

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российская газета. 2014. №238.
2. Парламентская газета. 2002. №2-5.
3. Собрание законодательства РФ. 1995. №12. Ст. 1024.
4. Российская газета. 1995. №86.
5. Парламентская газета. 2006. №209.
6. Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. №34. Ст. 3180.
7. СП РСФСР. 1992. №4. Ст. 25.

ПРОБЛЕМЫ ВЕДЕНИЯ НЕСКОЛЬКИХ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК ОДНИМ РАБОТНИКОМ

В.М. Парфёнова,
студентка 4 курса ИГиП ТюмГУ
направление «Юриспруденция»
vik_foot_72@mail.ru
Научный руководитель:
И.П. Чикирева,
доцент кафедры трудового права и
предпринимательства ИГиП ТюмГУ,
кандидат юридических наук, доцент

Трудовая книжка является основным документом, подтверждающим периоды трудовой деятельности гражданина и трудовой стаж. В настоящее время ни Трудовой кодекс, ни другой правовой акт, регулирующий трудовые отношения, не запрещает работнику иметь несколько трудовых книжек одновременно.

При отсутствии правовой нормы, которая бы устанавливала правило о возможном количестве трудовых книжек на одного работника, в теории и на практике встречаются абсолютно противоположные точки зрения на разрешение данного вопроса. Одни утверждают, что такая ситуация является допустимой, ввиду того, что ни Трудовой кодекс, ни какой-либо другой нормативно-правовой акт в сфере регулирования трудовых отношений не содержит прямого запрета, а также не предусматривает санкций за наличие нескольких таких документов [1]. В данном случае применяется следующая правовая формула: «разрешено всё, что не запрещено законом». Далее, гражданин, заводя вторую трудовую книжку, часто ссылается на утрату прежнего документа. В таких случаях согласно ч. 5 ст. 65 ТК РФ работодатель обязан оформить новую книжку по заявлению лица с указанием причин её отсутствия [2].

Для работника положения ч. 5 ст. 65 ТК РФ является легальным способом скрыть основания увольнения с предыдущего места. Кроме того, это позволяет иметь несколько трудовых книжек, поскольку новому работодателю не нужно требовать от поступающего к нему работника доказательства неустранимого повреждения трудовой книжки или ее уничтожения, утраты. Необходимо помнить, что сотрудник отдела кадров весьма настороженно воспримет информацию о гибели оригинала трудовой книжки и постарается уточнить по предыдущему месту работы о возможных обстоятельствах этого происшествия, подозревая попытку скрыть правду об увольнении [3].

С другой стороны, ведение двух и более трудовых книжек одним лицом одновременно считается нарушением закона. Данная позиция представляется наиболее обоснованной. Во-первых, стоит обратиться к буквальному грамматическому толкованию ст. 66 ТК РФ, положений Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 «О трудовых книжках» и утверждённых им Правил. Так, в указанных правовых актах понятие «трудовая книжка» употребляется всегда в единственном числе, что должно свидетельствовать о наличии только одного документа установленного образца у работника [4]. Во-вторых, Трудовой кодекс разделяет основное место работы и работу по совместительству. В соответствии с ч. 5 ст. 66 ТК РФ при желании работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по основному месту работы. А ч. 3 ст. 66 ТК РФ содержит уточняющее положение о том, что трудовая книжка ведётся работодателем на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. Таким образом, гражданин может иметь только одно основное место работы. А осуществление им трудовой деятельности у двух работодателей по разным трудовым книжкам расценивается как две основные работы, что является прямым нарушением закона, и как следствие считается доказательством недопустимости ведения нескольких трудовых книжек.

Причины, по которым работники стремятся завести вторую трудовую книжку, различны. Во-первых, Трудовой кодекс предоставляет ряд гарантий, которыми можно воспользоваться только по основному месту работы. Например, согласно ст. 173 ТК РФ работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, устанавливается выплата в размере 50% среднего заработка именно по основному месту работы за время освобождения от исполнения своих обязанностей. То есть, работник, в таких случаях стремится получить те или иные льготы в большем размере, что является злоупотреблением правом [5]. Так же преимуществом для работника является возможность скрыть причину увольнения и отсутствие необходимости обращаться к работодателю для внесения сведений о совместительстве, так как не все руководители положительно относятся к дополнительной занятости своих сотрудников.

Но нельзя не сказать о негативных последствиях, которые могут возникнуть в результате «размножения» трудовых книжек. Во-первых, при исчислении страхового стажа будут учитываться периоды трудовой деятельности только по одной трудовой книжке, которую по своему выбору предоставит работник для получения пособия по временной нетрудоспособности или по беременности и родам. Во-вторых, работник, заявляя об утрате трудовой книжки, рискует поставить под сомнение свои деловые качества: потеря документа означает безответственность, халатность в обращении с бумагами.

