УДК 349.227

Аравина Алина Алексеевна, магистрант,
ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»
Aravina Alina Alekseevna, Master's student,
Saratov State Law Academy

ТРУДОВЫЕ ПРАВА ГРАЖДАН, ИСПОЛНЯЮЩИХ КОНСТИТУЦИОННУЮ ОБЯЗАННОСТЬ ПО ЗАЩИТЕ ОТЕЧЕСТВА: ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ПРОКУРОРСКИЙ НАДЗОР
LABOR RIGHTS OF CITIZENS FULFILLING THE CONSTITUTIONAL DUTY TO DEFEND THE FATHERLAND: SPECIFICS OF LEGAL REGULATION AND PROSECUTORIAL OVERSIGHT

Аннотация. Работа посвящена анализу правового регулирования трудовых прав работников, исполняющих конституционную обязанность по защите Отечества в условиях частичной мобилизации. В статье исследуется становление института приостановления действия трудового договора, уделяется внимание роли органов прокуратуры в механизме гарантирования трудовых прав новой категории работников и членов их семей.

Abstract. The paper is devoted to the analysis of the legal regulation of the labor rights of employees who are fulfilling their constitutional duty to defend the Fatherland in the context of partial mobilization. The article examines the development of the institution of suspension of the employment contract and focuses on the role of the prosecutor's offices in the mechanism for guaranteeing the labor rights of this new category of employees and their family members.

Ключевые слова: Трудовые права, частичная мобилизация, приостановление действия трудового договора, прокурорский надзор, участники специальной военной операции.

Keywords: Labor rights, partial mobilization, suspension of an employment contract, prosecutorial supervision, participants in a special military operation.

Трудовые права, закреплённые в статье 37 Конституции Российской Федерации, относятся к числу основополагающих конституционных прав граждан, соблюдение и защита которых является одной из важнейших задач правового государства [1]. Трудовое законодательство предусматривает особенности регулирования труда отдельных категорий работников, что обусловлено объективными различиями в характере и условиях труда и направлено на обеспечение наиболее эффективной защиты их прав.

Особое место в системе конституционных норм занимает статья 59 Конституции РФ, закрепляющая обязанность гражданина защищать Отечество и нести военную службу в соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» [1]. Выполнение этой конституционной обязанности неизбежно вступает во взаимодействие с трудовыми правами, поскольку гражданин, призванный на военную службу, временно утрачивает возможность осуществлять трудовую деятельность. В связи с этим обеспечение соблюдения трудовых прав работников, исполняющих конституционный долг, приобретает особую значимость.

До сентября 2022 года призыва граждан на военную службу в соответствии с п.1 ч.1 ст. 83 ТК РФ являлся основанием для прекращения действия трудового договора [2]. Работодатель был обязан произвести с ним полный расчёт, выплатить выходное пособие и внести запись об увольнении в трудовую книжку. В условиях мирного времени и ограниченного призыва данный механизм считался устоявшимся.

Однако вследствие частичной мобилизации, объявленной Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года «Об объявлении частичной мобилизации» [4], такой подход оказался недостаточным для обеспечения соблюдения трудовых прав принципиально новой категории субъектов – работников, призванных на военную службу по мобилизации, поступивших на военную службу по контракту, а также заключивших контракты о содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации. Это связано с тем, что значительное число граждан было вынуждено приостановить трудовые отношения по независящим ни от работника, ни от работодателя причинам. Возникла реальная угроза массовой потери рабочих мест, что могло привести к дестабилизации рынка труда и падению уровня социальной защищённости самих военнослужащих и их семей. Всё это создало необходимость внесения серьёзных изменений в трудовое законодательство РФ.

Первым оперативным шагом в реформировании трудового законодательства стало принятие Постановления Правительства РФ от 22 сентября 2022 года № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах», которое установило временные особенности регулирования трудовых отношений и фактически запретило работодателям расторгать договоры с призванными по мобилизации гражданами. Действие трудовых договоров и служебных контрактов с мобилизованными гражданами приостанавливается, а прекращение их по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, не допускается [5]. Также важные практические ориентиры на начальном этапе реформы были даны Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в письме от 27 сентября 2022 года № 14-6/10/В-13042, предписавшем работодателям неукоснительно соблюдать требования о сохранении штатных единиц за военнослужащими [7].

Логическим завершением нормотворческого процесса стало принятие Федерального закона от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», согласно которому глава 55 была дополнена новой статьёй 351.7, закрепляющей особенности обеспечения соблюдения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, и их гарантии [3].

Благодаря этим нововведениям появился институт приостановления действия трудового договора. В соответствии со ст. 351.7 ТК РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации, заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации, действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы. Работодатель на основании заявления работника и копии повестки (или уведомления о контракте) обязан издать приказ о приостановлении действия трудового договора. В этот период стороны трудового договора освобождаются от взаимных обязательств, однако за сотрудниками сохраняется его рабочее место [2].

Специфика правового статуса такой категории работников заключается в том, что они, находясь в зоне боевых действий, лишены возможности лично защищать свои права перед работодателями или в органах Государственной инспекции труда. Это обстоятельство обусловливает необходимость особого государственного контроля, одним из субъектов которого являются органы прокуратуры Российской Федерации, обеспечивающие надзор за соблюдением Конституции РФ, федеральных законов, защиту прав и свобод человека и гражданина.

