

РОССИЙСКАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА
О КВАЛИФИКАЦИИ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

О. В. Жевняк

*Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина*

М. П. Жевняк

Высшая школа экономики (г. Москва)

Поступила в редакцию 16 июля 2018 г.

Аннотация: исследуется понятие принудительного труда в российском законодательстве и международных конвенциях, предлагается включить в определение, данное в Трудовом кодексе РФ, признак отсутствия добровольного волеизъявления лица на выполнение работы. Дается анализ российской судебной практики по квалификации принудительного труда, исследуется наиболее распространенная форма принудительного труда – неоплачиваемый труд, устанавливаются формы принудительного труда, которые прямо не закреплены в Трудовом кодексе РФ, выявляются нарушения запрета принудительного труда со стороны государства и формы такого труда, а также виды работ, в отношении которых судами отказано в квалификации их в качестве принудительного труда.

Ключевые слова: принудительный труд, запрет принудительного труда, формы принудительного труда, судебная практика по принудительному труду.

Abstract: *the concept of forced labor in Russian legislation and international conventions is explored, it is proposed to include in the definition given in the Labor Code of the Russian Federation a sign of the absence of a person's voluntary will to perform work. The Russian judicial practice on the qualification of forced labor is analyzed. Unpaid work as the most common form of forced labor is investigated. Forms of forced labor that are not directly established in the Labor Code of the Russian Federation, violations of the prohibition on forced labor by the state and forms of such labor, as well as types of work that courts refuse to classify forced labor established.*

Key words: *Forced labor, the prohibition of forced labor, forms of forced labor, judicial practice for forced labor.*

Исследования Международной организации труда (МОТ) показывают, что принудительный труд является глобальной проблемой, от которой не защищена ни одна страна. Появляются новые формы принудительного труда. Число лиц, охваченных принудительным трудом уже десять лет назад составляло более 12 млн человек (это каждые четыре человека в расчете на тысячу трудящихся). Примерно 80 % рабочей силы, занятой принудительным трудом, приходится на частный экономический сектор, 20 % – подвергаются принуждению со стороны государства или воен-

ных, но наиболее современные формы явления практикуются частными структурами¹.

В нашей стране этот вопрос остается также актуальным, о чем свидетельствует судебная практика, проанализированная в настоящей статье. Необходимо учитывать, что основное число случаев принудительного труда не становится предметом судебного разбирательства. Так, в России было проведено исследование состояния дел в сфере принудительного труда среди мигрантов, где выявлено значительное число конкретных случаев принудительного труда².

Актуальность темы подтверждается тем фактом, что определение принудительного труда в российском законодательстве не в полной мере соответствует нормам международного права. В научной литературе существуют дискуссии по поводу понятия «принудительный труд» и необходимости изменения российского законодательства.

Категорию «принудительный труд» следует отличать от смежной категории «рабство», на что указывается в Обзоре управления Верховного комиссара ООН по правам человека³ и в современной литературе; это необходимо для надлежащей квалификации преступления (ст. 127.2 УК РФ «Использование рабского труда»)⁴. Следует согласиться с тем, что понятие принудительного труда шире, оно включает в себя не только рабский труд, тогда как любой рабский труд является принудительным⁵.

Рассмотрим практику применения судами РФ норм права о запрещении принудительного труда для выявления форм принудительного труда и отграничения этого понятия от смежных категорий.

Нормативные подходы к понятию принудительного труда

Запрет принудительного труда закреплен в ряде международных актов: Всеобщей декларации прав человека 1948 г., Международном пакте о гражданских и политических правах 1966 г., Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 г. и специальных конвенциях МОТ: 1930 г. № 29 «Относительно принудительно-

¹ См.: Шахиян Г. Генеральная Ассамблея. Доклад Специального докладчика по вопросу о современных формах рабства, включая его причины и последствия. М., 2008. С. 7–8.

² См.: Тюрюканова Е. Принудительный труд в современной России : нерегулируемая миграция и торговля людьми. Женева, 2006.

³ См.: Упразднение рабства и его современных форм. Давид Вайсбротт и Международная организация по борьбе с рабством. Нью-Йорк ; Женева, 2002. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118539> (дата обращения: 13.05.2018).

⁴ Уголовный кодекс Российской Федерации : федер. закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ с изм. и доп. (Здесь и далее все ссылки на нормативные правовые акты, международные конвенции приводятся по справ.-правовой системе «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru>).

