

## ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВА И ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

УДК 331.106; 349.222

Калинин И.Б., Чернышова И.В.

### ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ О ПРОХОЖДЕНИИ АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ\*

*Аннотация:* Данная статья посвящена рассмотрению актуальных вопросов прохождения альтернативной гражданской службы, рассмотрению и разрешению возникающих в связи с этим споров.

*Ключевые слова:* альтернативная гражданская служба, трудовая деятельность, трудовой договор, работник, работодатель.

Ведущая роль в регулировании отношений, возникающих при прохождении альтернативной гражданской службы, принадлежит Федеральному закону «Об альтернативной гражданской службе»<sup>1</sup>. Альтернативная гражданская служба в п. 1 ст. 1 Закона определяется как особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву. Порядок решения вопросов, связанных с направлением граждан на альтернативную гражданскую службу, предусмотрен Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы<sup>2</sup>.

Сущность альтернативной гражданской службы заключается в том, что гражданин вместо прохождения обязательной военной службы работает по трудовому договору, и его 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, чем, во многом, и обусловлены особенности рассмотрения споров, возникающих при прохождении гражданами альтернативной гражданской службы.

Заключению трудового договора с гражданином, прибывшим для прохождения альтернативной гражданской службы, предшествует проведение административно-правовых мероприятий по его направлению на альтернативную гражданскую службу.

Направление граждан на альтернативную гражданскую службу организует глава 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.

\* © Калинин И.Б., Чернышова И.В.

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 не имеет права заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, а также оказывать содействие физическим и юридическим лицам в их предпринимательской деятельности, получать за это вознаграждение и пользоваться социальными гарантиями. Помимо этого, работник не вправе покидать населенный пункт, в котором расположена организация, где он проходит альтернативную гражданскую службу, 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. О принятом решении уведомляются соответствующие федеральные органы исполнительной власти или органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, которым подведомственны эти организации, а так же сами организации.

Работодатель, как указывалось, не только не вправе отказать работнику, направленному для прохождения альтернативной гражданской службы, в заключении трудового договора, или по соглашению с ним перевести работника на работу в другую организацию. Увольнения 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 истечения. 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 должностное лицо в 2-х недельный срок издаёт приказ, в котором указывается дата увольнения гражданина по этому основанию, после чего приказ доводится до сведения работодателя.

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

Кроме того, работодатель обязан в течение 3-х 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-х 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.

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.

Действующее законодательство не даёт никакого ответа на вопрос о порядке 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 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 работника, проходящего альтернативную гражданскую службу.

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. При рассмотрении дела в нём должны 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.

Согласно п.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 в данном случае адресуется 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) органа государственной власти. В качестве заявителя может выступать как работник – лицо, проходящее альтернативную гражданскую службу, так и работодатель. Заинтересованными лицами в таких делах являются 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 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 (приказ) 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.

Статьей 47 Гражданского процессуального кодекса РФ<sup>3</sup> предусмотрено, в частности, участие в деле государственных органов для дачи заключения по делу. Может показаться, что в ряде случаев федеральный орган исполнительной власти (орган исполнительной власти субъекта федерации), Федеральная служба по труду и занятости, военный комиссариат должны принимать участие в деле именно в таком качестве. Однако указанная статья предусматривает, что государственные органы вступают в дело по своей инициативе, инициативе лиц, участвующих в деле или по инициативе суда лишь в случаях, предусмотренных законом.

Вместе с тем, Гражданский процессуальный кодекс РФ, Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе», другие федеральные законы не предусматривают возможность (необходимость) участия в деле рассматриваемых государственных органов для дачи заключения по делу. Хотя, с позиции логики гражданского процессуального права, такие органы должны участвовать в деле именно для дачи заключения. Поэтому необходимо внесение дополнений в Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе», которыми бы предусматривалась необходимость участия в делах, связанных со спорами, возникающими при прохождении альтернативной гражданской службы, федерального органа исполнительной власти (органа исполнительной власти субъекта Федерации), Федеральной службы по труду и занятости, военного комиссариата, для дачи заключения по делу. До внесения же таких изменений указанные органы должны занимать в процессе положение третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Собрание законодательства РФ. 2002. №30. Ст.3030 (в ред. Федерального закона от 6 июля 2006 г. № 104-ФЗ).
- 2 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).
- 3 Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532 (в ред. Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 225-ФЗ).

I. Kalinin, I. Thernishowa

#### DIE BESONDERHEITEN DER BETRACHTUNG DER STREITE ÜBER DEN DURCHGANG DES ALTERNATIVEN BÜRGERLICHEN DIENSTES

*Abstract:* Der vorliegende Artikel ist der Betrachtung der aktuellen Fragen des Durchganges des alternativen bürgerlichen Dienstes, der Betrachtung und der Lösung der entstehenden in diesem Zusammenhang Streitigkeiten gewidmet.

*Key words:* alternative civil service, labour activity, the labour contract, the worker, the employer.