

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СЕДЬМОГО СОЗЫВА

ДЕПУТАТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ

21 06 2019г.

№ _____

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

Уважаемый Вячеслав Викторович!

На основании статьи 104 Конституции Российской Федерации вносим на рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации в качестве законодательной инициативы проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Приложения:

1. текст законопроекта – 5 листа;
2. пояснительная записка – 4 листа;
3. перечень актов федерального законодательства, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению, дополнению или принятию в связи с принятием данного законопроекта – 1 лист;
4. финансово-экономическое обоснование – 1 лист;
5. копии текста законопроекта и материалов к нему на магнитном носителе.

Депутаты Государственной Думы

П.В.Крашенинников

А.К.Исаев

Я.Е.Нилов

Д.В.Бессарабов



Вносится депутатами
Государственной Думы
П.В.Крашенинниковым,
А.К.Исаевым, Я.Е.Ниловым,
Д.В.Бессарабовым
Проект

№ 736455-7

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 1. Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878, 2013, N 52, ст. 6986; 2015, N 27, ст. 3991) следующие изменения:

1) дополнить статьями 15¹-15³ следующего содержания:

«Статья 15¹. Общие положения о юридически значимых сообщениях сторон трудового договора

Заявления, уведомления, обращения, разрешения, требования или иные юридически значимые сообщения сторон трудового договора могут передаваться как в личном присутствии сторон трудового договора (ознакомление под роспись), так и путем направления документа по почте или путем направления документа либо иной информации с использованием электронных или иных технических средств,

позволяющих воспроизвести на материальном носителе в неизменном виде содержание сообщения.

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, во всех случаях, когда в соответствии с трудовым законодательством требуется письменная форма юридически значимого сообщения, для составления и доставки такого сообщения допускается использование указанных в части 1 настоящей статьи электронных либо иных технических средств, в том числе в случаях, когда ознакомление работника с сообщением может быть осуществлено исключительно при личном присутствии работника (ознакомление под роспись).

Порядок обмена сторонами трудового договора юридически значимыми сообщениями может быть предусмотрен трудовым договором.

Правила об обмене сторонами трудового договора юридически значимыми сообщениями, содержащиеся в трудовом договоре, локальном нормативном акте, коллективном договоре или соглашении, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным настоящим Кодексом.

Статья 15². Доставка юридически значимых сообщений сторон трудового договора

Юридически значимые сообщения, с которыми трудовое законодательство или трудовой договор связывают возникновение,

изменение или прекращение трудовых отношений, влекут такие последствия для получателя соответствующего сообщения с момента его доставки.

Сообщение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило стороне трудового договора, которой оно направлено, но по обстоятельствам, зависящим от нее, не было ей вручено или сторона трудового договора не ознакомилась с ним.

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, трудовым договором или локальным нормативным актом, для установления личности стороны трудового договора, отправившей сообщение, может быть использован любой способ, позволяющий достоверно определить лицо, отправившее сообщение.

Статья 15³. Право работника на отказ от обмена юридически значимыми сообщениями с помощью электронных или иных технических средств

В случае, если в трудовом договоре или локальном нормативном акте содержится условие об обмене сообщениями с помощью электронных либо иных технических средств (часть 1 статьи 15¹ настоящего Кодекса), работник имеет право на отказ от такого условия в любой момент после заключения трудового договора.

Реализация работником указанного в части первой настоящей статьи права не влияет на действительность остальных положений трудового

договора и не может служить основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.»;

2) дополнить статью 64 частью седьмой следующего содержания:

«При вступлении в переговоры о заключении трудового договора, в ходе их проведения и по их завершении работник и работодатель обязаны действовать добросовестно, в частности не допускать вступление в переговоры о заключении трудового договора или их продолжение при заведомом отсутствии намерения достичь соглашения с другой стороной.»;

3) дополнить статью 67 частью четвертой следующего содержания:

«Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, трудовой договор признается заключенным в случае обмена сторонами с использованием электронных либо иных технических средств (часть 1 статьи 15¹ настоящего Кодекса) такими документами или иной информацией, которые содержат согласованные сторонами условия трудового договора, отвечающие требованиям, предъявляемым настоящим Кодексом к содержанию трудового договора.»;

4) изложить часть 4 статьи 312.1 в следующей редакции:

«В случае, если настоящей главой предусмотрено взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путём обмена электронными документами, используются любые способы, позволяющие достоверно определить лицо,

отправившее сообщение. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, предусмотренный трудовым договором о дистанционной работе.».

