

Научная статья

УДК 349.2

DOI 10.17150/1819-0928.2022.23(4).407-416

EDN SSPUMD



Дисквалификация и иное административное наказание как основание для прекращения трудового договора

Светлана Юрьевна Фильчакова

Байкальский государственный университет, Иркутск, Россия

filchakova@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2975-9606>

АННОТАЦИЯ

В практике трудовых отношений вызывают затруднения вопросы о прекращении трудового договора в связи с применением к работнику административного наказания, исключающего возможность исполнения им обязанностей по трудовому договору. В Трудовом кодексе РФ виды таких административных наказаний четко не определены. Прямо названа только дисквалификация, а для иных видов критерием их отнесения к основаниям прекращения трудового договора выступает правовое последствие, выраженное в отсутствии возможности продолжения работником работы, предусмотренной трудовым договором. При этом на практике возникают проблемы из-за того, что применение административного наказания выносится автоматически и трудовые отношения не прекращает. Автор рассматривает дисквалификацию, отмечает особенности субъектов, к которым может быть применено данное административное наказание, а также исключительно судебный порядок ее применения. Отмечаются отдельные расхождения в регулировании дисквалификации как основания прекращения договорных отношений в трудовом и служебном законодательстве. Одновременно презумпция добровольного исполнения дисквалификации, заложенная в законодательстве об административных правонарушениях, вступает в противоречие с положениями о признании дисквалификации фактом, не зависящим от воли сторон, в трудовом законодательстве и законодательстве о государственной гражданской службе, а также основанием для прекращения трудового договора по воле представителя нанимателя в законодательстве о муниципальной службе. Механизмом, обеспечивающим исполнение дисквалификации, является административная ответственность за осуществление дисквалифицированным лицом деятельности по управлению юридическим лицом. Однако Трудовой кодекс РФ не относит дисквалифицированных к лицам, с которыми нельзя заключать трудовой договор. К иным видам административных наказаний, применение которых может являться основанием для прекращения трудового договора, автор относит административное выдворение за пределы Российской Федерации и административный арест. Делается вывод о целесообразности конкретизации в трудовом законодательстве всех видов административных наказаний, исключающих возможность продолжения трудовых отношений.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

прекращение трудового договора; обстоятельства, не зависящие от воли сторон; административное наказание; дисквалификация; административное выдворение; административный арест

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Фильчакова С.Ю. Дисквалификация и иное административное наказание как основание для прекращения трудового договора // Академический юридический журнал. 2022. Т. 23, № 4. С. 407–416. DOI 10.17150/1819-0928.2022.23(4).407-416. EDN SSPUMD

Original article

Disqualification or other administrative penalty as a basis for termination of an employment contract

Svetlana Y. Filchakova

Baikal State University, Irkutsk, Russia

filchakova@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2975-9606>

ABSTRACT

In the practice of labor relations, it is difficult to terminate the employment contract due to the application of administrative punishment to the employee, which excludes the possibility of fulfilling his duties under

© Фильчакова С.Ю., 2022

the employment contract. In the Labor Code of the Russian Federation, the types of such administrative punishments are not clearly defined. Only disqualification is directly named, and for other types, the criterion for their attribution to the grounds for termination of the employment contract is the legal consequence expressed in the absence of the possibility of the employee continuing the work provided for by the employment contract. At the same time, in practice, problems arise due to the fact that the application of administrative punishment is imposed automatically and does not terminate labor relations.

The author considers disqualification, notes the peculiarities of the subjects to whom this administrative punishment can be applied, as well as exclusively the judicial procedure for its application. Certain discrepancies in the regulation of disqualification as the basis for the termination of contractual relations in labor and service legislation are highlighted. At the same time, the presumption of voluntary execution of disqualification, laid down in the legislation on administrative offenses, conflicts with the provisions on recognizing disqualification as a fact that does not depend on the will of the parties, in labor legislation and legislation on the state civil service, as well as the basis for terminating the employment contract at the behest of the employer's representative in the legislation on municipal service. The mechanism ensuring the execution of the disqualification is administrative responsibility for the disqualified person's activities to manage a legal entity. However, the Labor Code of the Russian Federation does not classify the disqualified as persons with whom an employment contract cannot be concluded. The author refers to other types of administrative penalties, the application of which may be the basis for terminating the employment contract, administrative expulsion from the Russian Federation and administrative arrest.

It is concluded that it is advisable to specify in labor legislation all types of administrative punishments that exclude the possibility of continuing labor relations.

