



Общероссийский союз
«Федерация Независимых Профсоюзов России»

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

Тел.: (495) 938-77-20
Факс: (495) 930-99-83

03.02.2021 № 104/54-7-271

На № _____ от _____

Заместителю Министра труда
и социальной защиты РФ
Е.В. Мухтияровой

По проекту федерального закона

Уважаемая Елена Вячеславовна!

В Федерации Независимых Профсоюзов России (далее – ФНПР) рассмотрен проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», разработанный в соответствии с подпунктами 5,6,7 и 8 пункта 3.4 раздела 3 Общенационального плана действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике, от 2 октября 2020 г. № П13-60855 (далее – законопроект).

Законопроектом предусмотрено внесение дополнения в статью 58 Трудового кодекса РФ с тем, чтобы разрешить продление срочного трудового договора в тех случаях, когда обстоятельство, являвшееся основанием заключения трудового договора на определенный срок, продолжается к моменту окончания срока действующего трудового договора.

ФНПР считает, что расширение практики заключения срочных трудовых договоров не способствует стабильности ситуации на рынке труда и занятости населения. Попытки расширить установленный Трудовым кодексом РФ перечень ситуаций, когда возможно заключение срочных трудовых договоров или можно отказаться от установления ограничений для заключения таких договоров, направлены на уклонение от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В связи с этим необходимо дополнительно отметить правовые позиции Конституционного Суда РФ, изложенные в Постановлении от 19 мая 2020 года № 25-П, о том, что:

- отсутствие у гражданина работы, нуждаемость его в средствах к существованию, общее состояние рынка труда, включая соотношение предложения и спроса на специалистов конкретной профессии или специальности, зачастую вынуждают гражданина соглашаться при приеме на

работу на заведомо невыгодные для него условия, предлагаемые работодателем, в том числе ограничивающие длительность трудовых отношений определенным (как правило, весьма непродолжительным) сроком. Сказанное предполагает установление в законодательстве таких правовых мер, которые – исходя из необходимости обеспечения баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также справедливого согласования их законных интересов – были бы направлены на **предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем условий трудового договора, в том числе связанных со сроком его действия** (см. *часть 2 мотивировочной части Постановления № 25-П*);

- **стабильная занятость предполагает длительные трудовые отношения, т.е. возможность работать на постоянной основе, что при заключении работником срочного трудового договора не гарантируется.** В силу этого законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров фактически направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что не только отвечает целям и задачам трудового законодательства, социальное предназначение которого заключается в преимущественной защите интересов работника, включая его конституционно-значимый интерес в стабильной занятости, но и согласуется с вытекающим из Конституции Российской Федерации (статья 17, часть 3) требованием соблюдения баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя (см. *часть 3 мотивировочной части Постановления № 25-П*).

Проектируемая инициатива вынесена без учета того, что в указанных в законопроекте случаях окончание срока трудового договора должно происходить не в силу наступления конкретной календарной даты, а в силу прекращения действия обстоятельства, явившегося основанием заключения трудового договора на определенный срок – что следует из общеправового правила исчисления сроков. Даже если в договоре была проставлена конкретная дата, ее наступление не завершает период существования обстоятельства, послужившего основанием для заключения срочного трудового договора, и не должно порождать юридическое последствие в виде прекращения действия трудового договора.

Общее правило, установленное частью второй статьи 14 Трудового кодекса РФ, о том, что течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений, – применяется не всегда.

Данный вывод подтверждает статья 79 Трудового кодекса РФ «Прекращение срочного трудового договора»: трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы; трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу; трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Получается, что в случаях, на которые указывают разработчики законопроекта, срок должен определяться не календарной датой, а указанием на событие, которое должно наступить. Если событие еще не наступило (работа не завершена, замещаемый работник не вышел на работу, период не прекращен), то срок договора не заканчивается, и нельзя говорить о необходимости пролонгации срочного трудового договора.

Законопроект предусматривает также дополнение Трудового кодекса РФ новой статьей 60.3 «Стажировка». Под стажировкой предлагается понимать трудовую деятельность работников, «поступающих на работу впервые после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования, в целях приобретения навыков практической работы по специальности в течение определенного срока под руководством опытного работника», предполагается заключение на время стажировки заключение срочного трудового договора.

Введение подобной статьи фактически объединяет в одном два разных правовых статуса:

- работника, заключившего срочный трудовой договор для выполнения работ, непосредственно связанных с дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки (абзац девятый части первой статьи 59 Трудового кодекса РФ);

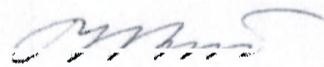
- работника, получившего среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившего на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (абзац пятый части четвертой статьи 70 Трудового кодекса РФ).

Подобный подход лишает выпускников, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования, государственной гарантии в виде запрета на установление испытания при приеме на работу (см. статью 70 Трудового кодекса РФ), что не соответствует основным направлениям реализации молодежной политики в Российской Федерации. В соответствии же с подпунктом 14 пункта 1 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» к основным направлениям реализации молодежной политики отнесено обеспечение гарантий в сфере труда молодежи.

По сути, заключение с выпускниками учебных заведений, предоставляющих профессиональное образование, срочных трудовых договоров является подменой испытательного срока. Одно и то же явление по-разному поименовано.

С учетом изложенного законопроект не может быть поддержан ФНПР как содержащий положения, снижающие уровень защищенности трудовых прав работников.

Заместитель Председателя ФНПР



Н.Н. Кузьмина