

Российская трехсторонняя комиссия  
по регулированию социально-трудовых отношений

**КООРДИНАТОР**

**СТОРОНЫ ОБЩЕРОССИЙСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ**

Ленинский проспект, 42, Москва, 119119  
E-mail: shmakov@fnpr.ru  
http://www.fnpr.ru

Тел. (495) 938-73-12  
Факс (495) 137-06-94

---

*18.02.2019 № 1011-104/421-дд-1164*  
На № П 24 - 5783 - РТК от 04.02.2019 г.

Ответственному секретарю  
Российской трёхсторонней  
комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений

Н.В. Жаровой

О проекте федерального  
закона

Уважаемая Наталия Викторовна!

Профсоюзная сторона Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - РТК) рассмотрела проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее - законопроект), представленный на заседании рабочей группы Комиссии по развитию социального партнёрства и координации действий Сторон Соглашения 7 февраля 2019 года.

Пунктом 1 статьи 1 законопроекта предлагается изменить редакцию статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) с возможностью пролонгации срочного трудового договора один раз на новый срок.

Исходя из действующего законодательства, срочный трудовой договор является исключением из общего правила о бессрочном характере трудовых отношений. Согласно части пятой статьи 58 ТК РФ трудовой договор, заключенный на определённый срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределённый срок. Согласно пункту 14 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учётом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределённый срок.



Конвенция МОТ № 158 (1982 г.) «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателей» предусматривает соответствующие гарантии против использования договоров о найме на определённый срок, цель которых уклониться от предоставления защиты, предусмотренной Конвенцией (пункт 3 статьи 2). А в Рекомендации МОТ № 166 (1982 г.) «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» в качестве подобной гарантийной меры предложено договоры о найме, заключенные на определённый срок и продлевавшиеся один или несколько раз, считать договорами о найме, заключенными на неопределённый срок (подпункт 2с) пункта 3).

Необходимо обратить внимание на то, что представители Минтруда России на консультациях говорили о наличии заключения Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, допускающем продление срока трудового договора один раз, но само заключение до представителей сторон доведено не было.

Полагаем, что действующее регулирование оснований и условий заключения срочных трудовых договоров не требует изменений, поскольку обеспечивает реализацию предусмотренного частью 6 ст. 58 ТК РФ запрета на заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределённый срок.

Пунктом 2 статьи 1 законопроекта предусматривается сокращение срока предупреждения об изменении определённых сторонами условий трудового договора.

Как указал Конституционный Суд Российской Федерации в Определении от 25.05.2017 № 1041-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Князева Андрея Андреевича на нарушение его конституционных прав статьёй 74 и пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации», подобное правовое регулирование призвано обеспечить работнику возможность продолжить работу у того же работодателя либо предоставить ему время, достаточное для принятия решения об отказе от продолжения работы и поиска новой работы.

Такое правовое регулирование призвано обеспечить баланс интересов работника и работодателя, с одной стороны, не запрещая работодателю, в определённых случаях, изменить условия трудового договора, а с другой стороны, обеспечить работнику возможность не только принять заблаговременное решение, но и в случае отказа от продолжения работы в новых условиях, иметь необходимое время на поиск новой работы, учитывая, что в отличие от случая увольнения работник не вправе претендовать на получение соразмерного выходного пособия.

Сокращение срока уведомления до одного месяца с компенсацией в размере одного среднемесячного заработка будет данной позицией противоречить.



Пункты 3 и 8 статьи 1 законопроекта устанавливают новый порядок досрочного выхода работника из отпуска по уходу за ребёнком: согласно предложению разработчиков работник, досрочно выходящий из отпуска, должен уведомить работодателя о своей готовности приступить к работе не менее чем за пять рабочих дней до дня выхода, а работодатель не менее чем за три рабочих дня обязан уведомить об этом работника, работающего по срочному трудовому договору на месте пребывающего в отпуске.