KEYWORDS

termination of the employment contract; circumstances beyond the control of the parties; administrative penalty; disqualification; administrative expulsion; administrative arrest

FOR CITATION

Filchakova S.Y. Disqualification or other administrative penalty as a basis for termination of an employment contract. *Akademicheskij juridicheskiy zhurnal = Academic Law Journal*. 2022;23(4):407–416. (In Russian). DOI 10.17150/1819-0928.2022.23(4).407-416. EDN SSPUMD

Введение

В 2006 году часть 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации¹ (далее – ТК РФ) была дополнена пунктом 8. В качестве основания для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, он определил применение к работнику дисквалификации или иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Специфика этих оснований заключается в том, что законодатель признал правопрекращающим фактом не действие либо бездействие работника, а правовые последствия его поведения, не имеющего отношения к сфере трудовых отношений. Факт применения мер административной ответственности к работнику, в свою очередь, является следствием иных юридических фактов, установленных в административном процессе в соответствии с нормативными правовыми актами других отраслей

права². То есть, по существу, речь идет о сложном юридическом составе.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, как элемент поединститута трудового договора базируется на нормах других отраслей права. Но применяется он в тех случаях, когда применение норм других отраслей законодательства делает невозможным для работника продолжение трудовых отношений. Требование о прекращении трудового договора по указанным обстоятельствам ТК РФ связывает с необходимостью их доказывания (или подтверждения), т. е. необходимостью использования норм законода-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1, ч. 1. Ст. 3.

² О военном положении : Федер. конституц. закон от 30 янв. 2002 г. № 1-ФКЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 5. Ст. 375; О чрезвычайном положении : Федер. конституц. закон от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ // Собрание законодательства РФ. 2001. № 23. Ст. 2277; Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) : Федер. закон от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301; Уголовный кодекс Российской Федерации : Федер. закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954; Об альтернативной гражданской службе : Федер. закон от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 3030; О лицензировании отдельных видов деятельности : Федер. закон от 04 мая 2011 г. № 99-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2011. № 19. Ст. 2716.

тельства других отраслей права [1, с. 22, 23]. Однако на практике применение этих положений нередко вызывает затруднения.

Прежде всего, вопросы вызывает конкретизация перечня видов административной ответственности, которые должны рассматриваться как основание для прекращения трудового договора. Федеральный законодатель четко назвал только дисквалификацию, а в отношении иных видов отсылка носит неопределенный характер. Очевидно, что далеко не любое административное наказание должно рассматриваться как основание для прекращения трудовых отношений. Это может быть лишь такой вид ответственности, применение которого исключает возможность продолжения работником работы, предусмотренной трудовым договором. Однако встречаемая в юридической литературе оценка различных мер административной ответственности как основания для прекращения трудового договора различается. В основном выделяются три вида наказаний из числа предусмотренных частью 1 статьи 3.2 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях³ (далее – КоАП РФ):

- а) лишение гражданина специального права;
- б) административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- в) дисквалификация [2].

Другой проблемой является то обстоятельство, что административное наказание применяется в порядке производства по делам об административных правонарушениях и трудовых отношений автоматически не прекращает. В этой связи работодатель должен самостоятельно устанавливать тот факт, что работник подвергнут административному наказанию, и оценивать, является ли это наказание непреодолимым препятствием для выполнения работником обязанностей по заключенному с ним трудовому договору.

В этой связи представляется важным рассмотреть каждый из названных видов административного наказания и оценить их в качестве оснований для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Дисквалификация как юридический факт, прекращающий трудовые правоотношения

Анализ судебной практики показывает, что на сегодняшний день наибольшее количество постановлений суда о дисквалификации должностных лиц выносятся за нарушение законодательства о труде по основаниям части 2 статьи 5.27 КоАП РФ⁴.

Дисквалификация заключается в лишении права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления общества, входить в совет директоров (наблюдательный совет), вести предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также управлять организацией в иных случаях (статья 3.11 КоАП РФ) [3]. По своей сути это ограничение конституционного права гражданина на осуществление предпринимательской и иной не запрещенной законом деятельности, гарантированного частью 1 статьи 34 Конституции РФ⁵, налагаемое за грубое или неоднократное злоупотребление указанным правом [4, с. 46]. В этой связи особенностью данного вида административного наказания является исключительно судебный порядок применения.

В случае применения дисквалификации трудовой договор прекращает свое действие на основании постановления судьи, вынесенного по итогам разбирательства административного дела. При этом работодателю следует дождаться вступления постановления в законную силу. В случае если оно впоследствии будет отменено, придется восстанавливать дисквалифицированного на работе [5, с. 42].

