

ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ МАТЕРИАЛЬНОГО И ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ПРАВА ПРИ РАЗРЕШЕНИИ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ ИЗ ОТНОШЕНИЙ АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Рассматриваются вопросы правового регулирования отношений, возникающих при прохождении альтернативной гражданской службы, особенности заключения, изменения, прекращения трудового договора, заключаемого при прохождении альтернативной гражданской службы, состав лиц, участвующих в делах по рассмотрению споров, возникающих из отношений альтернативной государственной службы, вносятся предложения по совершенствованию трудового и гражданского процессуального законодательства.

Ключевые слова: альтернативная гражданская служба, трудовое право.

Ведущая роль в регулировании отношений альтернативной гражданской службы принадлежит Федеральному закону РФ «Об альтернативной гражданской службе» [1]. Следует отметить, что Россия была первым в мире государством, которое ввело институт альтернативной гражданской службы. Освобождение от военной службы по религиозным убеждениям стало практиковаться в России еще в XVIII в. Императорским Указом менонитам, представителям протестантской церкви, убежденным пацифистам, которые проповедовали отказ от любых клятв (в том числе от присяги) и воинской службы, переселённым по приглашению Екатерины II в Россию из Пруссии, была предоставлена льгота – освобождение от военной службы [2. С. 43].

Альтернативная гражданская служба определяется как особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву. Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, согласно п. 6 ст. 2 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» [3], считаются занятыми. Уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы, в соответствии с ч. 2 ст. 328 Уголовного кодекса РФ и с учётом руководящих разъяснений Пленума Верховного Суда РФ, влечёт уголовную ответственность [4].

Сущность альтернативной гражданской службы заключается в том, что гражданин, вместо прохождения обязательной военной службы по призыву, работает по трудовому договору и его трудовые права и обязанности, так же как и работодателя, закреплены преимущественно в нормах трудового права. Однако особенности заключения, изменения и расторжения трудового договора, оплаты труда, выбора трудовой функции работником требуют субсидиарного применения норм административного права.

В Трудовом кодексе РФ альтернативная гражданская служба упоминается в тех немногих случаях, когда речь идёт о принудительном труде (ст. 4); срочном трудовом договоре (ст. 59); прекращении трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон (ст. 83); выходных пособиях (ст. 178), регулировании труда работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу (ст. 349).

Природа социально-трудовых отношений, возникающих при прохождении альтернативной гражданской службы, специфична. Особенности рассматриваемых трудовых договоров и специфика рассмотрения споров, возникающих из отношений альтернативной

гражданской службы, обусловлены необходимостью применения при заключении и расторжении таких трудовых договоров и рассмотрении возникающих при этом споров, помимо норм трудового права, также и норм законодательства о военной службе и законодательства об альтернативной гражданской службе.

Основанием возникновения трудовых правоотношений граждан, направленных для прохождения альтернативной гражданской службы, является фактический состав из двух обязательных фактов: 1) направление гражданина на альтернативную гражданскую службу; 2) заключение трудового договора [5. С. 5].

Порядок решения вопросов, связанных с направлением граждан на альтернативную гражданскую службу, предусмотрен Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы [6]. Направление граждан на альтернативную гражданскую службу осуществляется главой органа местного самоуправления совместно с военным комиссаром и осуществляет призывная комиссия. При положительном решении вопроса о возможности прохождения альтернативной гражданской службы гражданин получает в военном комиссариате предписание на убытие к месту прохождения альтернативной гражданской службы в соответствии с решением призывной комиссии военкомата. Такое предписание является необходимым условием для заключения между работником и работодателем срочного трудового договора. Поэтому предложение В.Г. Харачо о возможности включения в ст. 16 Трудового кодекса РФ пункта о возникновении трудовых отношений на основании трудового договора в результате направления на альтернативную гражданскую службу [5. С. 7] представляется вполне обоснованным и заслуживающим внимания законодателя.

При заключении трудового договора, в силу прямого указания закона, не может соблюдаться принцип свободы труда. Работник, согласно п. 2 ст. 21 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе», не вправе отказываться от заключения трудового договора; участвовать в забастовках; совмещать альтернативную гражданскую службу с работой в иных организациях; расторгать трудовой договор по своей инициативе; оставлять рабочее место и покидать организацию, где проходит альтернативная гражданская служба, в период рабочего времени.

