена специальная глава IV «Приостановлении действия индивидуального трудового договора»¹. Под приостановлением действия индивидуального трудового договора предполагается приостановление работы работником и выплаты ему вознаграждений (заработной платы, надбавок, других выплат)

работодателем. На весь период приостановления действия индивидуального трудового договора права и обязанности сторон, кроме указанных в части 2, продолжают действовать, если иное не предусмотрено действующими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным и индивидуальными трудовыми договорами. Также кодексом определены случаи приостановления действия индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (например, отпуск по беременности и родам, болезнь или травма, участие в забастовке, объявленной в соответствии с законодательством, призыв на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу), по соглашению сторон (например, предоставление отпуска без сохранения заработной платы на срок более одного месяца, прохождение курса профессиональной подготовки или стажировки с отрывом от работы на срок более 60 календарных дней, технический простой) или по инициативе одной из сторон (например, отпуск по уходу за ребенком в возрасте до шести лет, невыплата или частичная выплата, не менее двух месяцев подряд, заработной платы или других обязательных платежей, неудовлетворительные условия здоровья и безопасности труда, на время служебного расследования, проводимого в соответствии с требованиями настоящего кодекса).

3. Регулирование приостановления трудового договора в российском законодательстве

В российском трудовом праве в настоящее время такая конструкция используется для регулирования трудовых отношений спортсменов [8] и государственных служащих определенных видов государственной службы [9–12].

Согласно статье 37 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»² служба в органах внутренних дел приостанавливается в случае:

– назначения (избрания) сотрудника органов внутренних дел на государственную должность Российской Федерации, членом Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации или депутатом Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации,

¹ http://www.base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=3836 (дата обращения 18.06.2018).

² Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 49 (часть I). Ст. 7020.

депутатом представительного органа муниципального образования, главой муниципального образования или назначения сотрудника на должность главы местной администрации;

– наделения сотрудника органов внутренних дел полномочиями высшего должностного лица субъекта Российской Федерации (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) или назначения временно исполняющим обязанности высшего должностного лица субъекта Российской Федерации (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации);

– направления сотрудника органов внутренних дел по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя в международную организацию на основании международного договора Российской Федерации или в иных случаях, установленных нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, в порядке и на условиях, которые действуют в данной международной организации;

– безвестного отсутствия сотрудника органов внутренних дел;

– в иных случаях, связанных с выполнением сотрудником органов внутренних дел государственных обязанностей, установленных федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации.

Аналогичные случаи предусмотрены статьей 43.1 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»³, статьей 45 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе»⁴.

В статье 348.4 ТК РФ⁵ законодатель попытался определить правовую сущность приостановления трудового договора [13]. Так, на период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, то есть стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также осуществление прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного

договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных частью второй статьи 348.7 ТК РФ.

Однако понимание приостановления трудового договора, заложенное в статье 348.4 ТК РФ, является расширенным и не соответствует его действительной правовой природе.

4. Правовая природа приостановления трудового договора

Трудовая функция работника является обязательным условием трудового договора. Дополнительными являются условия, которые сами по себе не характеризуют содержание трудового договора, а лишь уточняют, развивают или дополняют основные условия. К ним относятся: условие о совмещении профессий, о сроке трудового договора, об испытании на приеме на работу и другие.

Природа основных и дополнительных условий такова, что факт достижения или недостижения соглашения по ним порождает разные правовые последствия. Недостижение соглашения по основным условиям не может привести к заключению трудового договора. Недостижение соглашения между сторонами по дополнительным условиям не может влиять на факт заключения трудового договора

Исходя из этого, обязанности одной стороны трудового договора обеспечить другую сторону работой и оплатить такую работу будут основными в силу того, что благодаря им заключаются трудовые договоры, без них трудовые договоры бессмысленны.

Основываясь на идеях профессора Л.Ю. Бугрова (как основоположника идеи выделения подинститута приостановления трудового договора) [7, с. 121–122], полагаю, что приостановление действия трудового договора необходимо связывать с приостановлением обязанности работодателя предоставлять работнику работу, а следовательно, и с приостановлением выполнения работником его трудовой функции. При этом указанное приостановление происходит как в отношении сторон, так и третьих лиц. Объясняется это тем, что юридическая природа трудового договора, трудовых правоотношений такова, что их полное приостановление невозможно. Определенные права и обязанности сторон, прямо предусмотренные трудовым договором или вытека-

³ Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1992. № 8. Ст. 366.