Административное наказание в виде дисквалификации может быть применено только к физическому лицу, наделенному в соответствии со статьей 2.4 КоАП РФ полномочиями должностного лица, осуществляющего организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных

⁴ О применении дисквалификации в качестве санкции за нарушение законодательства о государственной регистрации: Письмо ФНС РФ от 13 сент. 2005 г. № ЧД-6-09/761@ // Документы и комментарии. 2005. № 20.

⁵ Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г.: (с изм., одобр. в ходе общерос. голосования 1 июля 2020 г.) // Российская газета. 2020. 04 июля.

³ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1, ч. 1. Ст. 1.

организациях, а также иные должности в соответствии с нормативными правовыми актами⁶.

Организационно-распорядительные функции работника включают руководство коллективом, расстановку и подбор кадров, организацию труда или службы подчиненных, поддержание дисциплины, применение мер поощрения и наложение дисциплинарных взысканий. К административно-хозяйственным функциям относятся, в частности, полномочия по управлению и распоряжению имуществом и денежными средствами, находящимися на балансе и банковских счетах организации, а также совершение иных действий: принятие решений о начислении заработной платы, премий, контроль движения материальных ценностей, определение порядка их хранения и т. п.

Среди наиболее частых нарушений норм трудового законодательства выделяют: отсутствие локальных нормативных актов (либо они содержат нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством); незаключение трудовых договоров в письменной форме и в двух экземплярах; несоблюдение порядка ведения и хранения трудовых книжек (в том числе нарушения порядка их оформления; необоснованное заключение срочных трудовых договоров); невыплата окончательного расчета в день увольнения; несвоевременная выплата заработной платы; непредоставление ежегодных оплачиваемых отпусков более двух лет подряд и т. д. [3].

Следует отличать дисквалификацию как административное наказание от уголовного наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (статья 47 Уголовного кодекса Российской Федерации⁷ (далее – УК РФ)). Уголовное законодательство запрещает занимать должности на государственной службе, в ор-

ганах местного самоуправления либо занятие определенной профессиональной или иной деятельностью. По существу, этот вид уголовного наказания распространяется на любую сферу деятельности [1, с. 91].

Дисквалификация же может быть применена к физическим лицам, работающим в коммерческих, некоммерческих организациях независимо от их организационно-правовой формы.

Как правило, дисквалификация применяется в отношении руководителей и некоторых других категорий работников и заключается в лишении права занимать определенные должности и осуществлять управление юридическим лицом, а также некоторые другие виды деятельности [6, с. 11]. В частности, к другим видам деятельности относится государственная или муниципальная служба. Вопросы дисквалификации указанной категории лиц неоднократно рассматривались в юридической литературе. Дисквалификация, применяемая в отношении государственных или муниципальных служащих, в административном праве рассматривается как «правовое ограничение, которое призвано оптимизировать деятельность органов государственного управления» [7, с. 117]. Более того, многие авторы считают, «что дисквалификация должностного лица на определенный срок (от двух до пяти лет) апробированная и показавшая свою эффективность в правоприменительной деятельности в законодательстве об административной ответственности мера ответственности государственных и муниципальных служащих» [8, с. 63].

Частью 2 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁸ (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ) одним из оснований прекращения служебного контракта, освобождения гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы и увольнения его с гражданской службы является дисквалификация. Аналогичное основание предусмотрено для расторжения трудового договора с муниципальным служащим в соответствии с частью 1 статьи 19 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»⁹ (далее – Федеральный закон № 25-ФЗ). При этом статья 83 ТК РФ и статья 39 Федерального закона № 79-ФЗ все основания,

⁶ Об утверждении перечня иных специалистов в области физической культуры и спорта в Российской Федерации и перечня специалистов в области физической культуры и спорта, входящих в составы спортивных сборных команд Российской Федерации : Приказ Минспорттуризма России от 16 апр. 2012 г № 347 // Российская газета. 2012. № 109; О применении дисквалификации в качестве санкции за нарушение законодательства о государственной регистрации : Письмо ФНС РФ от 13 сент. 2005 г. № ЧД-6-09/761@ // Документы и комментарии. 2005. № 20; Трудовой кодекс РФ. Последняя действующая редакция с комментариями: комментарии к главе 13 ТК РФ. URL: <https://www.trudkod.ru/kommentarii/chast-3/razdel-3/glava-13/st-83-tk-rf>. (дата обращения: 10.09.2022).

⁷ Уголовный кодекс Российской Федерации : Федер. закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

⁸ О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

⁹ О муниципальной службе в Российской Федерации : Федер. закон от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.

