

**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

06.06.2022 № 104-107/2067-67-197н
На № П24-40344РТК от 20.05.2022 г.

Ответственному секретарю
Российской трёхсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений

Жаровой Н.В.

О проекте федерального закона

Уважаемая Наталия Викторовна!

Сторона Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющая общероссийские объединения профсоюзов, повторно рассмотрела проект федерального закона № 47589-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (в части совершенствования статей 72.2, 81, 157, 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации) (далее – законопроект), внесённый депутатом Государственной Думы М.Г. Делягиным.

Законопроект был изменен в соответствии с пунктом «а» части шестой статьи 112 Регламента Государственной Думы по предложению Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов, оформленному решением данного Комитета от 06 апреля №21. Замечания по первоначальной редакции законопроекта были направлены в Ваш адрес 4 марта 2022 года (исх. №104-107/674-33-38н).

В пункте 1 законопроекта предложено перенести определение простоя из части третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ (далее – Кодекс) в часть первую статьи 157 Кодекса. Идея простого переноса принципиального возражения не вызывала бы, если бы одновременно существенно не изменялось содержание указанных статей.

Действующая редакция части третьей статьи 72.2 Кодекса содержит указание на три случая, когда допускается привлечение работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя:

- 1) простой (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера);
- 2) необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- 3) замещение временно отсутствующего работника.

При этом все три случая, согласно прямому указанию закона, должны быть вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2. Кодекса.

В предлагаемой законопроектом редакции части третьей статьи 72.2 Кодекса случаи, когда допускается привлечение работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, определяются по-другому:

- 1) причины технологического, технического или организационного характера;
- 2) необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- 3) замещение временно отсутствующего работника.

Примечательно, что только два последних случая предлагается обусловить причинно-следственной связью с чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2. Кодекса.

Отсутствие согласия работника на временное изменение работодателем его трудовой функции по причинам технологического, технического или организационного характера, не обусловленным наступлением чрезвычайных обстоятельств, – признак принудительного труда. По смыслу Конвенции МОТ №29 «Относительно принудительного или обязательного труда» термин «принудительный труд» означает, в частности, всякую работу или службу, для которой лицо не предложило добровольно своих услуг. В соответствии с подпунктом «d» пункта 4 статьи 2 Конвенции МОТ № 29 и частью четвертой статьи 4 Кодекса принудительный труд не включает в себя, в частности, работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств.

При предложенном в законопроекте переносе определения «простоя» (из части третьей статьи 72.2 в часть первую статьи 157 Кодекса) качественно меняется его содержание: указание на причины временной приостановки

работы заменено указанием стороны, по чьей вине произошла приостановка работы. Также к отдельному виду «простоя» отнесена поломка оборудования.

Вместе с тем «простою в связи с поломкой оборудования» может быть как по вине работника, допустившего повреждение оборудования, так и по вине работодателя, вовремя не обеспечившего замену/наладку вышедшего из строя оборудования. Обязанность по обеспечению работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, возложена на работодателя (часть вторая статьи 22 Кодекса). Учитывая то обстоятельство, что оплата времени простоя по вине работодателя является самой высокой среди других «видов» простоя, выделение в отдельную группу простоя «в связи с поломкой оборудования» можно рассматривать в качестве попытки облегчить бремя ответственности работодателя.

Предлагаемое законопроектом изменение пункта 5 части первой статьи 81 Кодекса – конкретизация вида дисциплинарного взыскания, наличие и кратность которого будут достаточными для принятия решения о расторжении трудового договора – не приведет к преследуемой автором законопроекта цели: более объективному применению видов дисциплинарных взысканий.

При применении к работнику дисциплинарного взыскания работодателем должны соблюдаться общие принципы юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, такие, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Кодекса), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду (см. п.53 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Пунктом 4 законопроекта предусмотрено расширение закрепленного частью первой статьи 192 Кодекса перечня видов дисциплинарных взысканий посредством вынесения на первое место « депремирования: лишения стимулирующих выплат, носящих постоянный характер (ежемесячные, квартальные, годовые) в полном или частичном размере».

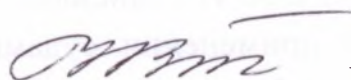
К основным принципам правового регулирования трудовых отношений статьей 2 Кодекса отнесено обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. В соответствии со статьей 129 Кодекса стимулирующие выплаты являются структурной частью заработной платы, которая согласно статье 132 Кодекса должна зависеть от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Таким образом, попытка легализовать неправомерную практику отдельных работодателей и придать «депремированию» воспитательную функцию идет вразрез с закрепленными Кодексом концептуальными принципами назначения заработной платы. Предлагаемое законопроектом регулирование ухудшает положение работников и не гарантирует права «на получение оплаты труда в полном объеме».

Предлагаемые пунктом 5 законопроекта уточнения статьи 193 Кодекса не носят существенного значения. Работодатели, так же как и работники, в целях обеспечения соблюдения процессуальных правил и формирования доказательственной базы на случай обжалования порядка привлечения к дисциплинарной ответственности и так заинтересованы в фиксации в письменном виде всех совершаемых действий.

На основании вышеизложенного сторона Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющая общероссийские объединения профсоюзов, не поддерживает проект федерального закона № 47589-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (в части совершенствования статей 72.2, 81, 157, 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации), внесённый депутатом Государственной Думы М.Г. Делягиным.

Заместитель Координатора
профсоюзной стороны РТК,
заместитель Председателя ФНПР



Н.Н. Кузьмина