

УДК 331.16.

DOI: 10.34670/AR.2023.44.35.012

**Основные направления развития российского
законодательства о труде в условиях
проведения специальной военной операции**

Киселев Игорь Николаевич

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры государственно-правовых дисциплин,
Брянский государственный университет
им. академика И.Г. Петровского,
241036, Российская Федерация, Брянск, ул. Бежицкая, 14;
e-mail: nn-mi@yandex.ru

Мишина Наталья Николаевна

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры теории и истории государства и права,
Брянский государственный университет
им. академика И.Г. Петровского,
241036, Российская Федерация, Брянск, ул. Бежицкая, 14;
e-mail: nn-mi@yandex.ru

Аннотация

В настоящей статье авторами анализируются основные новеллы российского законодательства о труде, возникновение которых обусловлено проведением специальной военной операции на территориях Украины и присоединенных территорий РФ. В публикации также проанализированы исторические аспекты адаптации трудового законодательства к условиям вооруженных конфликтов и чрезвычайных ситуаций. Особое внимание обращено на проблематику регулирования трудовых отношений в условиях проведения частичной мобилизации, а также регулирования труда в организациях, занятых выполнением государственного оборонного заказа. Вышеописанные новации законодательства о труде позволяют снова поставить вопрос об изменении структуры Трудового Кодекса. На наш взгляд, раздел XII ч. IV ТК РФ должен быть дополнен главой «Особенности регулирования труда работников, выполняющих обязанности по военной службе, альтернативной гражданской службе или оказывающих добровольное содействие в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы». В России соответствующие нормы содержатся как в трудовом кодексе, так и во многочисленных специальных актах. Указанное обстоятельство создает проблемы организационно-процедурного характера как для работодателей, так и для работников и членов их семей. С учетом фактора затягивания специальной военной операции реализация такого предложения положительно повлияет на повышение эффективности нормативно-правовой базы и правоприменительной практики.

Для цитирования в научных исследованиях

Киселев И.Н., Мишина Н.Н. Основные направления развития российского законодательства о труде в условиях проведения специальной военной операции // Вопросы российского и международного права. 2023. Том 13. № 4А. С. 148-155. DOI: 10.34670/AR.2023.44.35.012

Ключевые слова

Специальная военная операция, частичная мобилизация, призыв на военную службу, приостановление трудового договора, государственный оборонный заказ.

Введение

Специальная военная операция Вооруженных Сил РФ на территориях Украины, Донецкой и Луганской Народных Республик, а в последствии вошедших в состав России Запорожской и Херсонской областей, повлекли за собой коренные изменения не только в военно – политической, но и во всех без исключения сферах жизни общества. На сегодняшний день военное положение введено пока только в четырех вышеупомянутых новообразованных регионах РФ, в восьми сопредельных с Украиной регионах введен средний уровень реагирования, в остальных регионах Центрального и Южного округов – уровень повышенной готовности, в иных федеральных округах – уровень базовой готовности. Проведение СВО сопровождается боевыми действиями, интенсивность которых не имеет аналогов в истории нашего государства со времен Великой Отечественной войны, что не могло не вызвать резкое обострение спроса на продукцию военного назначения, и как следствие – увеличение нагрузки на предприятия и организации, связанные с выполнением государственного оборонного заказа. Частичная мобилизация, объявленная Указом Президента РФ от 21 сентября 2022г. № 647, повлекла призыв на военную службу более 300 тыс. резервистов. Указанные обстоятельства не могли не найти отражения в трудовом законодательстве.

Характерно, что на Украине, где сразу же после начала СВО было введено военное положение, 15 марта 2022г. был принят Закон № 2136 – IX «Об организации трудовых отношений в условиях военного положения», в соответствии с п.3 ст. 1 которого было приостановлено действие норм законодательства о труде, государственной службы и службы в органах местного самоуправления, отменено большинство гарантий для работников в плане ограничений продолжительности рабочего времени, защиты от увольнений и т.д. В частности, введена 60-часовая рабочая неделя (10 часов в день) при одном выходном дне, сняты ограничения при заключении срочных трудовых договоров и установлении испытательного срока при приеме на работу, максимально упрощена процедура перевода на другую работу и увольнения. Многие из этих новаций, которые изначально должны были носить временный характер, были закреплены в КЗоТ Украины на постоянной основе Законом от 1 июля 2022 г. № 2352 – IX «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины относительно оптимизации трудовых отношений». Российский законодатель применил намного более взвешенный подход к сложившимся реалиям, не допуская очевидных эксцессов и перегибов, но в то же время своевременно реагируя на потребности государства и общества. Во многом это обстоятельство обусловлено богатым опытом отечественным опытом регулирования труда в условиях войн и чрезвычайных ситуаций.