⁴ Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 13. Ст. 1475.

⁵ Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (Часть 1). Ст. 3.

ющие из факта его заключения (о ведении кадровых документов, материальной ответственности сторон, неразглашении конфиденциальной информации и т. д.), всегда будут действующими, если нет прекращения трудового договора.

Приостановление действия трудового договора имеет временный характер и продолжается до устранения обстоятельств, явившихся основанием для приостановления.

В связи с тем, что трудовые отношения связаны с трудовым договором, то приостановление действия трудового договора неизбежно повлечет и приостановление трудовых правоотношений. Однако приостановление трудовых правоотношений происходит не в полном объеме, так как их существование может продолжаться непосредственно на основании норм трудового права, а приостановление, вместо расторжения трудового договора, позволяет применять к сторонам трудовое законодательство.

Основываясь на вышеизложенном, представляется верным следующее определение приостановления трудового договора: это временное неисполнение обязанности работников по выполнению работы (как входящей в трудовую функцию работника, так и любой другой) вследствие приостановления обязанности работодателя обеспечивать работника работой в силу причин, указанных в законодательстве по своей инициативе, или по инициативе работника, или по инициативе третьих лиц с одной стороны.

Введение конструкции приостановления трудового договора влечет необходимость прямого определения для работников следующих гарантий на весь его период:

- сохранение за работником его место работы (должность);
- запрет увольнения работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем);
- включение в стаж, дающий право работнику на ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- сохранение права устроиться на работу к другому работодателю на условиях совместительства.

5. Временный перевод работника к другому работодателю как следствие приостановления трудового договора

Использование приостановления трудового договора позволит осуществить временный перевод работника к другому работодателю, когда в усло-

виях экономического кризиса в одних организациях идет процесс высвобождения работников, а в других – дефицит квалифицированного персонала. Работодатель, заинтересованный в том, чтобы к нему вернулись работники, которых он сегодня не обеспечивает работой, мог бы по согласованию с другим работодателем и с письменного согласия работника перевести его к другому работодателю на срок, определяемый соглашением сторон.

Введение указанной нормы, безусловно, даст предпосылку к повышению гибкости и мобильности трудовых ресурсов, но в свою очередь работодателям со своей стороны необходимо изменить отношение к трудовым ресурсам, ведь порой в кризисной ситуации легче и дешевле прекратить трудовые отношения, чем пытаться их «сохранить».

Отмечу, что такой временный перевод работника к другому работодателю был предусмотрен в советском трудовом праве.

Статья 37.1 Кодекса законов о труде 1922 года закрепляла право администрации предприятия или учреждения в случаях производственной необходимости переводить работников на срок до одного месяца на другую работу в том же или другом предприятии или учреждении в той же местности, а в случае простоя на все время простоя. При этом на время простоя временный перевод работников на другую работу являлся не только правом, но и прямой обязанностью администрации предприятия. В то время в научной литературе отмечалось, что в случае временного перевода работника на другое предприятие рабочий или служащий остается работником того предприятия, где он работал до перевода, трудовое отношение с этим предприятием не прерывается, но его повседневная реализация приостанавливается. В этом случае работник вступает в параллельные отношения с основным трудовым правоотношением по месту постоянной работы. Однако, несмотря на то, что временно переведенный работник подчиняется внутреннему трудовому распорядку по месту его временной работы, несет дисциплинарную ответственность перед администрацией этого предприятия, отвечает перед ним за материальный ущерб и т. д., это не означает, что работник состоит в каком-либо самостоятельном трудовом правоотношении с предприятием, в которое он временно переведен. Вся работа в этом предприятии протекает именно во исполнение обязанностей, лежащих на работнике как на субъекте трудового правоотношения по месту его постоянной работы. Также было обращено внимание, что «другое» предприятие или

учреждение должно находиться в той же системе, в которой работник состоит на постоянной работе, в ином случае требуется соглашение работника [14, с. 170–171].

Кодекс законов о труде 1971 года перенял указанную выше норму и закрепил ее в статьях 26, 27. Таким образом, советское трудовое законодательство давало возможность администрации предприятия достаточно гибко регулировать занятость населения.