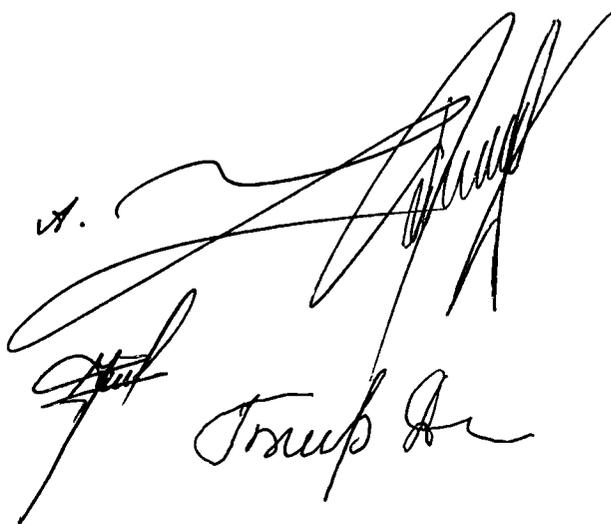
Статья 2.

1. Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 октября 2019 года.

2. Положения Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) применяются к правоотношениям, возникшим после дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

3. По правоотношениям, возникшим до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, положения Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) применяются к тем правам и обязанностям, которые возникнут после дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

Президент
Российской Федерации



В. Путин

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА к проекту федерального закона

"О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

1 октября 2019 года вступает в силу Федеральный закон от 18.03.2019 N 34-ФЗ "О внесении изменений в части первую, вторую и статью 1124 части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации", создающий основу для регулирования отношений в рамках цифровой экономики. При этом развитие электронных форм передачи информации в рамках проходящих процессов цифровизации экономики затрагивают не только гражданско-правовые, но и другие виды отношений, в том числе трудовые.

Проект федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" предлагает ввести в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) положения о юридически значимых сообщениях.

Правила о юридически значимых сообщениях сейчас есть в ст. 165.1 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ). Согласно правилам ГК РФ юридически значимые сообщения, с которыми закон или сделка связывает гражданско-правовые последствия для другого лица, влекут для этого лица такие последствия с момента доставки соответствующего сообщения ему или его представителю. На практике это правило позволяет исключить гражданско-правовые споры о моменте возникновения, изменения и прекращения у лица соответствующих прав и обязанностей. В ТК РФ такой нормы нет, но юридически значимые сообщения и в трудовом правоотношении имеют большую практическую значимость как на стадии заключения трудового договора, так и в период его действия.

Юридически значимыми сообщениями являются любые акты взаимодействия между сторонами трудового договора, совершаемые ими в целях передачи определенной юридически значимой информации. Передача

одной стороной трудового договора другой стороне сообщения любого содержания (заявление, уведомление, обращение, разрешение, требование и т.д.) влечет соответствующее юридическое последствие, предусмотренное трудовым законодательством. Отсутствие в ТК РФ правил, определяющих порядок доставки юридически значимых сообщений, в том числе в случаях, когда такие сообщения направляются не в виде бумажного документа, создает опасную для трудового правоотношения неопределенность.