Военно-исторический аспект регулирования труда

Российское трудовое право как отрасль складывалось в обстановке предельной мобилизации экономики в условиях Гражданской войны с элементами иностранной военной интервенции. Так, Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа, принятая в январе 1918 г. III Всероссийским съездом Советов, в пп. «е» п.4 предусматривала введение всеобщей трудовой повинности в целях уничтожения паразитических слоев общества и организации хозяйства. Первый советский Кодекс законов о труде 1918 г. оперировал понятием «право на применение труда» (раздел 2). П.10 КЗоТ провозглашал право всех трудоспособных граждан на применение труда по своей специальности и за вознаграждение, установленного для этого рода работы, причем согласно п. 11 закона правом на применение своего труда обладали в первую очередь лица обязанные трудовой повинностью, которая устанавливалась для всех граждан РСФСР, включая школьников, выполнявших трудовую повинность в школе. Исключения составляли согласно п. 2 КЗоТ лица, не достигшие 16-летнего возраста, достигшие возраста 50 лет, а также лица, навсегда утратившие трудоспособность вследствие увечья или болезни. Законом устанавливались категории лиц, временно освобожденные от трудовой повинности, например временно нетрудоспособные и беременные женщины на период 8 недель до родов и 8 недель после. Лица, обязанные трудовой повинностью и не занятые общественно полезным трудом, могли в принудительном порядке привлекаться к выполнению общественно полезных работ местными Советами. Таким образом в советском трудовом законодательстве была впервые закреплена по сути не имеющая аналогов в мировой практике модель тождественности прав и обязанностей граждан, которая существовала до 1991 г. и обеспечивалась как экономическими мерами (предоставление гарантий социальной поддержки почти исключительно в рамках системы обязательного социального страхования), так и мерами принуждения картельного характера, в том числе уголовно-правовыми.

В условиях максимальной милитаризации экономики СССР в предвоенный период отмечается тенденция девальвации установленных законом гарантий прав работников и доминирования норм уголовно-правовой ответственности над трудово-правовой. Так, Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. устанавливалась шестидневная рабочая неделя во всех государственных, кооперативных и общественных предприятиях и учреждениях, вводился запрет самовольного увольнения и работников и их перехода на другую работу под угрозой тюремного заключения на срок от 2 до 4 месяцев, прогул вместо увольнения карался исправительно-трудовыми работами по месту работы на срок до 6 месяцев с удержанием до 25% заработной платы. Соответствующие уголовные дела рассматривались судами без участия народных заседателей. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10 июля 1940 г. объявлял выпуск недоброкачественной и некомплектной продукции, в также выпуск продукции с нарушением обязательных стандартов противогосударственным преступлением равносильным вредительству с наказанием для директоров, главных инженеров и начальников отделов технического контроля предприятий лишением свободы на срок от 5 до 8 лет. В период Великой Отечественной войны уголовно-правовые санкции за нарушения трудовой дисциплины были ужесточены. В частности, согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 26 декабря 1941 г. самовольный уход рабочих и служащих с предприятий военной промышленности (авиационной, танковой, вооружения, боеприпасов, военного судостроения и военной химии) рассматривался как дезертирство и карался лишением свободы на срок от 5 до 8 лет с рассмотрением уголовных дел военными трибуналами. Апофеозом

милитаризации труда стало объявление Указом Президиума ВС СССР 13 февраля 1942 г. мобилизации трудоспособного городского населения для работы на производстве и в строительстве, в первую очередь в авиационной и танковой промышленности, промышленности вооружения и боеприпасов, в металлургической, химической и топливной промышленности трудоспособных мужчин и женщин от 16 до 55/45 лет из числа неработающих в государственных учреждениях и предприятиях. Соответственно в рассматриваемый период действие законодательства о труде по факту приостанавливалось, тексты КЗоТ изымались из книжных магазинов и библиотек.

Эпизоды, связанные со скрытой частичной мобилизацией населения, присутствовали и в послевоенной советской истории. В качестве примера можно привести массовый призыв военнообязанных-резервистов на военные сборы для ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986/90 гг. Так, только из РСФСР было призвано таким образом свыше 240 тыс. человек. В соответствии с постановлениями ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 5 июня 1986 г. № 665 – 195 и от 29 декабря 1987 г. № 1497 – 378 за такими гражданами сохранялась средняя заработная плата по основному месту работы и дополнительно выплачивался должностной оклад, время работы в 30-км. зоне засчитывалось в трудовой стаж и стаж работы по Списку № 1 с вредными условиями труда в тройном размере (с 1988 г. – в полуторном размере). Впоследствии была разработана система социальных льгот ликвидаторам чернобыльской катастрофы, закреплённая в специальном федеральном законе.