⁵ См.: Живодрова Н. А., Безрукова О. В. Правовое регулирование понятия принудительного труда // Труды Междунар. симпозиума «Надежность и качество». 2014. Т. 2. С. 302–304.

го или обязательного труда»⁶ (эти понятия здесь являются синонимами) и 1957 г. № 105 «Об упразднении принудительного труда»⁷. Именно на основе этих конвенций понятие принудительного труда было введено в российское законодательство (в научной литературе исследуется история развития международного и российского законодательства о запрете принудительного труда⁸). Запрет принудительного труда закреплен в ст. 37 Конституции РФ⁹ и ст. 4 Трудового кодекса РФ¹⁰.

Как отмечается в научной литературе, классическим определением понятия «принудительный труд» можно считать то, которое содержится в Конвенции МОТ № 29: всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг¹¹. Понятие, содержащееся в Трудовом кодексе РФ, основывается на данном определении, однако имеет некоторые отличия, о чем пишут многие авторы¹². В соответствии со ст. 4 Трудового кодекса РФ принудительный труд – это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

Это определение не содержит такого признака принудительного труда, который закреплен в конвенциях МОТ, как отсутствие добровольного волеизъявления лица на выполнение работы. По мнению ученых, без этого указания смысл легального определения принудительного труда теряется. Если принудительный труд – это просто работа под угрозой какого-либо наказания, то к нему можно отнести любую работу по трудовому договору, ведь если работник не будет выполнять свои трудовые обязанности без уважительных причин, он может быть подвергнут дисциплинарному наказанию¹³. Кроме того, отсутствие этого признака не дает возможность признать принудительным трудом некоторые случаи,

⁶ Конвенция Международной организации труда № 29 относительно принудительного или обязательного труда (Женева, 28 июня 1930 г.).

⁷ Конвенция Международной организации труда № 105 об упразднении принудительного труда (Женева, 25 июня 1957 г.).

⁸ См.: *Батусова Е. С.* Принудительный труд : международное право и национальное законодательство // Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики. Доступ из информ.-правовой системы «Гарант».

⁹ Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок) // Рос. газета. 1993. 25 дек.

¹⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ с изм. и доп.

¹¹ См.: *Жернаков В. В.* Свобода труда и запрещение принудительного труда в современном трудовом праве // Вестник Пермского ун-та. 2013. № 3 (21). С. 93.

¹² См., например: *Новикова О. И.* Запрещение принудительного труда как принцип трудового права : автореф. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 7.

¹³ См.: *Герасимова Е. С., Люттов Н. Л.* Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. Доступ из информ.-правовой системы «Гарант».

которые явно являются таковыми. Например, в обзоре Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ 2007 г. указывается, что отсутствие добровольного предложения услуг имеет место и в ситуациях, когда, работники-мигранты были вовлечены путем обмана, ложных обещаний и незаконного удержания документов или вынуждены оставаться в распоряжении работодателя¹⁴.

Уточнение в ст. 4 Трудового кодекса РФ о насильственном воздействии является лишним, так как оно не всегда является насильственным (например, угроза лишения заработной платы). В литературе обращается внимание и на то, что категория насилия здесь является неопределенной¹⁵.

Отличие российского и международного законодательства в подходах к пониманию принудительного труда заключается и в том, что в Трудовом кодексе РФ содержится запрет принудительного труда в целом и указаны его формы. Эти формы взяты из Конвенции МОТ № 105, где они перечислены как формы принудительного труда, подлежащие немедленному запрещению¹⁶. Однако в Трудовом кодексе РФ перечень форм принудительного труда не является исчерпывающим (используется фраза «в том числе»), законодатель лишь обращает внимание на самые важные формы. Кроме того, Трудовой кодекс РФ зафиксировал формы труда, не закрепленные в конвенциях МОТ, а именно: работу, которую работник вынужден выполнять в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере, а также возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда¹⁷.

Обращается внимание и на различие в сферах применения запрета принудительного труда. Его закрепление в Трудовом кодексе РФ позволяет говорить о том, что это вопрос только трудового права, однако в международных конвенциях не сказано, что они распространяются исключительно на трудовые отношения¹⁸. Представляется, что и российское законодательство позволяет признавать принудительным трудом те случаи, которые не регулируются трудовым правом, так как существует общий запрет принудительного труда в ст. 37 Конституции РФ.

¹⁴ Eradication of Forced Labour. General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (№ 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (№ 105). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution). Geneva, ILO, 2007. P. 20–21.