предусмотренные в них, квалифицируют как обстоятельства, не зависящие от воли сторон, тогда как статья 19 Федерального закона № 25-ФЗ определяет применение административного наказания в виде дисквалификации как основание для расторжения трудового договора по инициативе представителя нанимателя (работодателя), т. е. по волеизъявлению одной из сторон трудового договора. Таким образом, законодательство о муниципальной службе иначе оценивает волевой критерий дисквалификации как основания для прекращения служебных отношений.

Одновременно законодательство о службе расходится с трудовым законодательством в части условий увольнения работника (служащего) при его дисквалификации. В соответствии с частью 2 статьи 83 ТК РФ прекращение трудового договора по основанию дисквалификации допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. Кроме того, работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В свою очередь, положения Федерального закона № 25-ФЗ, Федерального закона № 79-ФЗ не содержат таких гарантий.

Однако даже если не учитывать эти расхождения, положения как трудового, так и служебного права в части прекращения трудовых (служебных) отношений при дисквалификации работника вступают в противоречие с положениями законодательства об административных правонарушениях.

Во-первых, в соответствии с частями 1 и 2 статьи 32.11 КоАП РФ постановление о дисквалификации должно быть исполнено лицом, привлеченным к административной ответственности, немедленно после вступления постановления в законную силу. Исполнение постановления о дисквалификации производится путем прекращения договора (контракта) с дисквалифицированным лицом. Иначе говоря, предусматривается только добровольный способ исполнения дисквалификации. Не только буквальное, но и систематическое толкование закона не позволяет наделить дисквалификацию принудитель-

ными чертами. В то же время, как было сказано выше, трудовое законодательство и законодательство о государственной гражданской службе расценивают дисквалификацию как обстоятельство, не зависящее от воли сторон, но исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. А законодательство о муниципальной службе относит это обстоятельство к основаниям прекращения трудового договора по инициативе представителя нанимателя (работодателя).

Во-вторых, порядок прекращения трудового договора (служебного контракта) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, законом не определен. И самое главное: не определен срок прекращения трудового договора (служебного контракта) по данному основанию. Федеральный закон устанавливает только, что прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, а прекращение служебного контракта и увольнение с гражданской службы оформляются правовым актом государственного органа (статья 84.1 ТК РФ, часть 2 статьи 33 Федерального закона № 79-ФЗ) [9, с. 98].

Более того, статья 84.1 ТК РФ, согласно которой прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, буквально не может быть применена к большинству случаев прекращения трудового договора с руководителем организации. Очевидно, что дисквалифицированный руководитель юридического лица не может в отношении себя самого издать приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора, поскольку он не вправе действовать со стороны работодателя в отношении себя самого (если, конечно, в частном случае не является единственным участником хозяйственного общества или учредителем иного юридического лица). Прекращение полномочий руководителя относится федеральным законом и учредительными документами к компетенции одного из органов управления юридического лица [9, с. 98–99].

В соответствии с Приказом Роструда от 13 мая 2022 года № 123¹⁰ (далее – Приказ Роструда № 123) поскольку решение о дисквалификации суд принимает в отношении работников, выполняющих функции единоличного исполнительного органа (директора, генерального директора и др.) или занимающих руководящие долж-

¹⁰ Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства : Приказ Роструда от 13 мая 2022 г. № 123 // Администратор образования. 2022. № 16, авг.

ности в коллегиальных исполнительных органах юридических лиц, увольнение по данному основанию происходит следующим образом:

– решение о прекращении трудовых отношений с дисквалифицированным руководителем принимает собственник имущества организации;

– одновременно собственник определяет нового руководителя (возлагает исполнение обязанностей);

– такое решение собственника оформляется соответствующим актом (протоколом, постановлением), на основании которого новый руководитель (исполняющий обязанности руководителя) составляет и подписывает приказ об увольнении дисквалифицированного работника.

Из системного толкования статьи 32.11 КоАП РФ и статьи 83 ТК РФ следует, что назначение административного наказания в виде дисквалификации не влечет автоматической утраты дисквалификационным лицом полномочий, возложенных на него трудовым договором (контрактом). Данные полномочия прекращаются с момента прекращения трудового договора (контракта) в порядке, предусмотренным трудовым законодательством¹¹. Однако в пункте 20.4 Постановления Пленума ВАС РФ № 10 «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел об административных правонарушениях»¹² высказано иное мнение. Решение о назначении административного наказания в виде дисквалификации считается приведенным в исполнение с момента его вступления в законную силу. Именно с этого момента договор считается прекращенным, и дисквалифицированное лицо не вправе в этом числе осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом. В связи с этим в резолютивной части решения о назначении административного наказания в виде дисквалификации индивидуальному предпринимателю, осуществляющему предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, арбитражным судам необходимо указывать сведения о соответствующем договоре (дату заключения, номер, стороны) в случае, когда согласно материалам дела об административном правона-

рушении на момент вынесения решения договор с этим лицом заключен [10, с. 647].