Так же можно выделить и ряд других минусов, например, касающихся налоговых вычетов и оформления пенсии. Однако, на наш взгляд, наиболее существенным из перечисленных отрицательных моментов является риск увольнения

работника, являющегося держателем нескольких трудовых книжек, по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за представление подложного документа при заключении трудового договора. Здесь сразу же стоит упомянуть о негативных последствиях для работодателя. Принимая работника с подложной трудовой книжкой, работодатель рискует принять малоопытного или вообще неопытного работника, что поставит под угрозу ход работы предприятия. Кроме того, обманщик получает не только заработную плату, но, возможно, и так называемый социальный пакет.

На практике встречается немало споров по данному поводу. В данном случае в качестве подложного документа рассматривается та трудовая книжка, которая была выдана позднее. Однако возникает вопрос о правомерности отнесения такого документа к подложным. К сожалению, Трудовой кодекс, выделяя такое виновное основание увольнения работника, как предоставление подложного документа, не определяет указанное понятие. Поэтому необходимо обратиться к словарю. Большой юридический словарь определяет подлог как преступление, заключающееся в подделке подлинных или в составлении фальшивых документов [6]. Современный экономический словарь содержит следующее определение: подлог — изготовление фальшивого документа или подделка законно составленного документа, внесение в него ложных сведений [7]. Таким образом, главным признаком подложного документа является несоответствие действительности содержащихся в нём сведений. Кроме того, в данном случае дополнительными признаками будут являться обязательность предъявления такого документа при трудоустройстве (перечень содержится в ч. 1 ст. 65 ТК РФ) и фактическое его предъявление работником. Стоит особо отметить, что документы должны быть представлены работником именно при приеме на работу, а не в процессе трудовой деятельности и не после истечения испытательного срока [8].

Поэтому, проанализировав судебную практику по данному поводу, приходим к выводу, что единое мнение по этому вопросу не сложилось. Одни суды справедливо указывают на то, что вторая трудовая книжка оформлена в соответствии с законом: записи внесены отделом кадров на основании документов, подтверждающих периоды трудовой деятельности, подлисы и печати проставлены действительные и уполномоченным лицом. К тому же, как отмечалось выше, ч. 5 ст. 65 ТК РФ предусматривает возможность оформления новой трудовой книжки при приеме на работу в случае утраты прежней. В связи с этим нельзя считать вторую трудовую книжку подложным документом, а увольнение работника по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ правомерным.

Однако есть и другая позиция судов. Согласно п. 51 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» трудовой договор с работником расторгается по пункту 11 части первой статьи 81 Кодекса, если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов [9]. При принятии решения суды исходят из того, что при оформлении второй трудовой книжки допущено нарушение Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей [10]. Так, п. 31 данных Правил указывает на то, что в случае утери трудовой книжки работодатель должен оформить её дубликат, который далее используется работником вместо утерянной. П. 20 Правил предусмотрено, что сведения о работе по совместительству (об увольнении с неё) по желанию работника вносятся по месту основной работы в трудовую книжку на основании документа, подтверждающего работу по совместительству, что, по сути, дублирует положение ч. 5 ст. 66 ТК РФ. Так же обращается внимание на то, что работники фактически скрывают от работодателя наличие второй трудовой книжки, что является причиной принятия его в несколько организаций на основное место работы (а это, как указывалось выше, является нарушением закона) [11]. В итоге суды, как правило, отказывают работникам в удовлетворении их требований о восстановлении на работе. Однако стоит иметь в виду, что в подобных случаях работник подлежит увольнению, если действительные сведения и документы могли повлиять на заключение с ним трудового договора [12].

Стоит также отметить, что согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» при рассмотрении дел о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. Работодателю необходимо получить сведения и доказательства, что документ на самом деле был подложный [13].

Итак, на наш взгляд, наиболее обоснованной является точка зрения о недопустимости ведения нескольких трудовых книжек одним работником одновременно. Поэтому в связи с отсутствием правового запрета представляется необходимым внести ряд изменений в трудовое законодательство. Во-первых, стоит изменить ч. 5 ст. 65 ТК РФ, так как именно её положения в существующей редакции дают возможность работнику заводить несколько трудовых книжек. По нашему мнению, наиболее целесообразным способом восстановления сведений о трудовой деятельности является оформление дубликата. И дубликат, и новая трудовая книжка предполагают внесение сведений об общем и (или) непрерывном стаже работы работника до поступления к данному работодателю, подтвержденном соответствующими документами. Общий стаж работы записывается суммарно, то есть указывается общее количество лет, месяцев, дней работы без уточнения работодателя, периодов работы и должностей работника [14].

Поэтому указанную норму предлагается изложить в следующей редакции: «В случае повреждения или утраты трудовой книжки работник обязан обратиться к работодателю по последнему месту работы с заявлением о выдаче дубликата трудовой книжки».

Так же необходимо дополнить ч. 1 ст. 66 ТК РФ абзацем следующего содержания: «У каждого работника может быть только одна трудовая книжка. Наличие двух или более трудовых книжек у одного работника не допускается».