В настоящее время срок уведомления о прекращении срочного трудового договора в связи с его истечением установлен для всех случаев его прекращения, кроме случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч. 1 ст. 79 ТК РФ). Такой договор прекращается с выходом отсутствующего работника на работу (ч. 3 ст. 76 ТК РФ).

В рассматриваемых случаях досрочного прекращения срочного трудового договора (или досрочного выхода на работу) как такового нет, поскольку срочный трудовой договор в подобных случаях заключается не до определённой даты (например, до достижения ребёнком возраста трёх лет), а до определённого действия – выхода на работу работника, находящегося в отпуске по уходу за ребёнком.

Предлагаемое законопроектом регулирование существенно ухудшает положение указанной категории работников, что не отвечает повышенной заботе государства о таких категориях работников.

Дополнения в пункты 9 и 10 части первой ст. 81 ТК РФ (пункт 5 статьи 1 законопроекта) в части включения, кроме руководителей и их заместителей филиалов, представительств, руководителей и заместителей «иного обособленного структурного подразделения, наделенным соответствующими полномочиями» также не может быть поддержано, так как необоснованно расширяет круг лиц, трудовой договор с которыми может быть расторгнут по указанным основаниям. ТК РФ допускает возможность увольнения руководителей и их заместителей иных обособленных структурных подразделений по различным подпунктам п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, что, по нашему мнению, является достаточным для данной категории лиц.

Кроме того, следует указать на отсутствие в последней редакции законопроекта дополнения в пункте 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, аналогичного тому, что предлагается в пункте 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а именно: после слова «представительства» дополнить словами «или иного обособленного структурного подразделения, наделенным соответствующими полномочиями».

Пунктом 6 статьи 1 законопроекта предложено изменить часть девятую статьи 136 ТК РФ с тем, чтобы допустить диспозитивность в отношении срока оплаты отпуска работника, позволив сторонам трудового договора изменять данный срок по взаимному согласию. В качестве оправдания подобной меры приводятся случаи, когда закон позволяет предоставлять отпуск отдельным категориям работников по их желанию в удобное для них



время и работодатель не успевают сделать распоряжение об оплате отпуска в положенный срок. Представляется, что в подобном случае более правильным будет «точечное» регулирование оплаты отпуска указанным работникам, а общая норма должна остаться неизменной, поскольку не исключены злоупотребления со стороны работодателей по данному вопросу. На работника, находящегося в формальном подчинении у работодателя, может быть оказано давление в принятии решения и полученное согласие может быть с пороком волеизъявления работника.

Часть 2 ст. 7 Конвенции МОТ № 132 (1970 г.) «Об оплачиваемых отпусках» устанавливает, что суммы, причитающиеся к выплате, выплачиваются данному лицу до отпуска, если иное не предусмотрено в соглашении, касающемся этого лица и работодателя. Поэтому задержка выплаты отпускных сумм при условии рассматриваемых обстоятельств не должна влечь за собой ответственности работодателя, если отпуск предоставляется по соглашению с работником в особых случаях.

Что касается расширения перечня периодов, которые не должны включаться в месячный срок применения дисциплинарного взыскания (со дня обнаружения проступка), то правомерность предложенной в пункте 7 статьи 1 законопроекта редакции части третьей статьи 193 ТК РФ вызывает сомнения. Содержание понятия «других периодов отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность)» слишком широко. Представляется правильным указать конкретные периоды, когда работник по объективным причинам отсутствует на рабочем месте и у него не может быть затребовано письменное объяснение об обстоятельствах дисциплинарного проступка (время междувахтового отдыха, дни отдыха за дни сдачи крови и её компонентов, дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни).

С учётом изложенного профсоюзная сторона РТК рассматриваемую редакцию законопроекта не поддерживает.

Заместитель Председателя ФНПР,  
заместитель координатора  
профсоюзной стороны РТК



Н.Н. Кузьмина