Он также не имеет права заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, оказывать содействие физическим и юридическим лицам в их предпринимательской деятельности, полу-

чать за это вознаграждение и пользоваться социальными гарантиями. Помимо этого, работник, проходящий альтернативную гражданскую службу, не вправе покидать населённый пункт, в котором расположена организация, где проходится альтернативная гражданская служба, без согласования с представителем работодателя.

Работодатель, в свою очередь, не вправе отказать работнику в приёме на работу, поскольку ст. 16 Закона обязывает его заключить срочный трудовой договор с гражданином, который прибыл из военного комиссариата для прохождения альтернативной гражданской службы на срок этой службы.

Перевод работника из одной организации в другую допускается только на основании административного акта. Решение о переводе принимается Федеральной службой по труду и занятости по мотивированному представлению федерального органа исполнительной власти или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация, в которой работник проходит альтернативную гражданскую службу. О принятом решении уведомляются федеральные органы исполнительной власти или органы исполнительной власти субъектов Федерации, которым подведомственны эти организации, а также сами организации.

Кроме того, ограничен круг сторон трудового договора. В соответствии с п. 1 ст. 15 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [7] на альтернативную гражданскую службу не могут быть призваны иностранные граждане.

Организации, которые могут выступать в качестве работодателей, также исчерпывающим образом определены в законе. Ими могут быть организации, подведомственные федеральным органам исполнительной власти; органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также организации Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, если работники трудоустраиваются в них в качестве гражданского персонала. При этом порядок определения перечня организаций, где предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы, определяется Правительством РФ [8].

Прохождение альтернативной гражданской службы возможно также в организациях, подведомственных органам местного самоуправления. Однако порядок прохождения в них альтернативной гражданской службы должен определяться федеральным законом, который до настоящего времени не принят, что существенно сужает круг организаций, в которых может проходиться альтернативная гражданская служба. Законодательное решение этого вопроса во многом могло бы способствовать решению ряда кадровых вопросов организаций муниципального здравоохранения, образования.

Перечень профессий рабочих (133 профессии) и должностей служащих (81 должность), на которых могут трудиться граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, определяется ежегодно в нормативном порядке и является исчерпывающим [9]. Работники, проходящие альтернативную гражданскую службу, не могут занимать руководящие должности.

При прохождении государственной службы, в том числе гражданской государственной службы, срок дей-

ствия трудового договора (контракта) и срок самой службы совпадают. Для альтернативной гражданской службы действуют другие правила. Срок альтернативной гражданской службы, согласно ст. 5 Федерального закона РФ «Об альтернативной гражданской службе», начинается со дня убытия гражданина к месту прохождения службы, который указан в предписании военного комиссариата, и прекращается в день прекращения работодателем срочного трудового договора с гражданином при его увольнении с альтернативной гражданской службы.

Срок альтернативной гражданской службы для граждан, проходящих её в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, в 1,5 раза превышает установленный Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» срок военной службы по призыву. Для граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу в других организациях, её срок в 1,75 раз превышает срок военной службы по призыву.

В соответствии с трудовым законодательством трудовые отношения возникают с момента заключения трудового договора (фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителей) и заканчиваются расторжением трудового договора. Они не прерываются и в случае отстранения работника от работы. Всё время, с момента возникновения трудовых отношений и до их прекращения, засчитывается в трудовой стаж.

Отличие от этого в срок альтернативной гражданской службы, согласно ст. 5 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе», не засчитываются прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня); время нахождения в дополнительных отпусках, предоставляемых работодателем гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу и обучающимся в образовательных учреждениях; время отбывания уголовного или административного наказания в виде ареста; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Таким образом, срок альтернативной гражданской службы может быть увеличен, по сравнению с минимально установленным в законе, при нарушении работником трудового, административного, уголовного законодательства. С другой стороны, срок действия такого трудового договора не должен превышать срока альтернативной гражданской службы [10. С. 55]. При этом срочный трудовой договор с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, должен быть прекращён работодателем в день истечения срока его альтернативной гражданской службы. Исключение из срока альтернативной гражданской службы определённых периодов времени можно рассматривать как приостановление этого срока. Течение срока возобновляется с отпадением обстоятельств, послуживших основанием для его приостановления.

Работодатель, как указывалось, не только не вправе отказать работнику, направленному для прохождения альтернативной гражданской службы, в заключении трудового договора или по соглашению с ним перевес-

ти работника на работу в другую организацию. Увольнение работника, проходящего альтернативную гражданскую службу, также осуществляется с особенностями, неизвестными Трудовому кодексу РФ.

