

Секция «Юриспруденция»

Реализация конституционного права на труд: приостановление трудового правоотношения

Выговская Ирина Геннадьевна

Студент

*ФГБОУ ВПО Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина - филиал "РАНХ иГС при Президенте РФ политико-правового управления, Саратов, Россия
E-mail: irina.v-1977@yandex.ru*

В период начала призывной компании резко обостряется интерес граждан призывного возраста к возможности получения отсрочек по различным основаниям. Одной из причин негативного отношения к военной службе видится занятость данной категории в трудовых отношениях. Для тех, кто на момент призыва является работающим по трудовому договору, статьей 83 п.1 Трудового кодекса[1] устанавливается соответствующее основание для его прекращения. Срок службы в вооруженных силах на сегодняшний момент составляет 12 месяцев (ст. 3 Указа Президента «О вопросах прохождения военной службы»)[2] и по заявлению Президента речь о продолжительности его увеличения пока не стоит.

За работодателем не закреплена обязанность сохранять место работы и должность за данным сотрудником, но если говорить о гарантиях, лицам, уволенным в связи с призывом на военную службу, гарантировано предоставление органами государственной службы занятости населения, в первоочередном порядке, работы с учетом их специальности в государственных организациях. Гражданам, которые трудились до призыва в государственных организациях, гарантируется сохранение в течение трех месяцев после увольнения с военной службы права поступления на работу в те же организации и на должность не ниже занимаемой ранее[3]. Кроме того, необходимо учитывать, что демобилизованные военнослужащие имеют преимущественное право при трудоустройстве только в государственные организации. Исполнение гражданином конституционной обязанности военной службы влечет за собой обязанность государства обеспечить первоочередное трудоустройство лиц, уволенных с военной службы по призыву. При невозможности трудоустройства в той же государственной организации, где работал военнослужащий до призыва, его трудоустройство должно быть осуществлено органами государственной службы занятости.

Отметим, что на лиц, работавших до призыва в коммерческих организациях, эта гарантия не распространяется. Нет прямых указаний закона на то, что бы на период несения гражданином воинской обязанности, либо прохождения альтернативной гражданской службы за ним сохранялось рабочее место и должность у любого работодателя, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, хотя такие примеры в законодательстве есть. Например, согласно статье 256 Трудового кодекса за женщиной находящийся в отпуске по беременности и родам, а так же в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работодатель сохраняет место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. Так же в статье 257 Трудового кодекса устанавливаются и отпуска, лицам, усыновившим ребенка. Фактически,

сохранение места за сотрудником возможно на срок до трех лет.

В связи с особой заботой и охраной государством материнства и детства в сфере труда государством установлена преференция в отношении такой категорий работников как женщины и лица с семейными обязанностями, но не предусматриваются преференции в отношении граждан, прошедших действительную военную или альтернативную гражданскую службу.

В законе «О Государственной гражданской службе» [3], который был принят немногим позже Трудового кодекса, есть возможное решение данного вопроса. В ст. 39 данного Закона призыв гражданского служащего на действительную военную или заменяющую ее альтернативную гражданскую службу называется как основание для приостановления контракта, когда гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы, но остается в соответствующем реестре гражданских служащих и включается в кадровый резерв. Было бы возможным заимствование данной нормы, поскольку она является наиболее новаторской по сравнению с нормами Трудового кодекса.

Поправки в Трудовой кодекс, гарантирующие сохранение рабочего места отслужившему призывнику, вносились в Госдуму председателем комитета по обороне Совета Федерации Виктором Озеровым. Член Совета по внешней и оборонной политике Виталий Шлыков заявлял, что такая норма могла бы стать первым шагом по повышению привлекательности военной службы для успешных молодых людей, которые окончили университет и устроились на хорошую работу.

В отношении приостановления трудового договора показателен опыт других стран, например, Германии, где военнообязанными являются граждане мужского пола в возрасте от восемнадцати до двадцати пяти лет. Данный вопрос решается следующим образом: согласно закону «О защите рабочего места» при призыве на службу, во время ее прохождения рабочее место военнообязанного лица приостанавливается. Рабочее место при этом как бы временно прекращает функционировать и ожидает возвращения занятого на нем работника с действительной военной (краткосрочных военных учений, переподготовки) или гражданской службы. Следовательно, согласно закону работодатель в Германии не может уволить наемного работника по причине призыва его на службу (причем при возникновении при этом срочных производственных обстоятельств, вынуждающих работодателя сократить персонал его предприятия, призыв на службу должен быть им учтен в качестве очень важного преимущества у такого работника перед другими).

В заключении хотелось бы отметить, что необходимость решения данного вопроса представляет не только практический интерес, но и является стратегически обоснованной необходимостью. Законодательное закрепление приостановления трудового правоотношения позволит решить многочисленные проблемы, связанные с выполнением конституционного долга, созданием профессиональной армии, занятостью населения, а так же конкретизировать реализацию конституционного право на труд.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. (в ред. ФЗ № 280 от 29 декабря 2012г.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст. 3; 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7605

2. О вопросах прохождения военной службы: Указ Президента от 11 сентября 1999 №1237 (в ред. Указа Президента №129 от 11 февраля 2013)// СЗ РФ. 1999. №38. Ст. 4534; 2013. №7. Ст. 633
3. О статусе военнослужащих: Федер. Закон от 27 мая 1998 №76 (в ред. ФЗ № 288 от 30 декабря 2012г.) // СЗ РФ. 1998. №22. Ст. 2331; 2012. №53 (ч. 1). Ст. 7613
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. Закон от 27 июля 2004 №79 (в ред. ФЗ №327 от 30 декабря 2012, с изм. от 22 ноября 2011)//СЗ РФ 2004. №31. Ст. 3215; 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7652
5. Веньямин Толстоног. Воинская повинность, военная и гражданская службы: <http://www.ru>