¹⁵ См.: *Смирнов Д. А.* Международно-правовая категория «принудительный труд» и ее имплементация в российском законодательстве // *Вестник ЯрГУ. Серия «Гуманитарные науки»*. 2012. С. 79–81.

¹⁶ См.: *Иванов С. А.* Применение конвенций МОТ в России в переходный период. Некоторые проблемы // *Государство и право*. 1994. № 8. С. 70.

¹⁷ См.: *Батусова Е. С.* Указ. соч.

¹⁸ См.: *Герасимова Е. С., Люттов Н. Л.* Указ. соч.

Следует отметить, что согласно ст. 4 Трудового кодекса РФ и Конвенции МОТ № 29 принудительный труд не включает в себя виды труда, которые обусловлены конституционно значимыми целями, а именно: работу, выполнение которой обусловлено законодательством о военной службе или введением чрезвычайного или военного положения; работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств или вследствие вступившего в законную силу приговора суда.

Применительно к данному перечню наибольшую дискуссию в литературе вызывают ситуации принудительного труда военнослужащих и заключенных. Так, в отношении военнослужащих в литературе отмечается отличие формулировок ст. 4 Трудового кодекса РФ и Конвенции МОТ № 29: в Трудовом кодексе РФ не указано, к каким конкретно видам работ можно привлекать военнослужащих, тогда как в Конвенции МОТ № 29 предусмотрено, что эти работы могут носить «чисто военный характер»¹⁹.

По поводу труда вследствие приговора суда ученые задаются вопросом, так ли эта ситуация обусловлена конституционно значимыми целями? Они указывают в принципе на противоречие между конституционным запретом принудительного труда и наличием таких уголовных наказаний, как обязательные, исправительные и принудительные работы, видят противоречие в позиции Конституционного Суда РФ о том, что, с одной стороны, принуждение заключенных к труду является средством исправления и перевоспитания, а с другой – этот труд вообще не является принудительным²⁰. Но более всего нужно отметить ситуацию, когда осужденных привлекают к работам в их бытовой жизни. Представляется, что обязательная работа в условиях нормального быта не является конституционно значимой, следовательно, заключенные, несмотря на их особый правовой статус, не могут принуждаться к труду.

Таким образом, понятие «принудительного труда» не является однозначным. Существуют разные подходы к его определению в международных конвенциях и российском законодательстве. Представляется, что в целом российские нормы о запрете принудительного труда соответствуют международным подходам, но есть различия, которые необходимо устранить, в частности включить признак отсутствия добровольного волеизъявления лица на выполнение работы. Несмотря на то что запрещение принудительного труда содержится в Трудовом кодексе РФ, это явление может наблюдаться и в другой сфере, например на военной службе или при применении труда осужденных. Для защиты прав военнослужащих и осужденных необходимо включить в законодательство правила о том, когда их труд является принудительным.

¹⁹ См.: Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Указ. соч.

²⁰ См.: Карпушкин А. В. Работа в пенитенциарных учреждениях : конституционно-правовые вопросы принудительного труда // Известия высших учебных заведений. Поволжский район. Общественные науки. 2013. № 2 (26). С. 26–30.

**Подходы к понятию принудительного труда
в правоприменительной практике российских судов**

Из проведенного исследования судебных дел о нарушении запрета принудительного труда частными лицами можно выделить следующие формы принудительного труда:

1) «любой неоплачиваемый труд», в частности труд, выполняемый работником на основании трудового договора, заключенного с нарушением закона, из-за чего работодатель требует взыскать с работника выплаченную заработную плату обратно.

Управление физической культуры и спорта городского округа обратилось в суд с иском к работнику о взыскании материального ущерба, так как трудовой договор с ним был заключен без согласия учредителя, поэтому заработная плата ему выплачивалась необоснованно. Суд, отказывая в удовлетворении иска, указал, что ответчик выполнял работу в качестве тренера, в полном объеме исполнил свои служебные обязанности, поэтому получение им заработной платы является вознаграждением за труд; защита заработной платы от любых необоснованных удержаний и взысканий, в том числе от обратных взысканий в пользу работодателя, когда работником фактически исполнены трудовые обязанности, является безусловным принципом, а любой неоплачиваемый труд квалифицируется как принудительный труд²¹;

2) труд работника при нарушении работодателем установленных сроков выплаты заработной платы, выплата заработной платы не в полном объеме, в том числе в связи с финансовыми затруднениями работодателя, наличием публичных ограничений на списание денег с его работодателя, в связи с отсутствием вины работодателя в задержке выплаты заработной платы.