Конструкция приостановления действия трудового договора (трудовых правоотношений) также позволит ввести российское трудовое право «такое явление, которое в зарубежной практике получило название «секондмент» (от англ. secondment – командирование). Этот термин, применяемый в области управления персоналом, означает временный перевод к другому работодателю при сохранении трудовых отношений с основным (первоначальным) работодателем. Считается, что секондмент является актуальным способом приобретения откомандированным сотрудником нового опыта работы, специфических знаний и навыков, которые он впоследствии сможет использовать на благо своего основного работодателя. Иными словами, секондмент рассматривается в первую очередь как инструмент развития персонала, эффективное средство обучения и стажировки работников. Временное откомандирование может широко использоваться и в других целях, а именно для обеспечения мобильности персонала в рамках кластеров, транснациональных корпораций, группы компаний, ротации персонала как внутри компании, так и за ее пределами. Временный перевод к другому работодателю может понадобиться для разработки новых или совершенствования

действующих бизнес-процессов, участия в создании и реализации новых продуктов интеллектуальной деятельности, внедрения инновационных моделей управления экономикой» [15, с. 380].

6. Выводы

В связи с этим, целесообразно применять механизм приостановления трудового договора не только к спортсменам и государственным служащим, но и ко всем работникам и усилить соответствующие нормы, касающиеся приостановления трудового договора.

Это возможно сделать путем введения отдельной главы «Приостановление трудового договора» в раздел III части III ТК РФ или включением соответствующих норм в главу 12 «Изменение трудового договора», изменив при этом название «Изменение и приостановление трудового договора», так как приостановление трудового договора и не изменяет его в том смысле, который дает изменению трудового договора законодатель, но несомненно, трансформирует права и обязанности работника и работодателя.

Для устранения терминологической неопределенности в главе о приостановлении трудового договора логичным было бы дать определение соответствующего понятия, указать его основные формы с отсылками к другим нормам ТК РФ или иных федеральных законов, установить основные гарантии для работников.

Полагаю, что законодательное закрепление приостановления трудового договора улучшит положения работника и работодателя и будет способствовать появлению в российском трудовом праве новых форм трудовых отношений (таких например как «секондмент»), что, несомненно, отразится на мобильности трудовых ресурсов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения / Э.Н. Бондаренко. – М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2015. – 192 с.
2. Ершова Е.А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России / Е.А. Ершова. – М.: Статут, 2008. – 668 с.
3. Избиенова Т.А. Приостановление трудового договора как механизм обеспечения "стабильности" трудовых отношений / Т.А. Избиенова, А.А. Целищев // Трудовое право. – 2009. – № 8. – С. 86–90.
4. Бугров Л.Ю. Приостановление трудового договора / Л.Ю. Бугров // Рос. юрид. журнал. – 2009. – № 1. – С. 112–124.
5. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под ред. Э.Б. Френкель. – М.: Юристъ, 2002. – 687 с.
6. Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: монография / И.А. Филипова. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. – 115 с.

7. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография / Л.Ю. Бугров. – Пермь, 2013. – 642 с.
8. Завгородний А.В. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров в России / А.В. Завгородний // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 1. – С. 41–51.
9. Подзин А.А. Особенности перевода или восстановления на службе в ОМВД / А.А. Подзин // Российский следователь. – 2013. – № 20. – С. 42–46.
10. Бессарабов В.Г. Защита российской прокуратурой прав и свобод человека и гражданина / В.Г. Бессарабов, К.А. Кашаев. – М.: Городец, 2007. – 464 с.
11. Захаров И.В. Особенности осуществления полномочий выборных лиц местного самоуправления сотрудниками органов внутренних дел в Российской Федерации / И.В. Захаров // Конституционное и муниципальное право. – 2011. – № 8. – С. 62–65.
12. Акчурин З.Х. Актуальные вопросы правового регулирования прохождения военной службы не на воинских должностях / З.Х. Акчурин, М.Н.Федулова // Право в Вооруженных Силах. – 2006. – № 5. – С. 8–14.
13. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие / К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников и др.; под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2010. – 256 с.
14. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами / Е.И. Астрахан, С. Каринский, А. Ставцева. – М.: Госюриздат, 1955. – 192 с.
15. Головина С.Ю. О некоторых тенденциях развития трудового права России с современных экономических условиях / С.Ю. Головина // Пятый Пермский конгресс ученых-юристов: избранные материалы / Г.В. Абшилава, В.В. Акинфиева, А.Б. Афанасьев и др.; отв. ред. В.Г. Голубцов, О.А. Кузнецова. – М.: Статут, 2015. – 400 с.