Работодатель не может самостоятельно уволить такого работника ни до истечения срока альтернативной гражданской службы, ни после его окончания. Для увольнения работника по истечении срока альтернативной гражданской службы работодатель обязан направить должностному лицу военного комиссариата уведомление об истечении срока альтернативной гражданской службы не позднее, чем за 2 месяца до окончания этого срока. По получении такого уведомления указанное должностное лицо в 2-недельный срок издаёт приказ, в котором указывается дата увольнения гражданина по этому основанию, после чего приказ доводится до сведения работодателя.

В соответствии с приказом (на основании приказа) должностного лица в день увольнения (последний день работы) гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, работодатель должен расторгнуть с ним срочный трудовой договор, произвести полный расчёт, а также выдать ему под расписку трудовую книжку и учётную карту с произведёнными в них в установленном порядке записями.

Кроме того, работодатель обязан в течение 3 рабочих дней уведомить федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Федерации, которому подведомственна организация, а также военный комиссариат, о прекращении срочного трудового договора с этим гражданином. Федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в 3-дневный срок после получения уведомления от работодателя сообщает о расторжении срочного трудового договора с гражданином, уволенным с альтернативной гражданской службы, в Федеральную службу по труду и занятости.

Альтернативная гражданская служба, во-первых, согласно действующему законодательству, – особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву. Во-вторых, трудовая деятельность гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, кроме приведённых ранее исключений, хотя и существенных, полностью регламентируется нормами трудового права.

В литературе по трудовому праву отмечалось наличие особых видов трудовых договоров, таких, например, как трудовые договоры с прокурорскими работниками, руководителями организаций, профессиональными спасателями, судьями, педагогическими работниками и др. [11. С. 27]. Особенности перечисленных трудовых договоров обусловлены, в одних случаях, спецификой профессиональной деятельности (трудовой функции), в других – особенностью статуса работника (служащего), который, в известной степени, в ряде случаев формируется (определяется) с учётом норм административного законодательства.

Трудовой договор, заключаемый гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, отличается особенностями, которые обусловлены тем,

что труд при этом, по существу, заменяет прохождение военной службы по призыву, и уже в силу этого такой трудовой договор заключается, изменяется и прекращается с учётом норм административного права.

В соответствии с п. 2 ст. 16 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» работодатель, к которому гражданин прибыл из военного комиссариата для прохождения альтернативной гражданской службы, обязан заключить с ним срочный трудовой договор на период прохождения альтернативной гражданской службы в этой организации. Анализ особенностей рассматриваемых договоров позволяет сделать вывод о том, что термины «срочный трудовой договор на период прохождения альтернативной гражданской службы» и «срочный трудовой договор о прохождении альтернативной гражданской службы» можно рассматривать как синонимы, поскольку с прекращением трудового договора прекращается альтернативная гражданская служба. Такой трудовой договор, кроме условий, предусмотренных трудовым законодательством, должен содержать дополнительные условия, предусмотренные законодательством об альтернативной гражданской службе.

Действующее трудовое, административное, гражданское процессуальное законодательство не даёт ответа на вопрос о порядке и особенностях судебного рассмотрения споров, связанных с прохождением альтернативной гражданской службы. Особенности рассмотрения таких дел обусловлены тем, что помимо двух сторон трудового договора – работодателя и работника, в отношениях альтернативной гражданской службы принимают участие Федеральная служба по труду и занятости, Федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Федерации, которому подведомственна организация – работодатель, а также военный комиссариат. Эти органы имеют процессуальную, не материально-правовую, заинтересованность в исходе трудового спора, поэтому их участие в деле необходимо. Прежде всего, это может относиться к спорам об отказе в приёме на работу, о переводе на работу в другую организацию и об увольнении такого работника.

В соответствии с законом «Об альтернативной гражданской службе» работодатель обязан заключить срочный трудовой договор с гражданином, направленным в организацию для прохождения альтернативной гражданской службы. В случае отказа работодателя от заключения срочного трудового договора работник-гражданин вправе предъявить к такой организации иск. Возможность обжалования отказа в заключении трудового договора предусмотрена ст. 64 Трудового кодекса РФ.

При рассмотрении таких категорий дел в них, видимо, могут принимать участие, в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, Федеральная служба по труду и занятости, Федеральный орган исполнительной власти (орган исполнительной власти субъекта Федерации), которому подведомственна организация-работодатель.

