



Общественная организация Межрегиональное Санкт-Петербурга
и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов
«ЛЕНИНГРАДСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ»
(ЛФП)

Законодательное собрание
Ленинградской области
Канцелярия
№ 2524-1/2-21-0

пл. Труда, 4, Санкт-Петербург, Россия, 190098, тел. (812) 571-1375, факс (812) 571-4401
E-mail: lfp@lfp.spb.ru, ОКПО 02625784, ОГРН 1027800000381, ИНН/КПП 7812011626/783801001

28.04.2021 № 01/48-358

На № _____ от _____

Председателю
Законодательного Собрания
Ленинградской области

С.М. Бебенину

Уважаемый Сергей Михайлович!

На основании постановлений Президиума ЛФП (№ № 22-5, 22-6, 22-7 от 26.04.2021) прошу Вас рассмотреть возможность поддержки предложений ЛФП по совершенствованию трудового законодательства, изложенных далее, и инициирования внесения соответствующих изменений.

1) Предложение по изменению ст. 193 ТК РФ (проект соответствующего федерального закона с пояснительной запиской - приложение 1).

Рекомендуется установить письменную форму для запроса объяснения работника по совершенному проступку, уточнить порядок исчисления срока предоставления объяснения и требования к приказу о применении дисциплинарного взыскания.

2) Предложение по изменению ст. 259 ТК РФ (проект соответствующего федерального закона с пояснительной запиской - приложение 2).

Рекомендуется дополнить перечень случаев, когда запрещено привлекать к работе за пределами рабочего времени беременных женщин и лиц с семейными обязанностями, работой на условиях ненормированного рабочего дня, а также устранить правовой пробел, связанный с порядком оплаты рабочего времени, приходящегося на те периоды, когда работника в соответствии со ст. 259 ТК РФ запрещено привлекать к работе.

3) Предложение по изменению ст. ст. 99, 103, 113 ТК РФ (проект соответствующего федерального закона с пояснительной запиской - приложение 3).

Рекомендуется обязать работодателей при привлечении работников к работе сверхурочно, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при утверждении графиков сменности предоставлять работнику заверенные копии соответствующих приказов (распоряжений) в день ознакомления с ними работника.

Подробное обоснование необходимости внесения изменений приведено в пояснительных записках к направляемым Вам проектам законов. Считаю, без внесения таких изменений сложно утверждать о реальной гарантированности в России уважения человека труда.

Приложения: на 13 л. в 1 экз.

Председатель

В.Г. Дербин

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О внесении изменений в статью 193 Трудового кодекса Российской Федерации

Внести в статью 193 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (часть I), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2018, № 32 (часть I), ст. 5097) изменения:

1) часть первую изложить в следующей редакции:

«До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен в письменной форме затребовать от работника письменное объяснение по конкретным фактам неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей. Если по истечении двух рабочих дней после дня истребования объяснения указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.»;

2) дополнить частью шестой следующего содержания:

«В приказе (распоряжении) о применении дисциплинарного взыскания работодатель указывает проступок, совершенный работником, требования трудового договора, локальных нормативных актов или трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, которые нарушил работник, подтверждение учета работодателем при применении дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду, а также негативные последствия, возникшие вследствие совершения работником проступка.»;

3) части шестую и седьмую считать соответственно частями седьмой и восьмой.

Президент
Российской Федерации

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту федерального закона «О внесении изменений в статью 193 Трудового кодекса Российской Федерации»

Статья 75.1 Конституции Российской Федерации гарантирует уважение человека труда, обеспечение сбалансированности прав и обязанностей гражданина.

Заключая трудовой договор, работник обязуется: добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации). За неисполнение своих трудовых обязанностей работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, в том числе в виде увольнения.

Часть первая статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации обязывает работодателя до применения дисциплинарного взыскания затребовать от работника объяснение в письменной форме. Данная норма обеспечивает создание условий для объективной оценки фактических обстоятельств совершения проступка и для предотвращения необоснованного применения дисциплинарного взыскания. Требование о предоставлении работником объяснения - одна из гарантий того, что наложение дисциплинарного взыскания будет правомерным.

Правовая проблема применения указанной нормы заключается в отсутствии конкретизации формы запроса объяснения. Формально представитель работодателя может в устной форме истребовать объяснение, а работник обязан предоставить его в письменной форме. Запрос объяснения в устной форме лишает во многом работника возможности дать конкретные разъяснения по тем фактам, на которые указывает работодатель.

Кроме того, отсутствие письменного запроса на предоставление объяснения в случае обжалования дисциплинарного взыскания работником

дает возможность работодателю изменить суть своего запроса, а работник не сможет доказать, что работодатель изначально запрашивал объяснение по другим фактам нарушения работником дисциплины труда.

Другая проблема связана с тем, что не все работники понимают допустимость истребования работодателем объяснения в устной форме. По этой причине работники могут не предоставить объяснение, посчитав отсутствие письменного запроса законным основанием для отказа в предоставлении объяснения.