REFERENCES

1. Bondarenko E. N. The dynamics of the employment relationship. Moscow, NORMA Publ., INFRA-M Publ., 2015. 192 p. (In Russ.).
2. Ershova E. Labor relations of the state civil and municipal employees in Russia. Moscow, Statute Publ., 2008. 668 p. (In Russ.).
3. Izbienova T.A., Tselishchev, A.A. The suspension of the employment contract as an ensuring mechanism of the "stability" of labor relations. *Trudovoe Pravo = Labor Law*, 2009, no. 8, 86-90 pp. (In Russ.).
4. Bugrov L.Yu. Suspension of the employment contract. *Rossiiskij juridicheskij zhurnal = Russian law journal*, 2009, no. 1, 112-124 pp. (In Russ.).
5. Frenkel E.B. (Ed.). Labor and social law of foreign countries: basic institutions. Comparative legal research. Moscow, Yurist Publ., 2002. 687 s. (In Russ.).
6. Features of legal regulation of labor under the legislation of Russia and France. Comparative legal research: monograph. Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod state University Publ., 2016. 115 pp. (In Russ.).
7. Bugrov L.Yu. The Employment contract in Russia and abroad. Perm, 2013. 642 p. (In Russ.).
8. Features of regulation of athletes' and trainers' work in Russia. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor law in Russia and abroad*, 2010, no. 1, pp. 41-51. (In Russ.).
9. Pozin A.A. Peculiarities of transfer or reinstatement in the Department of the Ministry of the interior. *Rossiiskij sledovatel' = Russian investigator*, 2013, no. 20, pp. 42-46. (In Russ.).
10. Bessarabov V. G., Kashaev K. A. Protection of human and civil rights and freedoms by the Russian Procuracy. Moscow, Gorodets Publ., 2007. 464 p. (In Russ.).
11. Zakharov I. V. Features of exercise of the powers of local government's elected officials by the staff of the bodies of internal affairs in the Russian Federation. *Konstitucionnoe i municipal'noe pravo = Constitutional and municipal law*, 2011, no 8, pp. 62-65. (In Russ.).
12. Akchurin Z.H., Fedulova M.N. Topical issues of legal regulation of military service not in military positions. *Pravo v Vooruzhennyh Silah = Law in the Armed Forces*, 2006, no. 5, pp. 8-14. (In Russ.).
13. Gusov K.N., Krylov K.D., Lushnikov A.M. et al. Labor agreements within the labour law: textbook. Moscow, Prospect Publ., 2010. 256 p. (In Russ.).

14. Astrakhan E.I., Karinskii S., Starczeva A. The role of the Soviet labour law in the planned staffing of the national economy. Moscow, Gosyurizdat Publ., 1955. 192 p. (In Russ.).

15. Golovina S.U. On some trends in the development of labor law in Russia with modern economic conditions in: Abshilava G.V., Akinfieva V.V., Afanas`ev A.B. The fifth Congress of the Perm legal scholars: featured content. Moscow, Statut Publ., 2015. 400 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Вишнякова Марина Анатольевна – преподаватель кафедры трудового права
Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского
644077, Россия, г. Омск, пр. Мира, 55а
e-mail: 8marisha8@mail.ru

INFORMATION ABOUT AUTHOR

Marina A. Vishnjakova – lecturer, Department of Labor Law
Dostoevsky Omsk State University
55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia
e-mail: 8marisha8@mail.ru

БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Вишнякова М.А. Приостановление трудового договора: правовая сущность и перспективы правоприменения / М.А. Вишнякова // Правоприменение. – 2018. – Т. 2, № 4. – С. 137–143. – DOI: 10.24147/2542-1514.2018.2(4).137-143.

BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION

Vishnjakova M.A. Suspension of the employment contract: legal nature and perspectives of law enforcement. *Pravoprimenenie = Law Enforcement Review*, 2018, vol. 2, no. 4, pp. 137–143. DOI: 10.24147/2542-1514.2018.2(4).137-143. (In Russ.).