Следует отметить, что указанным государственным органам было бы правильнее выступать в деле в качестве государственных органов для дачи заключения по делу. Однако, согласно ст. 47 Гражданского процессу-

ального кодекса РФ, государственные органы (и органы местного самоуправления) могут вступать в дело по собственной инициативе (инициативе суда, лиц участвующих в деле) для дачи заключения по делу лишь в случаях, предусмотренных Федеральным законом. Действующее законодательство участие указанных органов в рассматриваемой категории дел не предусматривает. Поэтому было бы целесообразно дополнить Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе» нормой, закрепляющей необходимость участия Федеральной службы по труду и занятости, Федерального органа исполнительной власти (органа исполнительной власти субъекта Федерации), которому подведомственна организация-работодатель, в которой проходит альтернативную гражданскую службу гражданин, в качестве государственных органов, дающих заключение по делу в целях осуществления возложенных на них обязанностей в спорах, возникающих из отношений альтернативной гражданской службы.

Согласно п. 45, 46 «Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы» решение о переводе гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, из одной организации в другую принимается Федеральной службой по труду и занятости по представлению федерального органа исполнительной власти (органа исполнительной власти субъекта Федерации), которому подведомственна организация. На основании указанного решения федеральный орган исполнительной власти (орган исполнительной власти субъекта Федерации), из подведомственной организации которого переводится гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, издаёт приказ о переводе гражданина.

Состав лиц, участвующих в деле, в таком случае будет иной. Требование работника, проходящего аль-

тернативную гражданскую службу, не согласного с приказом о переводе его на другую работу, в данном случае будет адресоваться государственному органу, издавшему приказ, на основании которого работодатель должен издать свой приказ о переводе работника. Поэтому такие дела следует отнести к делам, возникающим из публично-правовых отношений, поскольку заявителем оспаривается законность ненормативного правового акта (приказа). В качестве заявителя может выступать как работник, так и работодатель. Заинтересованными лицами будут являться федеральный орган исполнительной власти (орган исполнительной власти субъекта Федерации) и Федеральная служба по труду и занятости. Кроме того, если заявление подано работником, то заинтересованным лицом будет являться также работодатель, а если работодатель выступает в качестве заявителя, то и работник должен выступать в качестве заинтересованного лица.

Решение об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы, как указывалось, принимается должностным лицом военного комиссариата на основании представления, которое направляется работодателю, и оформляется приказом. Такое решение может быть оспорено работником или работодателем также в порядке, предусмотренном для рассмотрения дел, возникающих из публично-правовых отношений. Заинтересованным лицом, помимо перечисленных ранее, будет являться соответствующий военный комиссариат.

Иные споры, возникающие между работником и работодателем при прохождении альтернативной гражданской службы как особого вида трудовой деятельности должны рассматриваться в общем порядке, предусмотренном гражданским процессуальным правом и трудовым правом, в том числе и комиссиями по трудовым спорам.

ЛИТЕРАТУРА

1. СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3030 (в ред. Федерального закона от 6 июля 2006 г. №104-ФЗ).
2. Пономарёв С.В. Становление альтернативной гражданской службы в России // Вестник общественного мнения. 2004. № 2 (70).
3. Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1991. № 18. Ст. 566 (в ред. Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 258-ФЗ).
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 3 апреля 2008, № 76 «О практике рассмотрения судами уголовных дел об уклонении от призыва на военную службу и от прохождения военной или альтернативной гражданской службы» // Российская газета от 9 апреля 2008 г.
5. Харацко В.Г. Альтернативная гражданская служба: Особенности правоотношений при ее прохождении // Чиновник. 2005. № 2 (36).
6. Постановление Правительства РФ от 28 мая 2004 г. № 256 «Об утверждении Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы» // СЗ РФ. 2004. № 23. Ст. 2309 (в ред. Постановления Правительства РФ от 17 февраля 2007 г. № 96).
7. СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032 (в ред. Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 258-ФЗ).
8. Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2003 г. №750 «Об организации альтернативной гражданской службы» // СЗ РФ. 2003. № 51. Ст. 4984 (в ред. Постановления Правительства РФ от 28 июля 2005 г. № 455).
9. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2006 г. № 286 «Об утверждении перечней видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2006. № 22.
10. Власов В.И. Альтернативная гражданская служба: Правовой аспект // Юридический мир. 2003. № 10.
11. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников: Учеб.-практ. пособие. М., 2003.

Статья представлена научной редакцией «Право» 1 декабря 2008 г.