Новеллы в регулировании труда в условиях проведения специальной военной операции

Действующий Трудовой Кодекс РФ, а также Федеральные конституционные законы «О чрезвычайном положении» и «О военном положении» предусматривают систему специальных мер регулирования труда при введении соответствующих режимов, в том числе связанных с ограничением трудовых прав граждан. В условиях отсутствия факта введения таких режимов на всей территории страны Правительством РФ 1 августа 2022 г. было издано постановление № 1365, в соответствии с которым в отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, участвующих в исполнении государственных контрактов по реализации государственного оборонного заказа в соответствии с перечнем, определяемым Минпромторгом РФ, допускается привлечение к сверхурочной работе без их согласия продолжительностью не свыше 4 часов ежедневно с оплатой отработанных часов не менее чем в двойном размере, аналогично привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни, установление продолжительности еженедельного непрерывного отдыха не менее 24 часов, перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска без согласия работника при нарушении организацией срока исполнения государственного контракта или возникновения риска такого нарушения и пр. Напомним, что по общему правилу ст. 99 ТК РФ продолжительность сверхурочной работы не может превышать 4 часов в течении двух дней подряд, а согласно ст. 110 ТК РФ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее 42 часов. Так как указанные особенности регулирования труда устанавливаются на период действия т.н. специальных мер в области экономики, их введение не повлекло изменений в ТК РФ.

В отличие от этого объявление 21 сентября 2022 г. частичной мобилизации в РФ потребовало внесения поправок в Трудовой Кодекс, что было сделано ФЗ от 7 октября 2022г.

Гл. 55 кодекса была дополнена ст. 351.7, в соответствии с которой в случае призыва работника по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы или добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы, действие трудового договора приостанавливается на соответствующий период в соответствии с приказом работодателя, издаваемым на основании заявления работника с приложением копии повестки о призыве либо уведомления органа власти о заключении контракта. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий период. В период приостановления действия трудового договора приостанавливается исполнение прав и обязанностей его сторон, за работником сохраняется его место работы и занимаемая должность, расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения срока действия срочного договора в период приостановления его действия. Заработная плата работнику не начисляется, период прохождения службы включается в общий страховой стаж и в стаж работы по специальности. Трудовая книжка работника хранится у работодателя. Работник имеет право в течение трех месяцев после окончания военной службы выйти на работу, в противном случае работодатель вправе прекратить с ним трудовой договор в соответствии с п.13.1 ст.81 ТК.

ФЗ от 4 ноября 2022г. п.7 ч.1 ст. 83 ТК был дополнен положениями о прекращении трудового договора при призыве работодателя – физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем или участником юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа такого юрлица, на военную службу по мобилизации в случае, если такой работодатель не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение обязанностей в качестве работодателя на период прохождения службы. В соответствии с законом о мобилизационной подготовке и мобилизации указанным лицам при призыве по мобилизации предоставляется 5 рабочих дней для решения организационных вопросов, связанных с дальнейшим осуществлением предпринимательской деятельности.

Заключение

Вышеописанные новации законодательства о труде позволяют снова поставить вопрос об изменении структуры Трудового Кодекса. На наш взгляд, раздел XII ч. IV ТК РФ должен быть дополнен главой «Особенности регулирования труда работников, выполняющих обязанности по военной службе, альтернативной гражданской службе или оказывающих добровольное содействие в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы». Аналогичная гл. 31 содержится в Трудовом Кодексе Республики Беларусь, она содержит гарантии для работников, проходящих подготовку в военной службе, призванных или принятых на службу, призванных на военные и специальные сборы, уволенных с военной службы также гарантии членам семей военнослужащих. В России соответствующие нормы содержатся как в трудовом кодексе, так и во многочисленных специальных актах (о воинской обязанности и военной службе, о статусе военнослужащего, об альтернативной гражданской службе). Указанное обстоятельство создает проблемы организационно-процедурного характера как для работодателей, так и для работников и членов их семей. С учетом фактора затягивания специальной военной операции реализация такого предложения положительно повлияет на повышение эффективности нормативно-правовой базы и правоприменительной практики.

