

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 (499) 137-06-94

---

24.06.2019 № 104-107/2573-97-283н  
на № II 24 – 31878 – РТК от 11.06.2019

Ответственному секретарю  
Российской трёхсторонней  
комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений

Н.В. Жаровой

Об обращении председателя  
Комитета по труду, социальной  
политике и делам ветеранов Я.Е. Нилова

Уважаемая Наталия Викторовна!

Профсоюзная сторона Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК) рассмотрела обращение председателя Комитета Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации по труду, социальной политике и делам ветеранов Я.Е. Нилова о совершенствовании статьи 312 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в части уточнения оснований для расторжения трудового договора с надомниками и сообщает следующее.

Согласно статье 312 ТК РФ расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Следует обратить внимание, что в данном случае необходимо рассматривать вопрос о совершенствовании статьи 312<sup>5</sup> ТК РФ (которая содержит аналогичные нормы о расторжении трудового договора только в отношении дистанционных работников), поскольку заявителем А.Н. Пономаревым оспариваются положения трудового договора о дистанционной работе.

В соответствии с ТК РФ на надомников, так же как и на дистанционных работников, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных ТК РФ (статьи 310, 312<sup>1</sup> ТК РФ).

Однако в силу специфики трудовой деятельности и должностных обязанностей указанных категорий работников, которые не предполагают наличия стационарного рабочего места, к ним не всегда можно применить общие нормы трудового законодательства. В частности, к таким работникам не могут быть применены некоторые основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные в статье 81 ТК РФ, такие, например, как: прогул, появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, совершение по месту работы хищения и т.д., поскольку доказать факт того, что данные дисциплинарные нарушения имели место, не представляется возможным. В связи с этим законодателем и предусмотрена возможность устанавливать дополнительные основания расторжения трудового договора в самом трудовом договоре с учетом специфики трудовой деятельности отдельных категорий работников.

Следует отметить, что в Определении от 28.09.2017 г. № 2060-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кляуса Владимира Николаевича на нарушение его конституционных прав подпунктом 7 пункта 1 статьи 20 и положением пункта 2 статьи 21 Федерального закона «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», а также пунктом 3 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации», Конституционный Суд РФ выразил свою позицию по аналогичной норме, предусмотренной в статье 278 ТК РФ для руководителей организаций и отметил, что в трудовом договоре могут быть определены дополнительные, помимо предусмотренных ТК РФ, основания расторжения трудового договора, т.е. оспариваемое законоположение само по себе не устанавливает основания увольнения, а служит лишь предпосылкой для включения в трудовой договор конкретных оснований увольнения.

Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», при решении вопроса о правомерности включения в трудовой договор дополнительных оснований его прекращения, не предусмотренных ТК РФ, суду необходимо иметь в виду, что данные основания не должны носить дискриминационного характера (статья 3 ТК РФ).

В настоящее время ТК РФ содержит общие нормы, направленные на защиту работника в данной ситуации, и предусматривает, в частности, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах и получать какие - либо преимущества по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (статья 3). Согласно статье 57 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством.

Однако, как показывает практика, нормы ТК РФ в части возможности расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным трудовым договором, предоставляют работодателю очень широкие полномочия, которые нередко носят дискриминационный характер, а основания расторжения трудового договора никак не связаны с деловыми качествами работника, а зависят от волеизъявления работодателя.

В связи с этим полагаем, что дополнительные основания расторжения трудового договора должны быть конкретными, связанными с трудовыми обязанностями работника, иметь однозначное толкование и не носить дискриминационного характера.

На основании изложенного профсоюзная сторона РТК поддерживает инициативу, изложенную в обращении А.Н. Понамарева, о совершенствовании статьи 312 ТК РФ и одновременно других статей ТК РФ, содержащих аналогичные нормы для отдельных категорий работников, в частности, статей 307, 312<sup>5</sup> и др.

Заместитель Координатора  
профсоюзной стороны РТК,  
заместитель Председателя ФНПР

Н.Н. Кузьмина