Существенным фактором, обеспечивающим обязательность исполнения административного наказания дисквалификации, является административная ответственность за осуществление дисквалифицированным лицом деятельности по управлению юридическим лицом, которая установлена статьей 14.23 КоАП РФ.

При этом ТК РФ, устанавливая основания для увольнения вследствие нарушения установленных обязательных правил заключения трудового договора в статье 84, не относит дисквалифицированных к лицам, с которыми нельзя заключать и прекращать трудовой договор, если к ним применено указанное административное наказание [1, с. 92]. В статье 84 ТК РФ предусмотрено ограничение лишь для лиц, в отношении которых *приговором суда* вынесен запрет на заключение трудового договора о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Тогда как в пункте 8 статьи 83 ТК РФ речь идет об административных наказаниях, которые исключают возможность продолжения прежней работы в соответствии с постановлением судьи по делу об административном правонарушении.

Однако суды в большинстве случаев пресекают попытки продолжения работы дисквалифицированных руководителей. Нередко такие руководители получают поддержку компаний, а в случае увольнения им в трудовой книжке указывают менее жесткую формулировку основания увольнения (по собственному желанию¹³) [11, с. 210].

Иные виды административных наказаний как основания прекращения трудового договора

Как было сказано выше, законодатель не раскрыл содержание «иных административных наказаний», предусмотренных статьей 3.2 КоАП РФ и применяемых для увольнения работника.

Лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения ра-

¹¹ О взыскании неосновательного обогащения в виде ошибочно перечисленных денежных средств : Постановление ФАС Поволжского округа от 06 марта 2012 г. по делу № А55-5876/2011 // СПС «КонсультантПлюс». Документ опубликован не был.

¹² О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел об административных правонарушениях : Постановление Пленума ВАС РФ от 02 июня 2004 г. № 10 // Вестник ВАС РФ. 2004. № 8.

¹³ О признании увольнения незаконным, изменении формулировки увольнения : Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 11 марта 2015 г. по делу № 33-1512/2015 // СПС «КонсультантПлюс». Документ опубликован не был.

ботником обязанностей по трудовому договору, также является административным наказанием и может быть основанием для прекращения трудового договора. Вместе с тем указанное основание не является предметом рассмотрения настоящего исследования, поскольку прекращение трудового договора в данном случае происходит не на основании пункта 8 части 1 статьи 83 ТК РФ, а в соответствии с пунктом 9 части 1 статьи 83 ТК РФ¹⁴.

В свою очередь, анализ составов правонарушений главы 18 КоАП РФ, предусматривающей административную ответственность за различные нарушения правил миграционного законодательства, говорит о том, что в санкциях норм данной главы в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства нередко предусмотрен такой вид наказания, как *административное выдворение* [12, с. 876].

Согласно частям 1 и 2 статьи 3.10 КоАП РФ административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранных граждан или лиц без гражданства заключается в принудительном и контролируемом перемещении указанных граждан и лиц через Государственную границу Российской Федерации за пределы Российской Федерации, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, – в контролируемом самостоятельном выезде иностранных граждан и лиц без гражданства из Российской Федерации. Данная мера административного наказания устанавливается в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства и назначается судьей, а в случае совершения иностранным гражданином или лицом без гражданства административного правонарушения при въезде в Российскую Федерацию – соответствующими должностными лицами [13, с. 146].

Т.Ю. Комиссарова, соглашаясь с Приказом Роструда № 123, указывает, что следует отличать административное выдворение от депортации, поскольку административное выдворение – это вид наказания, а депортация наказанием не является, а представляет собой следствие истечения срока действия разрешительных документов. В связи с чем депортированного работника нельзя уволить по данному основанию [14, с. 32].

В случае заключения трудового договора с иностранцем предусмотрена дополнительная обязанность работодателя уведомлять орган государственной власти о факте заключения или

прекращения трудового договора (пункт 8 статьи 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»¹⁵). Нарушение этого требования влечет административную ответственность как для работодателя, так и для работника-мигранта, причем для последнего оно является основанием для административного выдворения [15, с. 133].

При этом следует отметить, что к лицу, с которым прекращается трудовой договор в связи с административным выдворением, не применяются положения части 2 статьи 83 ТК РФ, поскольку такого работника фактически невозможно перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, так как он выезжает за пределы территории Российской Федерации.