Библиография

1. Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа 1918 (утратила силу).
2. Кодекс законов о Труде 1918 (утратил силу).
3. Конституция РФ Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (ред. От 2022).
4. Постановление Правительства РФ от 01.08. 2022 № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах».
5. Постановление Совета Министров СССР и Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 05.06.1986 «Об условиях оплаты труда и материального обеспечения работников предприятий, организаций и учреждений, занятых на работах, связанных с ликвидацией последствий аварии на Чернобыльской АЭС и предотвращением загрязнения окружающей среды».
6. Постановление Центрального Комитета КПСС, Совета Министров СССР и Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 29.12.1987 «Об условиях оплаты труда и льготах для работников занятых на эксплуатации Чернобыльской АЭС и ликвидации последствий аварии в зоне отселения».
7. Трудовой Кодекс РФ от 30.12. 2001 № 197 – ФЗ (ред. от 19.12.2022).
8. Указ Президента РФ от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации».
9. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10.07.1940 «Об ответственности за выпуск недоброкачественной или некомплектной продукции и за несоблюдение обязательных стандартов промышленными предприятиями».
10. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13.02.1942 «О мобилизации на период военного времени трудоспособного городского населения для работы на производстве и строительстве».
11. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.12.1941 «Об ответственности рабочих и служащих предприятий военной промышленности за самовольный уход с предприятий».
12. Указ Президиума Верховного Совета СССР от. 26.06.1940 «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений».
13. Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 № 3- ФКЗ «О военном положении» (ред. от 01.07.2017).
14. Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 № 3- ФКЗ «О чрезвычайном положении» (ред. от 03.07.2016).

The main directions of development of Russian labor legislation in the context of a special military operation

Igor' N. Kiselev

PhD in Law,
Associate Professor of the Department of State and Legal Disciplines,
I.G. Petrovsky Bryansk State University,
241036, 14, Bezhitskaya str., Bryansk, Russian Federation;
e-mail: nn-mi@yandex.ru

Natal'ya N. Mishina

PhD in Law,
Associate Professor of the Department of Theory and History
of State and Law,
I.G. Petrovsky Bryansk State University,
241036, 14, Bezhitskaya str., Bryansk, Russian Federation;
e-mail: nn-mi@yandex.ru

Abstract

In this article, the authors analyze the main novelties of Russian labor legislation, the emergence of which is due to the conduct of a special military operation in the territories of Ukraine and the annexed territories of the Russian Federation. The publication also analyzes the historical aspects of the adaptation of labor legislation to the conditions of armed conflicts and emergencies. Particular attention is paid to the problems of regulating labor relations in the context of partial mobilization, as well as labor regulation in organizations engaged in the implementation of the state defense order. The above innovations in labor legislation allow us to raise the question of changing the structure of the Labor Code again. In our opinion, section XII part IV of the Labor Code of the Russian Federation should be supplemented with a chapter “Peculiarities of regulating the labor of employees performing duties in military service, alternative civilian service or providing voluntary assistance in fulfilling the tasks assigned to the Armed Forces.” In Russia, the relevant norms are contained both in the labor code and in numerous special acts. This circumstance creates problems of an organizational and procedural nature for both employers and employees and members of their families. Considering the factor of delaying the special military operation, the implementation of such a proposal will have a positive impact on improving the efficiency of the regulatory framework and law enforcement practice.

For citation

Kiselev I.N., Mishina N.N. (2023) Osnovnye napravleniya razvitiya rossiiskogo zakonodatel'stva o trude v usloviyakh provedeniya spetsial'noi voennoi operatsii [The main directions of development of Russian labor legislation in the context of a special military operation]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 13 (4A), pp. 148-155. DOI: 10.34670/AR.2023.44.35.012

Keywords

Special military operation, partial mobilization, conscription, suspension of an employment contract, state defense order.

