

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»



РОССИЙСКОЕ ПРАВОВЕДЕНИЕ: Трибуна молодого учёного

Выпуск 18

*Посвящается 140-летию
Томского государственного университета и
120-летию юридического образования в Сибири*

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2018

ПРОБЛЕМЫ ВОССТАНОВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Л.Б. Сафарова, студент ЮИ ТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Н.В. Демидов

Важнейшим элементом трудовых отношений является трудовая книжка. Важность трудовой книжки проявляется в информировании последующего работодателя об опыте работника, причинах его увольнения, например в случае совершения дисциплинарного проступка; кроме того, трудовая книжка является правоустанавливающим документом при назначении пенсии, если хранящаяся в базе данных Пенсионного фонда информация о трудовом стаже была утрачена.

На практике довольно частым случаем является утрата работником трудовой книжки, которая требует незамедлительного восстановления. Каждый конкретный случай имеет свой алгоритм действий в зависимости от причин утраты. Общий порядок действий разработан Правительством Российской Федерации в Постановлении от 16 апреля 2003 г. № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках». При утрате трудовой книжки данное Постановление в п. 31 указывает на обязанность физического лица, потерявшего трудовую книжку, незамедлительно уведомить об этом бывшего работодателя в форме письменного заявления по последнему месту исполнения должностных обязанностей, а работодатель, в свою очередь, обязан в течение 15 дней выдать работнику дубликат трудовой книжки. Аналогичным образом работник должен поступить в случае уничтожения его трудовой книжки.

Хотя в силу разд. 6 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225, работодатель обязан обеспечить сохранность трудовых книжек работников, но в случае кражи (утери) трудовой книжки работника никакой специальной ответственности за небрежное хранение работодатель не несет, и работник не имеет права претендовать на компенсацию.

Нередки ситуации, когда по прошествии достаточно долгого периода времени перестает существовать организация, в которой данный работник в прошлом осуществлял трудовую функцию, или невозможно найти прежнего работодателя, или же нет доказательств трудовой деятельности у прежнего работодателя.

В данном случае работник обращается с письменным заявлением к новому работодателю для оформления новой трудовой книжки. Однако в рассматриваемом случае копия трудовой книжки не может подтвердить стаж работника, поскольку внести записи о стаже и сведения о прежних местах работы в новую трудовую книжку невозможно. Для подтверждения стажа работнику необходимо собрать официальные документы с предыдущих мест работы.

Вопрос урегулирования порядка восстановления трудовой книжки законодателем наиболее полно не разработан. А именно, у работодателя нет прямой обязанности восстановления утраченных записей о прежней работе в новой трудовой книжке работника. На возможность внесения работодателем сведений о предыдущих местах работы при оформлении новой трудовой книжки

в соответствии с ч. 5 ст. 65 прямо указывается в разъяснении Федеральной службы по труду и занятости в письме от 30 апреля 2008 г. № 1026-6.

Если работодатель прекратил свою трудовую деятельность, работник может затребовать документы в архивах, в которые работодатели должны их сдавать при ликвидации. В противном же случае у нового работодателя нет оснований вносить сведения о прежнем трудовом стаже в новую трудовую книжку, и он может внести сведения только о периоде работы у себя.

Судебная практика исходит из того, что обязанность по восстановлению сведений у нового работодателя возможна лишь в случае утраты трудовой книжки по вине самого работодателя. Неоднозначным является разрешение трудового спора по поводу восстановления сведений в случае утраты без вины работодателя. Встречается позиция, что при предоставлении работником доказательств, достоверно подтверждающих сведения, которые требуется внести, у работодателя возникает обязанность по их восстановлению.

Таким образом, трудовое законодательство нуждается в изменениях в части урегулирования порядка восстановления сведений в трудовой книжке о прежней работе. В связи с осуществлением пенсионной реформы в Российской Федерации в последние годы активно обсуждается вопрос об отмене трудовых книжек в прежнем виде и переносе их на электронные носители. В обоснование данной позиции приводится множество аргументов в пользу такого перехода: упрощение заполнения трудовой книжки, оптимизация хранения, сбора и учета, получения доступа к информации, повышение уровня законности в соответствующей сфере обращения с персональными данными, освобождение от части нагрузки кадровых работников. Также существует объективная необходимость законодательного закрепления обязанности работодателя по внесению сведений в трудовую книжку о прежней работе при наличии определенных условий: действительной утрате трудовой книжки, письменного заявления работника по восстановлению утраченных сведений, доказательств, подтверждающих трудовую деятельность на прежней работе.

РЕФОРМИРОВАНИЕ ПОРЯДКА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА ФЕДЕРАЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИЕЙ ТРУДА

В.А. Федоринов, студент ЮИ ТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Г.Г. Пашкова

В РФ государственная защита прав и свобод человека и гражданина гарантирована ст. 45 Конституции РФ. Трудовое законодательство, в свою очередь, закрепляет перечень способов защиты трудовых прав и свобод граждан, к которым, в частности, относится государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права¹.

¹ Трудовой кодекс РФ : Федеральный закон РФ от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018). Ст. 354 // СПС «Консультант плюс». Доступ из локальной сети науч. б-ки Том. гос. ун-та.