Неоднозначен вопрос и о возможности рассмотрения *административного ареста* в качестве административного наказания, которое может исключать возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

В соответствии с частью 1 статьи 3.9 КоАП РФ административный арест заключается в содержании нарушителя в условиях изоляции от общества и устанавливается на срок до 15 суток, а за нарушение установленного порядка организации либо проведения собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования либо организацию повлекшего нарушение общественного порядка массового одновременного пребывания или передвижения граждан в общественных местах, за нарушение требований режима чрезвычайного положения или правового режима контртеррористической операции либо за совершение административных правонарушений в области законодательства о наркотических средствах, психотропных веществах и об их прекурсорах до 30 суток. Административный арест назначается судьей.

В рамках науки трудового права сложилось устойчивая позиция о том, что административный арест не может быть квалифицирован как прогул.

Уволить работника за прогул можно, только если он отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин. Это отсутствие должно длиться в течение рабочего дня (смены) либо в течение четырех часов подряд (подпункт «а» пункта 6 статьи 81 ТК РФ). Таким образом, основным

¹⁴ Путеводитель по кадровым вопросам. Увольнение // СПС «КонсультантПлюс». 2022. Документ опубликован не был.

¹⁵ О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : Федер. закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.

признаком прогула является наличие неуважительной причины, по которой работник отсутствовал на рабочем месте по собственной воле. Административный арест является видом административного наказания, применение которого не зависит от воли работника. Соответственно, и уволить арестованного за прогул нельзя¹⁶, что подтверждается и судебной практикой¹⁷.

Однако административный арест можно рассматривать в качестве административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. В науке по этому вопросу мнения расходятся.

Одни авторы считают, что применение административного ареста не является основанием для увольнения с работы [13, с. 204]. Административный арест не исключает возможности трудиться, а всего лишь приостанавливает ее на время. При этом за работником не сохраняется часть трудовых гарантий. Например, работодатель не обязан оплачивать дни отсутствия работника в связи с арестом, так как заработная плата — это вознаграждение за труд (статья 129 ТК РФ). А так как работник не может трудиться, оснований платить зарплату нет. Соответственно, и базы для начисления страховых взносов во внебюджетные фонды не возникает, пособие по временной нетрудоспособности в случае административного ареста не назначается¹⁸. Также при начислении в последующем отпускных время задержания работника, его заключения под стражу или отбывания административного ареста не будет включаться в расчетный период, поскольку ему не начислялась заработная плата¹⁹ [16, с. 8–9; 17, с. 55].

¹⁶ Можно ли уволить за прогул работника, отбывающего административный арест? // Информационная система 1С:ИТС. URL: <http://its.1c.ru/db/answersstaff/content/3325/hdoc> (дата обращения: 10.09.2022).

¹⁷ См., например: апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 04 дек. 2015 г. по делу № 33-7738/2015; апелляционное определение Алтайского краевого суда от 11 дек. 2013 г. № 33-9126/2013; кассационное определение суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 апр. 2011 г. по делу № 33-940 и др.

¹⁸ Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федер. закон от 29 дек. 2006 г. № 255-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2007. № 1, ч. 1. Ст. 18.

¹⁹ Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: Постановление Правительства РФ от 24 дек. 2007 г. № 922 // Собрание законодательства РФ. 2007. № 53. Ст. 6618.

Другие авторы высказывают противоположное мнение и полагают, что «неопределенность использованных в пункте 8 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ формулировок и отсутствие должной регламентации порядка прекращения трудовых отношений по данному основанию непосредственно в Трудовом кодексе РФ позволяют сделать допущение о том, что и административный арест может сделать невозможным исполнение работником своих обязанностей по трудовому договору, если тот заключен на короткий срок, поглощаемый сроком административного ареста» [2].

Полагаем, что применение административного ареста к работнику может являться основанием для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от сторон. Между тем такое основание должно расцениваться с учетом всех конкретных условий. Безусловный отказ в признании административного ареста основанием для прекращения трудового договора фактически означал бы, что работодатель должен вне зависимости от продолжительности ареста сохранять за работником его место и осуществлять его замену за счет собственных ресурсов. Однако при отсутствии воли на расторжение трудового договора как со стороны арестованного, так и со стороны работодателя сохранение трудовых отношений представляется возможным.