References

1. *Deklaratsiya prav trudyashchegosya i ekspluatiruemogo naroda 1918 (utrutila silu)* [Declaration of the Rights of the Working and Exploited People of 1918 (repealed)].
2. *Federal'nyi konstitutsionnyi zakon ot 30.01.2002 № 3-FKZ «O chrezvychainom polozenii» (red. ot 03.07.2016)* [Federal Constitutional Law of January 30, 2002 No. 3-FKZ “On the state of emergency” (as amended on July 3, 2016)].
3. *Federal'nyi konstitutsionnyi zakon ot 30.01.2002 № 3-FKZ «O voennom polozenii» (red. ot 01.07.2017)* [Federal constitutional law of 01/30/2002 No. 3-FKZ "On martial law" (as amended on 07/01/2017)].
4. *Kodeks zakonov o Trude 1918 (utrutil silu)* [Labor Code 1918 (repealed)].
5. *Konstitutsiya RF Prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993 (red. Ot 2022)* [The Constitution of the Russian Federation Adopted by popular vote on December 12, 1993 (as amended in 2022)].
6. *Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 01.08. 2022 № 1365 «Ob osobennostyakh pravovogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii v otdel'nykh organizatsiyakh, ikh strukturnykh podrazdeleniyakh i na otdel'nykh proizvodstvennykh ob"ektakh»* [Decree of the Government of the Russian Federation of 01.08. 2022 No. 1365 "On the peculiarities of the legal regulation of labor relations in individual organizations, their structural divisions and at individual production facilities"].
7. *Postanovlenie Soveta Ministrov SSSR i Vsesoyuznogo Tsentral'nogo Soveta Professional'nykh Soyuzov ot 05.06.1986 «Ob usloviyakh oplaty truda i material'nogo obespecheniya rabotnikov predpriyatii, organizatsii i uchrezhdenii, zanyatykh na rabotakh, svyazannykh s likvidatsiei posledstviu avarii na Chernobyl'skoi AES i predotvrashcheniem zagryazneniya okruzhayushchei sredy»* [Decree of the Council of Ministers of the USSR and the All-Union Central Council of Trade Unions of 06/05/1986 "On the conditions of remuneration and material support for employees of

- enterprises, organizations and institutions engaged in work related to the elimination of the consequences of the accident at the Chernobyl nuclear power plant and the prevention of environmental pollution"].
8. *Postanovlenie Tsentral'nogo Komiteta KPSS, Soveta Ministrov SSSR i Vsesoyuznogo Tsentral'nogo Soveta Professional'nykh Soyuzov ot 29.12.1987 «Ob usloviyakh oplaty truda i l'gotakh dlya rabotnikov zanyatykh na ekspluatatsii Chernobyl'skoi AES i likvidatsii posledstviy avarii v zone otseleniya»* [Decree of the Central Committee of the CPSU, the Council of Ministers of the USSR and the All-Union Central Council of Trade Unions of December 29, 1987 "On the conditions of remuneration and benefits for workers employed in the operation of the Chernobyl nuclear power plant and the elimination of the consequences of the accident in the resettlement zone"].
 9. *Trudovoi Kodeks RF ot 30.12. 2001 № 197 – FZ (red. ot 19.12.2022)* [Labor Code of the Russian Federation of 30.12. 2001 No. 197 - FZ (as amended on 12/19/2022)].
 10. *Ukaz Prezidenta RF ot 21.09.2022 № 647 «Ob ob"yavlenii chastichnoi mobilizatsii v Rossiiskoi Federatsii»* [Decree of the President of the Russian Federation of September 21, 2022 No. 647 "On the announcement of partial mobilization in the Russian Federation"].
 11. *Ukaz Prezidiuma Verkhovnogo Soveta SSSR ot 10.07.1940 «Ob otvetstvennosti za vypusk nedobrokachestvennoi ili nekomplektnoi produktsii i za nesoblyudenie obyazatel'nykh standartov promyshlennymi predpriyatiyami»* [Decree of the Presidium of the Supreme Soviet of the USSR of 07/10/1940 "On liability for the release of low-quality or incomplete products and for non-compliance with mandatory standards by industrial enterprises"].
 12. *Ukaz Prezidiuma Verkhovnogo Soveta SSSR ot 13.02.1942 «O mobilizatsii na period voennogo vremeni trudosposobnogo gorodskogo naseleniya dlya raboty na proizvodstve i stroitel'stve»* [Decree of the Presidium of the Supreme Soviet of the USSR of February 13, 1942 "On the mobilization of the able-bodied urban population for work in production and construction for the wartime period"].
 13. *Ukaz Prezidiuma Verkhovnogo Soveta SSSR ot 26.12.1941 «Ob otvetstvennosti rabochikh i sluzhashchikh predpriyatii voennoi promyshlennosti za samovol'nyi ukhod s predpriyatii»* [Decree of the Presidium of the Supreme Soviet of the USSR of 12/26/1941 "On the responsibility of workers and employees of military industry enterprises for unauthorized departure from enterprises"].
 14. *Ukaz Prezidiuma Verkhovnogo Soveta SSSR ot. 26.06.1940 «O perekhode na vos'michasovoi rabochii den', na semidnevnyuyu rabochuyu nedelyu i o zapreshchenii samovol'nogo ukhodya rabochikh i sluzhashchikh s predpriyatii i uchrezhdenii»* [Decree of the Presidium of the Supreme Soviet of the USSR no. 06/26/1940 "On the transition to an eight-hour working day, to a seven-day working week and on the prohibition of unauthorized leaving of workers and employees from enterprises and institutions"].