Согласно п. 1.2 Приказа Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 05 февраля 2024 года № 98 «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан» одним из приоритетных направлений надзорной деятельности за соблюдением трудовых прав граждан является соблюдение гарантий трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации [6].

В рамках надзорных полномочий прокуроры выполняют правозащитную и превентивную функции. Превентивная функция реализуется через правовое просвещение: прокуратуры регионов регулярно публикуют разъяснения о трудовых гарантиях участников специальной военной операции и членов их семей, что позволяет работникам своевременно осознавать объём принадлежащих им прав и предотвращать их нарушение. Так, например, прокуратура Хабаровского края разъясняет особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, гарантии для указанных лиц и членов их семей [9].

Главным направлением деятельности прокуратуры в данном вопросе остаётся надзор за соблюдением запрета на увольнение такой категории работников и пресечение его нарушений. Несмотря на прямой законодательный запрет, работодатели нередко пытаются обойти его, принуждая мобилизованных работников и работников по контракту к увольнению по собственному желанию, либо расторгают договор в одностороннем порядке в отсутствии волеизъявления сотрудника. Ярким примером является дело, рассмотренное прокуратурой Дивеевского района Нижегородской области. Участник специальной военной операции, работавший водителем в ООО «Бетонный завод «Монолит», был уволен работодателем якобы по инициативе работника без его письменного заявления. Прокуратурой района была проведена проверка, по итогам которой обратилась в суд с иском в порядке п. 1 ст. 45 ГПК РФ о восстановлении на работе. Требования были удовлетворены: заявитель восстановлен в должности, с работодателя была взыскана компенсация морального вреда, а директор был привлечён к административной ответственности по ч. 1, 4, 6 ст. 5.27 КоАП РФ [8].

Прокурорский надзор охватывает вопросы правильности применения и соблюдения норм, предусмотренные ст. 351.7 ТК РФ: выявляются нарушения сроков и полноты выплат при приостановлении договоров, по которым прокуроры вносят представления и инициируют привлечение должностных лиц к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ. Прокуроры контролируют соблюдение трёхмесячного периода адаптации военнослужащих до фактического выхода на работу (п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), а также защиту прав членов семей военнослужащих: преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов родителей несовершеннолетних детей, чьи супруги призваны по мобилизации (ст. 179 ТК РФ), запрет на привлечение таких лиц к сверхурочным и ночным работам без их письменного согласия (ст. 259 ТК РФ), годовой иммунитет от увольнения для вдов погибших ветеранов СВО.

Таким образом, изменения трудового законодательства 2022 года стали ответом на новые социально-политические вызовы и позволили создать правовой механизм обеспечения соблюдения трудовых прав граждан, исполняющих конституционную обязанность по защите Отечества в условиях частичной мобилизации. Главным нововведением стал институт приостановления действия трудового договора, эффективность которого напрямую зависит от качества правоприменительной практики и состояния прокурорского надзора. Именно органы прокуратуры, действуя в условиях ограниченной возможности самих работников защищать свои права, обеспечивают реальное восстановление нарушенных гарантий, пресекают попытки работодателей обойти законодательные запреты и обеспечивают единый подход к применения специальных норм. В связи с этим дальнейшее совершенствование прокурорского

надзора в рассматриваемой сфере путём систематизации накопленного опыта, разработки методических рекомендаций для территориальных и военных прокуроров, укрепления межведомственного взаимодействия следует рассматривать как необходимое условие устойчивости и эффективности всей системы гарантий трудовых прав участников специальной военной операции.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года) (с учётом поправок, внесенных Федеральным конституционным законом «О поправках к Конституции РФ» от 30 декабря 2008 года № 6 ФКЗ, от 30 декабря 2009 года № 7 ФКЗ, от 5 февраля 2014 года № 2 ФКЗ, от 21 июля 2014 года № 11 ФКЗ, от 14 марта 2020 года № 1 ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 5-ФКЗ, от 4 октября 2022 года №6-ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 7-ФКЗ, от 4 октября 2022 года №8-ФКЗ) // Российская газета. – 1993. – 25 дек.; Официальный интернет-портал правовой информации (http://pravo.gov.ru) – ст. 37, 59.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 №197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // Российская газета. – 2001 г. – 31 дек. – ст.83, 179, 259, 351.7.
3. Федеральный закон от 07 октября 2022 года № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Российская газета – 2022 г. – 11 окт.; Официальный интернет-портал правовой информации (http://pravo.gov.ru).
4. Указ Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года №647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» // Российская газета – 2022 г.- 22 сен. - №213; Официальный интернет-портал правовой информации (http://pravo.gov.ru).
5. Постановления Правительства РФ от 22 сентября 2022 года № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» // Официальный интернет-портал правовой информации (http://pravo.gov.ru).
6. Приказ Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 05 февраля 2024 года № 98 «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан» // Журнал «Законность» – 2024 г. – №3.
7. Письмо Министерства труда и социальной защиты России от 27 сентября 2022 года № 14-6/10/В-13042 «О сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_427461/ (дата обращения 30.09.2026 года)
8. В Нижегородской области благодаря вмешательству прокуратуры участник специальной военной операции восстановлен на работе // Электронный ресурс URL: https://epp.genproc.gov.ru/ru/proc_pvfo/mass-media/news/regional/e8667478/ (дата обращения 02.10.2026 года)
9. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, гарантии для указанных лиц и членов их семей // Электронный ресурс URL: https://epp.genproc.gov.ru/ru/proc_27/activity/legal-education/explain/e248391/ (дата обращения 02.10.2026 года).