Выводы

Проведенное исследование показало, что часть проблем, связанных с прекращением трудового договора по обстоятельствам, предусмотренным в пункте 8 статьи 83 ТК РФ, возникает по причине неопределенности отсылки к положениям законодательства об административных правонарушениях. Представляется, что, если бы законодатель конкретизировал не только дисквалификацию, но и иные виды административных наказаний в качестве оснований для прекращения трудового договора, у работодателя возникло бы меньше проблем.

Как справедливо указывает Л.Ю. Бугров, «исполнение постановления по делу об административном правонарушении, совершенном физическим лицом, не является компетенцией работодателя. Но при субъектном совпадении (провинившегося физического лица и работника данного работодателя) это лишение обуславливает не только административно-правовые, но и трудовые последствия» [18, с. 169].

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Фильчакова С.Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С.Ю. Фильчакова. — Москва, 2003. — 187 с.
2. Щур Д.Л. Прекращение трудового договора: комментарий к главе 13 Трудового кодекса РФ / Д.Л. Щур, Л.В. Щур-Труханович // СПС «КонсультантПлюс». — 2008. — Документ опубликован не был.
3. Ваюкин В. Дисквалификация руководителя как административное наказание. Особенности правоприменительной практики / В. Ваюкин // Адвокатская газета. — 2020. — 13 мая. — URL: <https://www.advgazeta.ru/mneniya/diskvalifikatsiya-rukovoditelya-kak-administrativnoe-nakazanie/>
4. Новичкова Ю.В. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: новое в законодательстве / Ю.В. Новичкова // Трудовые споры. — 2007. — № 1. — С. 43–52.
5. Чакински А. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон / А. Чакински // Трудовое право. — 2018. — № 4. — С. 35–48.
6. Каблuchков А. Дисквалификация: процедура и последствия / А. Каблuchков // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2021. — № 5. — С. 11–21.
7. Кузнецов К.В. Роль правовых ограничений в системе российского публичного права / К.В. Кузнецов. — EDN PEOPIN // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2012. — № 5 (85). — С. 116–119.
8. Андриянов В.Н. Некоторые современные проблемы противодействия коррупции в органах государственной власти / В.Н. Андриянов. — EDN ROPIEB // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. — 2013. — № 4. — С. 58–64.
9. Набока А.С. Проблемы применения административного наказания в виде дисквалификации / А.С. Набока. — EDN NECPHD // Вестник Хабаровской государственной академии экономики и права. — 2010. — № 6 (51). — С. 96–100.
10. Постатейный комментарий к Кодексу РФ об административных правонарушениях. Часть первая / под общ. ред. Л.В. Чистяковой. — Москва : ГроссМедиа : РОСБУХ, 2019. — Т. 1. — 1343 с.
11. Осипенко О.В. Актуальные проблемы системного применения инструментов корпоративного управления и акционерного права / О.В. Осипенко. — Москва : Статут, 2018. — 448 с.
12. Безручко Е.В. Вовлечение мигрантов в занятие проституцией: проблемы противодействия правовыми средствами / Е.В. Безручко, Е.В. Миллеров, Г.Г. Небратенко. — DOI 10.17150/2500-4255.2020.14(6).872-881. — EDN CJPPNH // Всероссийский криминологический журнал. — 2020. — Т. 14, № 6. — С. 872–881.
13. Попов Л.Л. Административное право Российской Федерации : учебник / Л.Л. Попов, Ю.И. Мигачев ; отв. ред. Л.Л. Попов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : РГ-Пресс, 2019. — 544 с.
14. Комиссарова Т.Ю. Роструд о прекращении трудового договора по некоторым основаниям / Т.Ю. Комиссарова // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. — 2022. — № 8. — С. 29–38.
15. Войтковская И.В. Проблемы трудового неравенства в Евразийском экономическом союзе / И.В. Войтковская. — EDN ERLELH // Российский юридический журнал. — 2019. — № 6. — С. 127–139.
16. Фомина Л. Отпуск с задержанием. Что делать в случае ареста работника / Л. Фомина // Финансовая газета. — 2021. — № 17.
17. Пастушкова Л. Что делать в случае задержания (ареста) работника / Л. Пастушкова // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2017. — № 5. — С. 54–64.
18. Бугров Л.Ю. Специальные права работников (поиск выходов из противоречий) / Л.Ю. Бугров. — EDN NCBNEV // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2010. — Вып. 3 (9). — С. 164–178.

