

УДК 349.2

Срочный трудовой договор при временном переводе работника к другому работодателю

Fixed-term employment contract for temporary transfer of an employee to another employer

**Шайхутдинова
Надежда**

Павлова,

канд. юрид. наук,
доцент кафедры
экологического,
природоресурсного
и трудового права,
Удмуртский
государственный
университет,
заслуженный
юрист Удмуртской
Республики
426065 г. Ижевск,
ул. им. Петрова, д. 43,
корп. 4, кв. 1
E-mail:
n.shaykhtdinova@
mail.ru

В данной статье рассматриваются особенности заключения срочного трудового договора в результате перевода работника к другому работодателю. Анализируются проблемы предоставления отпуска, государственных гарантий работнику по срочному трудовому договору. Оценивается возможность установления срока трудового договора по причине, не предусмотренной трудовым законодательством Российской Федерации.

Ключевые слова: трудовой договор, центр занятости населения, работник, работодатель, перевод, приостановление трудового договора, срок трудового договора.

This article discusses the specifics of concluding a fixed-term employment contract as a result of transferring an employee to another employer. The problems of granting vacation, state guarantees to an employee under a fixed-term employment contract are analyzed. The possibility of establishing the term of the employment contract for a reason not provided for by the labor legislation of the Russian Federation is being considered.

Keywords: employment contract, employment center, employee, employer, transfer, suspension of employment contract, term of employment contract.

Новая конструкция трудоустройства

Трудовой договор как основание возникновения трудового отношения согласно ст. 58 ТК РФ по сроку действия делится на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, и срочный трудовой договор, заключенный на срок не более пяти лет. В соответствии с указанной нормой срок действия может быть другим в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Действующее трудовое законодательство и сложившаяся правоприменительная и судебная

практика в целом позволяют достаточно объективно оперировать нормами данного правового института. Но в условиях экономической нестабильности в случае приостановки работодателем производства (работы) в числе антикризисных мер Правительством Российской Федерации введена новая конструкция трудового права — временное приостановление действия трудового договора, в результате которого возможен временный перевод работника к другому работодателю при участии центра занятости населения.

Данная мера предусмотрена в Постановлении Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» [1] (далее — Постановление Правительства № 511). Новая трудовая конструкция предусматривает возможность временного перевода работника на работу к другому работодателю в случае приостановки первоначальным работодателем производства (работы). Данное действие может осуществляться при посредничестве центра занятости населения, и действует ограниченный период до конца 2023 г. Такой перевод возможен только при наличии письменного согласия работника. При этом следует отметить, что работник должен дать письменное согласие дважды: прежнему работодателю на приостановление действующего трудового договора и временный перевод к другому работодателю и новому временному работодателю на заключение срочного трудового договора с возможностью его продления. Налицо совершенно новая правовая конструкция, предусматривающая три вида последовательных действий: приостановление первоначального трудового договора, перевод от одного работодателя к другому и заключение срочного трудового договора с новым работодателем. При реализации указанных действий новая конструкция трудового права предусматривает участие четырех субъектов в новых реализуемых правовых связях: прежний работодатель и центр занятости населения, новый работодатель и центр занятости населения, прежний работодатель и работник, новый работодатель и работник,

а также прежний работодатель и новый работодатель. Безусловно, такое большое, по нашему мнению, количество правовых связей для решения одного вопроса порождает необходимость дополнительных разъяснений.

Разъяснения Минтруда России

Минтруд России дал инструктивные разъяснения по поводу реализации Постановления Правительства № 511, указав их в письмах Минтруда России от 01.06.2022 № 14-4/10/В-7208 [2] и от 09.06.2022 № 14-2/ООГ-3808 [3], но не все вопросы получили свое логическое завершение с учетом действующего трудового законодательства. В целом при заключении срочного трудового договора с новым работодателем нормы действующего трудового законодательства распространяются в полном объеме, о чем указывается в п. 2.7. Письма Минтруда России от 01.06.2022 № 14-4/10/В-7208 (далее — письмо Минтруда от 01.06.2022), подчеркивающим, в частности, о необходимости соблюдения норм об охране труда (прохождение инструктажей, необходимых медицинских осмотров, иные требования). Но с приостановлением прежнего трудового договора и заключением временного срочного трудового договора возникает совершенно новая, не определенная в нормах ТК РФ правовая конструкция, предусматривающая прекращение действия прав и обязанностей сторон прежнего трудового договора в результате его приостановления, но с продолжением течения его срока и одновременным течением срока нового срочного трудового договора с новым работодателем.

Новая трудовая конструкция предусматривает возможность временного перевода работника на работу к другому работодателю в случае приостановки первоначальным работодателем производства (работы).

Так, согласно п. 2 Постановления Правительства № 511, «на период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается. При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается». Таким образом, новая правовая конструкция предусматривает возможность одновременного течения сроков двух трудовых договоров с участием одного работника, где права и обязанности сторон трудового договора с первоначальным работодателем не действуют, но срок его действия продолжает течь.