Кроме того, предлагается изложить п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в следующей редакции: «Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае представления работником работодателю подложных документов и сокрытия сведений, которые могут повлиять на принятие решения при заключении трудового договора». Такая редакция указанного пункта, на наш взгляд, позволит устранить многообразие подходов судов к решению вопроса об отнесении второй трудовой книжки к подложным документам. Кроме того, представляется важным разработать определение понятия «подложный документ» в контексте данной нормы.

Необходимо также иметь в виду, что увольнение по этому основанию должно являться не дисциплинарным взысканием, а последствием нарушения порядка заключения договора [15].

Также представляется необходимым внести изменения в Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 аналогичного содержания. Такие поправки, на наш взгляд, устроят двусмысленность толкования норм.

Не стоит так же забывать и о том, что трудовые книжки находятся в свободном доступе — любой работник может купить бланк в канцелярском магазине. Соответственно, чтобы избежать заведения второй трудовой книжки работником, стоит ограничить их продажу.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Негребецкая О. В. У работника две трудовые книжки: как считать страховой стаж для пособия// «Зарплата», 2015. №10. С. 121.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)// СПС Консультант-Плюс [Электронный ресурс]. — URL: <http://base.consultant.ru>.
3. Киселёв А. Трудовая книжка: подделка, дубликат или новая?, 2013 // СПС Консультант-Плюс [Электронный ресурс]. — URL: <http://base.consultant.ru>.
4. Можно ли завести вторую трудовую: законное основание и причины// Интернет-журнал Юридическая консультация [Электронный ресурс]. — URL: <http://lawyer-consult.ru/administrative/oformlenie-dokumentov/trudovaya-knizhka/dve.html> (дата обращения 18.02.2016).
5. Куролес И. Типичные ошибки в трудовых книжках // «Кадровая служба и управление персоналом предприятия», 2015. №1. С. 67.
6. Большой юридический словарь // Петролекс [Электронный ресурс]. — URL: http://petroleks.ru/dictionaries/dict_bigLaw.php.
7. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. №Современный экономический словарь». — 6-е изд., перераб. и доп. — М. ИНФРА-М, 2011.
8. Решение Промышленного районного суда города Оренбурга от 02.11.2009 г. // Сайт «Всё о трудовом кодексе» [Электронный ресурс]. — URL: http://www.trudovoikodeks.ru/praktika/praktika_iniz_rd_11_81_res1.shtml.
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС Консультант-Плюс [Электронный ресурс]. — URL: <http://base.consultant.ru>.
10. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (ред. от 24.11.2015)// СПС Консультант-Плюс [Электронный ресурс]. — URL: <http://base.consultant.ru>.
11. Определение Московского областного суда от 28 декабря 2010 г. по делу N 33-25232// Сайт Логос правовой центр [Электронный ресурс]. — URL: <http://logos-pravo.ru/page.php?id=884>.
12. Определение Тверского областного суда от 16.10.2012 по делу N 33-3701// Специализированный интернет-журнал «Кадровая служба предприятия» [Электронный ресурс]. — URL: <http://daywork.ru/fas2/44257B06005C4ACF44257B010076C7A1.html>.
13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС Консультант-Плюс [Электронный ресурс]. — URL: <http://base.consultant.ru>.
14. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 30 апреля 2008 г. №1026-6 // журнал "Нормативные акты для бухгалтера" от 24 июня 2008 г. N12 //СПС ГАРАНТ [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.garant.ru>.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ БРИГАДА — ПУТЁВКА В ЖИЗНЬ

С.В. Петрова,
ученица 10 класса филиала МАОУ СОШ
с. Окунево Пегановской СОШ
peganovoz@yandex.ru

Научный руководитель:
Е.Ф. Васильева, учитель истории и
обществознания филиала
МАОУ СОШ с. Окунево Пегановской СОШ

Исследовательский проект о том, как в Пегановской школе развивалась ученическая производственная бригада и о том, какой вклад в это внёс Виктор Карлович Гейн учёный — агроном, заслуженный работник сельского хозяйства РФ, почётный аграрник Тюменской области, почётный гражданин Бердюжского района и «Отличник народного просвещения».

Меня сильно заинтересовало его последнее звание, и передо мной стал вопрос: «За какие заслуги человек, по образованию не учитель, мог его получить?»

Выдвинула гипотезу: если я изучу биографию Виктора Карловича, прослежу его жизненный путь, особенности руководящей деятельности, узнаю о стиле его руководства, о качествах его личности, то смогу ответить на этот вопрос и узнать о работе ученической производственной бригады.

Цель: изучить материал о том, как благодаря Гейн Виктору Карловичу, организованная в Пеганово производственная бригада приносила максимальную пользу.

Задачи: Собрать материал, выступить с проектом в классе, на общешкольной конференции.

Методы исследования: изучение краеведческого материала; воспоминаний тех, кто с ним работал; изучение книг: «Мои вёсны и осени» Гейн В.К., «Синеокая сторона» Олькова Н.М.; «Труженики сельского хозяйства Земли Тюменской». Информационно — биографическое издание: в 7 книгах. Книга 7. XXI век. Новейшая история Тюменской деревни. Люди и судьбы» и др.