Отмечается и практика работодателей по истребованию объяснений в устной форме с предоставлением работнику анкеты, которую он должен заполнить. В анкете приводятся вопросы, не относящиеся к совершенному работником проступку, не указывается сам проступок. Например, в анкете могут содержаться вопросы о том, был ли ознакомлен работник с локальными нормативными актами работодателя, своими трудовыми обязанностями. Из-за отсутствия в анкете информации о проступке, в отношении которого истребованы объяснения, работник может не предоставить объяснения, посчитав, что ответов на поставленные в анкете вопросы достаточно. Такой подход работодателей вводит работников в заблуждение и лишает их возможности объяснить причины совершения проступка.

В связи с изложенным предлагается обязать работодателей направлять работникам письменный запрос о предоставлении объяснений, такое изменение позволит улучшить правовое положение работников.

Кроме того, проектом закона предлагается внести изменение в условие о сроке предоставления объяснений. Так, второе предложение части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает следующее условие о сроке предоставления работником объяснения – «если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт».

Существуют неопределенности в исчислении указанного срока, на практике есть несколько подходов к его определению. По одному подходу срок начинает течь на следующий рабочий день после запроса объяснения.

По другой позиции срок начинает течь в день запроса, то есть это первый день двухдневного срока на предоставление объяснения. Такое толкование приводит к тому, что у работника может оставаться только один день на предоставление объяснения, например, если затребовано оно было в конце рабочего дня.

Предлагаемая редакция части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации позволит устранить неопределенность в понимании срока на предоставление объяснения.

Применяя дисциплинарное взыскание, работодатель должен учитывать позицию, изложенную в п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Так, Верховный Суд Российской Федерации указывает, что при применении к работнику дисциплинарного взыскания работодатель обязан соблюсти вытекающие из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемые Российской Федерацией как правовым государством общие принципы юридической, а, следовательно, и дисциплинарной ответственности, такие, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Работодателю 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 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Одним из способов соблюдения работодателем принципов справедливости, равенства, соразмерности, законности, вины и гуманизма

при применении дисциплинарных взысканий является доказывание ущерба, нанесенного дисциплинарным проступком работника. Зачастую же работодатели применяют дисциплинарные взыскания за сам факт совершения проступка, не учитывая отсутствие негативных последствий для работодателя.

Работник же узнает о том, соблюдены ли работодателем указанные требования только в суде, потому что работодатель не обязан объяснять ему причины применения дисциплинарного взыскания. При этом работодатель, пользуясь пробелом в правовом регулировании, может уже во время рассмотрения спора в суде находить и создавать доказательства соблюдения им принципов дисциплинарной ответственности.

Без внесения предложенных изменений в статью 193 Трудового кодекса сложно утверждать о реальной гарантированности в России уважения человека труда, обеспечения сбалансированности прав и обязанностей гражданина.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О внесении изменений в статью 259 Трудового кодекса Российской Федерации

Внести в статью 259 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (часть I), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) изменения:

1) части первую и вторую после слов «к сверхурочной работе,» дополнить словами «к работе на условиях ненормированного рабочего дня,»;

2) дополнить частью третьей следующего содержания:

«Если часть рабочего дня (смены) приходится на ночное время, в течение которого работники, указанные в части первой или второй настоящей статьи, не привлекались к работе, за ними сохраняется средний заработок за соответствующий период времени.»;

3) часть третью считать частью четвертой.

Президент
Российской Федерации

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту федерального закона «О внесении изменений в статью 259 Трудового кодекса Российской Федерации»

Статья 75.1 Конституции Российской Федерации гарантирует уважение человека труда, обеспечение сбалансированности прав и обязанностей гражданина.

Статья 259 Трудового кодекса Российской Федерации указывает, что направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин запрещено, а в отношении женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и иных работников, указанных в части третьей названной статьи, - допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

Норма лишает работодателя возможности привлекать такую категорию работников к работе за пределами рабочего времени, что направлено на защиту материнства, интересов семьи, несовершеннолетних детей, сохранение здоровья беременных женщин.

Статья 101 Трудового Кодекса Российской Федерации регулирует порядок установления работникам ненормированного рабочего дня, то есть особого режима работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Цель введения статьей 259 Трудового Кодекса Российской Федерации гарантии связана с недопустимостью привлечения работников к работе за пределами рабочего времени. Учитывая указанную цель, проектом закона

предлагается распространить гарантию и на случай привлечения работника к работе на условиях ненормированного рабочего дня.

Кроме того, проектом закона предлагается определить порядок оплаты рабочего времени, приходящегося на ночное время, в тех случаях, когда работодатель не вправе привлекать работника к работе в ночное время.

Работников, у которых по условиям трудового договора рабочее время приходится на ночное время (например, часть смены), работодатель не может привлечь, то есть допустить, к работе с 22.00 до 6.00. Изменить же режим рабочего времени работодатель в одностороннем порядке не может, а в некоторых случаях это невозможно из-за особенностей производства. При этом действующее законодательство не позволяет однозначно определить порядок оплаты рабочего времени, приходящегося на ночное время, в такой ситуации.