Многие вопросы могут быть сняты с учетом норм действующего трудового законодательства. В числе которых необходимость соблюдения ряда требований Трудового кодекса, установленных прежде всего для работодателя на стадии заключения трудового договора, как то необходимость направления работника на медицинский осмотр или освидетельствование, сообщение по последнему месту службы о приеме на работу бывшего государственного или муниципального служащего, предоставление сведений о трудовой деятельности от прежнего работодателя и некоторые другие. Но возникает вопрос о возможности установления испытания по новому месту работы у временного работодателя по срочному трудовому договору.

Согласно действующим нормам трудового законодательства, испытание устанавливается при приеме на работу. В данном же случае имеет место заключение трудового договора в результате временного перевода от прежнего работодателя. Согласно ч. 4 ст. 70 ТК РФ,

испытание не устанавливается в том числе в отношении лиц, приглашенных от другого работодателя в порядке перевода по согласованию между работодателями. Полагаем, что в случае заключения срочного трудового договора в результате временного перевода к другому работодателю установление срока испытания также нецелесообразно. В данном случае также имеется договоренность между прежним и временным работодателями, но она существует опосредованно при участии центра занятости населения.

Отпуск или получение компенсации

за неиспользованный отпуск

Но подходы и разъяснения компетентных органов по вопросу применения Постановления Правительства № 511 в ряде случаев носят неоднозначный характер. Так, несмотря на то что в Постановлении Правительства № 511 указано, что «Работодатель, к которому по направлению ЦЗН трудоустроился работник, исполняет все обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации» [2], в то же время возникает вопрос о возможности предоставления отпуска или получении компенсации за неиспользованный отпуск на месте временной работы у нового работодателя. В то же время в письме Минтруда России от 01.06.2022 указывается о необходимости включения периода приостановления действия первоначального трудового договора в стаж работы, дающий право на ежегодные оплачиваемые отпуска.

Полагаем, что в данном случае Минтруда не учитывает возможности ухода работника в отпуск по месту временного перевода, поскольку график отпусков перво-

Согласно ч. 4 ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается в том числе в отношении лиц, приглашенных от другого работодателя в порядке перевода по согласованию между работодателями.

начального работодателя, предусматривающий право работника на очередной оплачиваемый отпуск, не распространяется на работника в период его работы у временного работодателя. Но с другой стороны, с учетом внесенных изменений в Постановление Правительства от 22.09.2022 № 511, предусматривающих возможность продления временного перевода до конца 2023 г., вопрос о предоставлении отпуска по месту временной работы становится весьма актуальным. К тому же предоставление отпуска по месту первоначального работодателя после окончания временного перевода к другому работодателю не может объективно отражать размер отпускных сумм и в целом представляет для него дополнительную финансовую нагрузку. Одновременно возникает вопрос о том, как могут реализовать свое право на отпуск работницы, имеющие законодательную гарантию его предоставления в любое удобное для них время. Например, очередной отпуск в любое время может потребоваться работникам-мужьям, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам, работникам, имеющим трех детей и более или воспитывающим детей-инвалидов. Казалось бы, вопрос может быть решен путем предоставления отпуска на временной работе по срочному трудовому договору с учетом стажа, дающего право на отпуск на работе у первоначального работодателя, но это также повлечет за собой дополнительные финансовые затраты для временного работодателя по срочному трудовому договору.

По нашему мнению, при заключении срочного трудового договора при временном переводе к другому работодателю стаж, дающий право

на отпуск, у первоначального работодателя также целесообразно приостановить и возобновить с возвращением работника после временного перевода. В свою очередь, у нового временного работодателя стаж, дающий право на отпуск, исчислять с первого дня временного перевода и предоставлять отпуск по соглашению работника и работодателя, а при расторжении срочного трудового договора выплатить денежную компенсацию.

Предоставление донорских дней

Вызывает спорные суждения также подход к вопросу о предоставлении донорских дней. В письме Минтруда России от 01.06.2022 указывается, что обязанность по предоставлению дня отдыха за сдачу крови лежит на том работодателе, во время работы у которого работник сдавал кровь. В то же время согласно ч. 4 ст. 186 ТК РФ такая обязанность возлагается на работодателя только в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. Таким образом, в ряде случаев работник, сдававший кровь во время работы у первоначального работодателя, не сможет воспользоваться данной государственной гарантией ввиду истечения календарного срока. Представляется, что при временном переводе к другому работодателю для реализации данной гарантии донорами исчисление срока необходимо исчислять календарно независимо от того, при работе у какого работодателя работник сдавал кровь и ее компоненты.

Причина установления срока трудового договора

В письме Минтруда России от 01.06.2022 имеются и другие новые

Обязанность по предоставлению дня отдыха за сдачу крови лежит на том работодателе, во время работы у которого работник сдавал кровь.

