

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА от 07.06.2018 № 125
ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ**

" 07 " июня 2018 г.

50. О проекте федерального закона № 472915-7 "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" (в части установления дополнительных гарантий беременной женщине и женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, при изменении трудового договора) - вносят депутаты Государственной Думы Д.Е.Шилков, В.Л.Пашин, Я.Е.Нилов, А.В.Андрейченко

Принято решение:

1. Направить указанный проект федерального закона Президенту Российской Федерации, в комитеты, комиссию Государственной Думы, фракции в Государственной Думе, Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Правительство Российской Федерации, Счетную палату Российской Федерации, Общественную палату Российской Федерации, законодательные (представительные) и высшие исполнительные органы государственной власти субъектов Российской Федерации, Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для подготовки отзывов, предложений и замечаний, а также на заключение в Правовое управление Аппарата Государственной Думы.

Назначить ответственным в работе над проектом федерального закона Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов.

Отзывы, предложения и замечания направить в Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов до 1 августа 2018 года.

2. Комитету Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов с учетом поступивших отзывов, предложений и замечаний подготовить указанный проект федерального закона к рассмотрению Государственной Думой.

3. Включить указанный проект федерального закона в проект примерной программы законопроектной работы Государственной Думы в период осенней сессии 2018 года (октябрь).

Председатель Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации



В.В.Володин

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СЕДЬМОГО СОЗЫВА

ДЕПУТАТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ

24 05 2018 г.

№ _____

Председателю
Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации
В.В. Володину

Уважаемый Вячеслав Викторович!

В соответствии со ст. 104 Конституции Российской Федерации вносим на рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Приложение:

1. Текст законопроекта на 1 л.
2. Пояснительная записка к законопроекту на 3 л.
3. Финансово-экономическое обоснование к законопроекту на 1 л.
4. Перечень нормативных правовых актов, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием законопроекта на 1 л.
5. Копии документов на магнитном носителе.

С уважением,

Депутат

Депутат

Депутат

Депутат

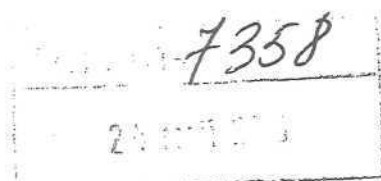
Д.Е. Шилков

В.Л. Папин

Я.Е. Нилов

А.В. Андрейченко

О.И. Акбашева
89022680151



Государственная Дума ФС РФ
Дата 24.05.2018
№472915-7; 1.1

Вносится депутатами Государственной Думы
Российской Федерации
Шилковым Д.Е., Пашиным В.Л.,
Ниловым Я.Е., Андрейченко А.В.
—проект

№ 482915-Х

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»

Дополнить Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3) статьей 260¹ следующего содержания:

«260¹. Гарантии беременной женщине и женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, при изменении трудового договора

Изменение определенных сторонами условий трудового договора в отношении беременной женщины либо женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по причинам, предусмотренным статьей 74 настоящего Кодекса, при отсутствии согласия работника не допускается.».

Президент
Российской Федерации

Пояснительная записка к проекту федерального закона
«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»

В настоящее время для случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя Трудовым кодексом Российской Федерации (далее также — ТК РФ) уже предусмотрены повышенные гарантии по сравнению с другими работниками для лиц, нуждающихся в особой социальной защите, включая беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до 3 лет.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами (часть первая статьи 261 ТК РФ) и женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (часть четвертая статьи 261 ТК РФ) запрещено. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (часть четвертая статьи 256 ТК РФ). Нарушение норм трудового права в отношении данных категорий работников влечет административную ответственность по статье 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Необоснованное увольнение или отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины с ребенком в возрасте до 3 лет является уголовно наказуемым деянием согласно статье 145 Уголовного кодекса Российской Федерации.

Перечень гарантий, обеспечивающих права беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до 3 лет при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, является исчерпывающим. Однако наблюдается пробел в правовом регулировании и незащищенность данных категорий работников в ситуациях, когда работодатель по своей инициативе может изменить (в том числе умышленно) условия трудового договора, вынуждая работников отказываться от продолжения работы, поскольку новые условия трудового договора являются для них неприемлемыми.