REFERENCES

1. Filchakova S.Yu. *Termination of an employment contract for reasons beyond the will of the parties. Cand. Diss.* Moscow, 2003. 187 p.
2. Shchur D.L., *Shchur-Trukhanovich L.V. Termination of employment contract: comment to chapter 13 of the Labour Code.* Available at: <http://www.consultant.ru>. (In Russian).
3. Vayukin V. Disqualification of the head as an administrative penalty. Features of court practice. *Advokatskaya gazeta = Advocate Newspaper*, 2020, May 13. Available at: <https://www.advgazeta.ru/mneniya/diskvalifikatsiya-rukovoditelya-kak-administrativnoe-nakazanie/> (In Russian).
4. Novichkova Yu.V. Termination of the employment contract due to circumstances beyond the will of the parties: new in the legislation. *Trudovye spory = Labor Disputes*, 2007, no. 1, pp. 43–52. (In Russian).
5. Chakinski A. Termination of the employment contract due to circumstances beyond the will of the parties. *Trudovoe pravo = Labor Law*, 2018, no. 4, pp. 35–48. (In Russian).
6. Kabluchkov A. Disqualification: procedure and consequences. *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya = Personnel Service and Personnel Management*, 2021, no. 5, pp. 11–21. (In Russian).
7. Kuznetsov K.V. Role of Legal Restrictions in System of Russian Public Law. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2012, no. 5, pp. 116–119. (In Russian). EDN: PEOPIN.
8. Andriyanov V.N. Some Current Issues of Counteraction to Corruption in Governmental Authorities. *Kriminologicheskii zhurnal Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta ekonomiki i prava = Criminology Journal of Baikal National University of Economics and Law*, 2013, no. 4, pp. 58–64. (In Russian). EDN: ROPIEB.

9. Naboka A.S. Problems of applying administrative penalty in the form of disqualification. *Vestnik Khabarovskoi gosudarstvennoi akademii ekonomiki i prava = Bulletin of Khabarovsk State Academy of Economics and Law*, 2010, no. 6, pp. 96–100. (In Russian). EDN: NECPHD.

10. Chistyakova L.V. (ed.). Article commentary on the Code of Administrative Offenses of the Russian Federation. Part One. Moscow, GrossMedia Publ., ROSBUK Publ., 2019. Vol. 1. 1343 p.

11. Osipenko O.V. Current problems of systemic application of corporate governance instruments and joint-stock company law. Moscow, Statut, 2018. 448 p.

12. Bezruchko E.V., Millerov E.V., Nebratenko G.G. Involvement of Migrants in Prostitution: Problems of Legal Remedies. *Vserossiiskii kriminologicheskii zhurnal = Russian Journal of Criminology*, 2020, vol. 14, no. 6, pp. 872–881. (In Russian). EDN: CJPPNH. DOI: 10.17150/2500-4255.2020.14(6).872-881.

13. Popov L.L., Migachev Yu.I.; Popov L.L. (ed.). *Administrative Law of the Russian Federation*. 2nd ed. Moscow, RG-Press Publ., 2019, 544 p.

14. Komissarova T.Yu. Rostrud on termination of employment on some grounds. *Otdel kadrov gosudarstvennogo (munitsipal'nogo) uchrezhdeniya = Personnel Department of a State (municipal) institution*, 2022, no. 8, pp. 29–38. (In Russian).

15. Voitkovskaya I.V. Problems of Labour Inequality in the Eurasian Economic Union. *Rossiiskii yuridicheskii zhurnal = Russian Law Journal*, 2019, no. 6, pp. 127–139. (In Russian). EDN: ERLELH.

16. Fomina L. Leave with detention. What to do if an employee is arrested. *Finansovaya gazeta*, 2021, no. 17. (In Russian).

17. Pastushkova L. What to do in case of detention (arrest) of an employee. *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya = Personnel Service and Personnel Management*, 2017, no. 5, pp. 54–64. (In Russian).

18. Bugrov L.Yu. Special Rights of Workers (Search of Ways Out of Contradictions). *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki = Perm University Herald. Juridical Sciences*, 2010, iss. 3, pp. 164–178. (In Russian). EDN: NCBNEV.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Светлана Юрьевна Фильчакова – кандидат юридических наук, доцент, и. о. заведующего кафедрой предпринимательского и финансового права Института государственного права и национальной безопасности. Байкальский государственный университет. 664003, Россия, Иркутск, ул. Ленина, 11; Researcher ID AAE-6677-2022

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Svetlana Y. Filchakova – PhD in Law, Associate Professor, Acting Head of the Department of Business and Financial Law of the Institute of State Law and National Security. Baikal State University. 11, Lenin st., Irkutsk, Russia, 664003; Researcher ID AAE-6677-2022

Поступила в редакцию / Received 16.09.2022

Доработана после рецензирования / Revised 25.11.2022

Принята к публикации / Accepted 15.12.2022