подходы, отличные от норм действующего трудового законодательства, которые, следует полагать, носят временный характер. В числе таких новшеств указание на новую причину установления срока трудового договора «предложение ЦЗН о временном переводе работника к другому работодателю в соответствии с Постановлением № 511». Но указание такой причины срока трудового договора не соответствует положению ст. 59 ТК РФ, предусматривающей возможность заключения срочного трудового договора по соглашению сторон в других случаях при условии, если они указаны в иных нормах ТК РФ или иных федеральных законах. Возможность установления срока на основании подзаконных актов не представляется возможной и вступает в противоречие с нормами ТК РФ.

В случае обращения работника в суд с иском о признании данного срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок суд с учетом ч. 5 ст. 58 ТК РФ может прийти к выводу об отсутствии достаточных оснований для установления срока трудового договора и необходимости удовлетворения данного иска работника. В условиях существующей гуманизации судебной практики по трудовым спорам такой вывод, по нашему мнению, вполне реален. В такой ситуации может возникнуть еще одна обновленная конструкция существования одновременно двух трудовых договоров по основному месту работы на неопределенный срок при участии одного работника и двух работодателей. В таком случае не в самом лучшем положе-

нии, по нашему мнению, окажется первоначальный работодатель. Так как у него нет права требования вернуть работника для продолжения работы по первоначальному договору, он может оказаться в ситуации, когда работник нужен, его нет и не будет неизвестно сколько времени. Данные вопросы были бы сняты, если срочный трудовой договор у временного работодателя считать договором о работе по совместительству и распространить действие ст. 284 ТК РФ. При этом необходимо только добавить в часть два указанной статьи в число случаев, исключающих ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, приостановление трудового договора при временном переводе к другому работодателю и увеличить возможную норму рабочего времени до нормальной продолжительности.

Внесение в трудовую книжку записи

Минтруд России в одном из своих писем [4] вопреки утвержденному этим же органом порядку ведения и хранения трудовых книжек [5] предусматривает обязательное внесение в трудовую книжку записи о приостановлении действия трудового договора. Но в то же время не предусматривается необходимость информирования об этом кадровом действии Пенсионный фонд РФ. Согласно письму Минтруда России от 25.04.2022 № 14-6/ООГ-2712 [6], первоначальный работодатель помимо записи в трудовой книжке не оформляет отчет СЗВ-ТД на временно переведенного работника, а делает это работодатель по

временному срочному трудовому договору. В связи с этим нарушается информативность содержания сведений о трудовой деятельности, формируемых Пенсионным фондом Российской Федерации, поскольку можно увидеть последовательность работы по основному месту у двух работодателей одновременно. Полагаем, что отражение кадрового решения о приостановлении трудового договора в отчете СЗВ-ТД первоначального работодателя позволило бы снять эти вопросы.

Многие вопросы относительно порядка взаимодействия работника и первоначального работодателя в случае временного перевода к другому работодателю отнесены на локальный уровень регулирования, тем самым предоставляя первоначальному работодателю возможность локального нормотворчества ввиду отсутствия законодательных решений по ряду спорных вопросов. В частности, согласие первоначального работодателя требуется в случае продления временного срочного трудового договора, что процедурно должно быть отражено в локальном нормативном акте. Требуется урегулирование также процедура уведомления работника в период его работы по временному срочному трудовому договору у другого работодателя о необходимости ознакомления с локальными нормативными актами, если это касается данного работника. Поскольку в период работы по срочному трудовому договору у временного работодателя работник не находится в подчинении первоначального работодателя, то решение ука-

занных вопросов представляется весьма проблематичным.

Поскольку заключение срочного трудового договора в результате временного перевода к другому работодателю как позитивный вариант решения вопроса об обязанности работодателя по предоставлению работнику работы в условиях кризисной экономики может возникать периодически в разных сферах деятельности, полагаем, что в Трудовой кодекс РФ целесообразно включить нормы о временном переводе работника к другому работодателю с одновременным приостановлением действия трудового договора, отразив данное правовое регулирование в нормах института изменения трудового договора.

Библиографический список

1. Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 (ред. от 22.09.2022) «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах».
2. Письмо Минтруда России от 01.06.2022 № 14-4/10/В-7208 «О направлении информации с ответами на возможные вопросы по применению Постановления Правительства РФ от 30.03.2022 № 511».
3. Письмо Минтруда России от 09.06.2022 № 14-2/ООГ-3808 «Об оформлении срочного трудового договора».
4. Письмо Минтруда России от 28.04.2022 № 14-6/ООГ-2853.
5. Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».
6. Письмо Минтруда России от 25.04.2022 № 14-6/ООГ-2712.

Согласие первоначального работодателя требуется в случае продления временного срочного трудового договора, что процедурно должно быть отражено в локальном нормативном акте.