Новой статьей 15.1 ТК РФ предложено закрепить общие положения о юридически значимых сообщениях, в том числе по вопросу об их форме. Поскольку сейчас активно внедряются в практику взаимодействия сторон трудового правоотношения новые способы коммуникации, то в законопроекте предлагается установить, что обмен сообщениями может быть произведен не только в личном присутствии в одном месте работника и работодателя или при направлении сообщения стороне трудового договора в виде бумажного документа с использованием почтовой связи, но также и с использованием электронных или иных технических средств.

В связи с тем, что работодатель является экономически более сильной стороной трудового договора, и имеет возможности навязать работнику условия трудового договора о юридически значимых сообщениях, которые могут каким-то образом ущемить или умалять права работника, то для такого случая статья 15.1 ТК РФ вводит специальное правило, в соответствии с которым правила о юридически значимых сообщениях, содержащиеся в трудовом договоре (а равно и в локальном нормативном акте, коллективном договоре или соглашении), не должны ухудшать положение работника по сравнению с правилами, установленными Кодексом.

Законопроект регулирует два важных вопроса, касающиеся доставки юридически значимого сообщения.

Во-первых, вопрос о моменте, с которого юридически значимое

сообщение влечет юридические последствия. Таким моментом является момент доставки сообщения адресату. Иными словами, сообщение влечет юридические последствия с момента, когда адресат получил возможность ознакомиться с содержанием сообщения.

Во-вторых, предлагает устанавливать отправителя любым способом, позволяющим достоверно определить лицо, отправившее сообщение. Таким способом может быть, например, предварительное указание в трудовом договоре адресов сторон (в том числе адресов электронной почты) для обмена сообщениями. Также способом может выступить использование электронной цифровой подписи (простого сочетания логина и пароля или усиленной квалифицированной подписи), позволяющей достоверно установить отправителя.

При этом законопроект предлагает предоставить работнику возможность в одностороннем порядке отказаться от условия об обмене юридически значимыми сообщениями в электронной форме в любой момент после заключения трудового договора, поскольку не все работники могут или желают пользоваться различными электронными устройствами для приема таких сообщений.

Еще одной важной новеллой законопроекта являются поправки в статью 67 ТК РФ, согласно которым трудовой договор может быть заключен в том числе и путем обмена документами и информацией в иной форме посредством электронных и иных технических средств. Трудовые договоры и сейчас нередко заключаются путем обмена сторонами по электронной почте отсканированными документами, содержащими образы подписей сторон, однако ввиду отсутствия прямого указания в ТК РФ на возможность использования электронных и иных технических средств в судебной практике наблюдается различие в подходах к признанию таких договоров заключенными.

В целях предотвращения возможных злоупотреблений при ведении переговоров о заключении трудового договора путем обмена юридически значимыми сообщениями законопроектом предусмотрена обязанность работника и работодателя вести себя добросовестно, в том числе не вступать в переговоры о заключении трудового договора при заведомом отсутствии намерения достичь соглашения с другой стороной (поправка в статью 64 ТК РФ).

Принятие данного законопроекта позволит разрешить вопросы, возникающие в правоприменительной (в том числе – в судебной) практике, связанные с обменом юридически значимыми сообщениями между сторонами трудового правоотношения.



Григорьев А.



**ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ
к проекту Федерального закона "О внесении изменений
в Трудовой кодекс Российской Федерации"**

Введение в действие проекта федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" не потребует дополнительных расходов, покрываемых за счет из федерального бюджета.



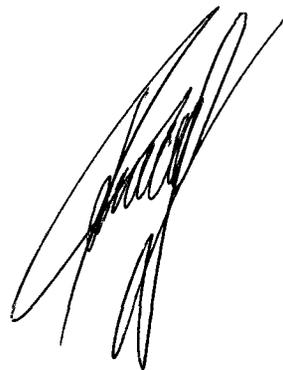
Трудовое

ст.



**Перечень федеральных законов, подлежащих принятию, изменению,
приостановлению или признанию утратившими силу в связи с
принятием Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой
кодекс Российской Федерации"**

В случае принятия проекта федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» не потребуется внесение изменений в иные акты федерального законодательства.



Трудовое