Может применяться статья 155 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющая порядок оплаты труда при невыполнении норм труда. Часть первая которой устанавливает, что в случае невыполнения норм труда по вине работодателя оплата осуществляется в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени, а в случае отсутствия вины работника и работодателя – не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Однако сложно определить наличие вины работодателя в невыполнении работником норм труда, а оплата в размере двух третей тарифной ставки или оклада – значительно ухудшает положение работника.

Такой пробел используют недобросовестные работодатели. Например, работнику работодатель чаще в график сменности включает ночные смены, например, которые начинаются в 20:00 и заканчиваются в 6:00. Работника же привлекают к работе только до 22:00, потому оставшаяся часть смены приходится на ночное время. Время с 22:00 до 6:00 работнику не оплачивается. Смежная проблема – развозка работников осуществляется до

начала и после окончания смены, то есть в 22:00 работник сможет уехать с территории работодателя только своими силами, при этом, как часто бывает, около предприятий общественный транспорт отсутствует.

Справедливо было бы такое время оплачивать как минимум как время простоя по вине работодателя, потому как именно на нем лежит обязанность организовать рабочий процесс и обеспечить работника работой. Но более справедливо было бы сохранять за работником средний заработок, потому как лишение беременных женщин, женщин с детьми, иных лиц с семейными обязанностями денежных средств недопустимо.

В этой связи проектом закона предлагается сохранять за работником средний заработок за часть рабочего дня (смены), приходящегося на ночное время, если работник в соответствии с установленным для него режимом рабочего времени должен был работать в это время, но не был привлечен к работе в ночное время.

Без внесения предложенных изменений в статью 259 Трудового кодекса сложно утверждать о реальной гарантированности в России уважения человека труда, обеспечения сбалансированности прав и обязанностей гражданина.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам предоставления заверенных копий документов, определяющих рабочее время работника

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (часть I), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812; 2011, № 50, ст. 7359) изменения:

1) дополнить статью 99 частью восьмой следующего содержания:

«Привлечение работника к сверхурочной работе оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Заверенную надлежащим образом копию приказа (распоряжения) работодатель под роспись передает работнику в день ознакомления с ним работника.»;

2) дополнить часть четвертую статьи 103 следующим предложением:

«Заверенную надлежащим образом копию графика сменности работодатель под роспись передает работнику в день ознакомления с ним работника, в день утверждения - в выборный орган первичной профсоюзной организации.»;

3) изложить часть восьмую статьи 113 в следующей редакции:

«Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Заверенную надлежащим образом копию приказа (распоряжения) работодатель под роспись передает работнику в день ознакомления с ним работника.».

Президент
Российской Федерации

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам предоставления заверенных копий документов, определяющих рабочее время работника»

Правовой основой регулирования вопросов, связанных с режимом рабочего времени, служит статья 37 Конституции Российской Федерации, согласно которой работающему по трудовому договору гарантируется продолжительность рабочего времени, установленная федеральным законом.

Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Основными целями регулирования рабочего времени и времени отдыха нормами трудового права является обеспечение их баланса, снижение воздействия вредных факторов производства, создание условий для восстановления здоровья работника.

Однако работодатели сегодня зачастую не заинтересованы ни в чёткой регламентации труда, ни в правильном порядке уведомления работников о привлечении к работе за пределами рабочего времени, пренебрегая правом работника на своевременное ознакомление с соответствующими приказами (распоряжениями).

Действующее законодательство не предусматривает обязанность предоставлять работнику заверенную копию графика сменности или приказа (распоряжения) о привлечении его к работе за пределами рабочего времени, если работник сам не запросит указанный документ. Согласно части первой статьи 62 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному

заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой.

Работники опасаются запрашивать документы у работодателя, зачастую доверяют ему и считают, что их работа оформлена надлежащим образом. Даже запросив соответствующие документы, работник может получить их уже после того, как отработал за пределами рабочего времени.

Что в отдельных случаях приводит к отказам со стороны работодателя оплачивать работу за пределами рабочего времени или же к одностороннему изменению работодателем графика сменности, при этом защита прав работника в такой ситуации затруднительна из-за отсутствия у него доказательств нарушения его прав.

Таким образом, отсутствие у работника заверенной копии графика сменности или приказа (распоряжения) работодателя о привлечении его к работе за пределами рабочего времени – проблемный элемент правового регулирования режима рабочего времени.

Предложенные изменения необходимы не только для соблюдения работодателем порядка своевременного информирования работника о его рабочем времени, но и также для предоставления возможности работнику более эффективно защищать свои трудовые права. Перечисленные документы могут использоваться работником как доказательство того, что он действительно привлекается к работе в определенный период времени.

Кроме этого, внесение изменений в указанный перечень норм необходимо с учетом возможного дальнейшего расширения применения электронного документооборота. Во-первых, это создаст правовую основу для передачи работникам перечисленных документов в электронной форме.

Во-вторых, одной из причин отказа работодателей перейти на электронный документооборот может выступать возможность при сохранении бумажного документооборота не предоставлять работникам

затронутые настоящим проектом закона приказы (распоряжения). В случае же принятия предлагаемого регулирования такие недобросовестные работодатели не получают преимущества при применении бумажного документооборота по сравнению с электронным.