Случаи, в которых трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя, предусмотрены статьей 81 ТК РФ. При этом в соответствии со статьей 77 ТК РФ имеются и иные основания прекращения трудового договора, в частности, при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

Согласно части первой статьи 74 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по инициативе работодателя (за исключением изменения трудовой функции работника) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины). Закрытый перечень организационных и технологических причин, при которых работодатель вправе изменять условия трудового

договора в одностороннем порядке, законодательством не определен, что фактически позволяет работодателю по своему усмотрению изменять условия трудового договора со ссылкой на наличие организационных либо технологических причин.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 его состояния здоровья (часть третья статьи 74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ (часть четвертая статьи 74 ТК РФ). С позиции закона, трудовой договор прекращается не по инициативе работодателя (не по статье 81 ТК РФ). Но в целом нормы статьи 74 ТК РФ могут применяться работодателями с целью злоупотребления правом и, как показывают обращения граждан в адрес депутатов Государственной Думы, нередко используются работодателями для понуждения неугодных по разным причинам работников отказаться от продолжения работы.

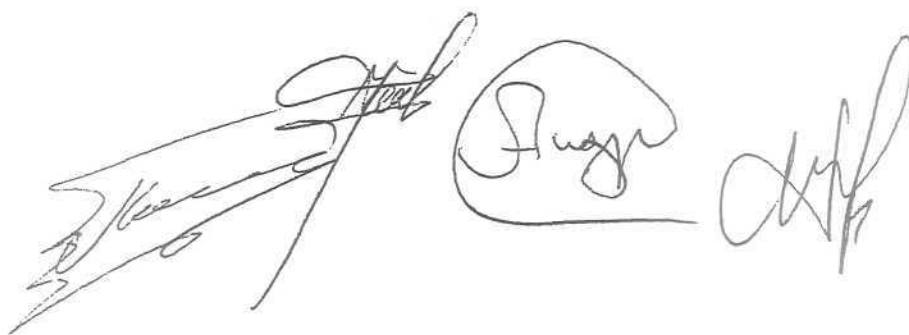
Таким образом, беременные женщины и женщины с детьми в возрасте до 3 лет как наиболее уязвимая категория работников, которая в первую очередь привлекает интерес работодателей в части злоупотребления правом в рамках существующего правового поля, могут быть вынуждены отказаться от продолжения работы и уволены по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ. При этом по формальному признаку нормы действующего трудового законодательства не нарушаются, поскольку увольнение происходит не по инициативе работодателя.

Ещё в Определении от 22.03.2012 № 617-О-О Конституционный Суд Российской Федерации указал, что реализация принципа юридического равенства не может осуществляться без учета общепризнанной социальной роли женщины в продолжении рода, что обязывает государство устанавливать дополнительные гарантии для женщин, в том числе в сфере трудовых отношений, направленные на охрану материнства. Данная позиция дублируется в Определении Конституционного Суда Российской Федерации от 27.02.2018 № 353-О: «повышенная защита беременных женщин обусловлена гуманистическими началами социального государства, призванного, прежде всего, защищать права и свободы человека (статья 2; статья 7, часть 1; статья 18 Конституции Российской Федерации), которые предопределяют обязанность федерального законодателя осуществлять правовое регулирование таким образом, чтобы обеспечить наиболее уязвимым категориям граждан благоприятные условия для реализации своих прав в сфере труда».



В соответствии с международно-правовыми актами принятие специальных мер, направленных на охрану материнства, не считается дискриминационным. Для предупреждения дискриминации в отношении женщин по причине замужества или материнства и гарантирования им эффективного права на труд государства - участники Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 года принимают все соответствующие меры для того, чтобы запретить, под угрозой применения санкций, увольнение с работы на основании беременности или отпуска по беременности и родам или дискриминацию ввиду семейного положения при увольнении (пункт 2 статьи 4 и подпункт «а» пункта 2 статьи 11 Конвенции).

С учетом вышеизложенного законопроектом предлагается дополнить Трудовой кодекс Российской Федерации статьей 260¹ и предусмотреть дополнительные гарантии для беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до 3 лет при изменении трудового договора. Согласно законопроекту предлагается запретить работодателям по своей инициативе изменять условия трудового договора с указанной категорией работников при наличии организационных или технологических причин, изменение условий трудового договора во всех подобных случаях требует обязательного согласия работника, являющегося беременной женщиной или женщиной с ребенком в возрасте до 3 лет.

Three handwritten signatures in black ink, likely representing the authors or approvers of the document. The signatures are stylized and written in a cursive script.

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ
к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс
Российской Федерации»

Реализация Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» не потребует дополнительных расходов из федерального бюджета.

Three handwritten signatures in black ink. The top signature is a cursive 'V'. The middle signature is a cursive 'L'. The bottom signature is a cursive 'A'.

ПЕРЕЧЕНЬ

**нормативных правовых актов, подлежащих признанию утратившими силу,
приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием
Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской
Федерации»**

В связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» принятие, приостановление действия, изменение или признание утратившими силу иных нормативных правовых актов не потребуется.