Суд признал правомерным привлечение общества к административной ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы и указал, что к принудительному труду относится нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере, поэтому общество не вправе ссылаться на финансовые затруднения как на оправдание нарушения законодательства о труде²².

Суд отказал в удовлетворении жалобы общества на привлечение его к административной ответственности за задержку выплаты заработной платы из-за наличия ограничений на счета общества в связи с поручениями налоговых органов на списание и перечисление задолженности по уплате налогов. Суд указал, что данное нарушение относится к признакам использования принудительного труда, а

²¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 20 августа 2014 г. по делу № 33-11153/2014 (Здесь и далее все ссылки на судебную практику приводятся по справ.-правовой системе «КонсультантПлюс»). URL: <http://www.consultant.ru>

²² Решение Архангельского областного суда от 16 апреля 2015 г. по делу № 7р-181/2015.

действующее трудовое законодательство не предусматривает уважительных причин задержки выплаты заработной платы и не ставит причины задержки в зависимость от наличия или отсутствия вины работодателя²³.

В судебной практике можно найти множество других примеров того, что труд при условии невыплаты заработной платы (в том числе неполной выплаты, несвоевременной выплаты) признается принудительным трудом²⁴;

3) труд работника при условии невыплаты ему межразрядной разницы.

Суд кассационной инстанции в деле по иску Измайлова к ЗАО «Управление городского строительства», указал, что невыполнение работодателем обязанности по выплате межразрядной разницы работнику со сдельной оплатой труда, выполняющему работы, тарифицируемые ниже присвоенного ему разряда, является нарушением права работника на получение заработной платы в полном размере, что признается принудительным трудом²⁵;

4) нахождение на рабочем месте в отсутствие оплаты при условии установления для работника сдельной оплаты труда без установления норм труда и гарантированной платы за их выполнение.

К Васильеву было применено дисциплинарное взыскание за то, что он покинул территорию предприятия до окончания рабочего дня. Суд первой инстанции не признал взыскание незаконным, суд апелляционной инстанции отменил в этой части решение суда и указал, что для истца установлена сдельная оплата труда, но никаким локальным актом ему не установлены нормы труда (нормы выработки, времени, нормативы численности работников) и гарантированная заработная плата за их выполнение, поэтому нахождение истца до окончания рабочего дня непосредственно на рабочем месте не гарантирует ему выплату заработной платы, отсутствие истца на рабочем месте не влечет никакие неблагоприятные производственные последствия для ответчика, а предъявление к истцу требования о нахождении его только на

²³ Решение Новгородского областного суда Новгородской области от 18 апреля 2018 г. по делу № 12-1035/2017-7-37К.

²⁴ Заочное решение Петрозаводского городского суда Республики Карелия от 3 мая 2018 г. по делу № 2-2817/2018 ; Решение Новочебоксарского городского суда Чувашской Республики от 30 марта 2018 г. по делу №2-790/2018 ; Решение (заочное) Пугачевского районного суда Саратовской области от 28 апреля 2018 г. по делу № 2-231(1)/2018 ; Решение (заочное) Кировского районного суда г. Самары от 26 апреля 2018 г. по делу № 2-1504/18 ; Решение Октябрьского районного суда г. Липецка от 26 апреля 2018 г. по делу № 2-1701/2018 ; Решение Куйбышевского районного суда г. Омска от 19 апреля 2018 г. по делу №2-1130/2018 ; Заочное решение Ленинского районного суда г. Кирова от 18 апреля 2018 г. по делу № 2-715/18 ; Заочное решение Советского районного суда г. Самары от 6 апреля 2018 г. по делу № 2-642/2018.

²⁵ Кассационное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 13 сентября 2011 г. по делу № 33-3383.

*рабочем месте в отсутствие оплаты за это является необоснованным принуждением, которое, как и принудительный труд, запрещены ст. 4 Трудового кодекса РФ*²⁶;

5) работа под угрозой того, что при увольнении работник будет поставлен в невыгодные условия (например, работодатель повысит проценты по кредитному договору).

*В деле по иску банка к своему бывшему работнику о взыскании задолженности по кредитному договору рассматривался договор об обслуживании банковской карты с овердрафтом. Суды признали ничтожным условие договора, в соответствии с которым банк имел право в одностороннем порядке изменять процентную ставку по кредиту в связи с увольнением ответчика. Суд указал, что данные условия кредитного договора фактически заставляют заемщика принудительно работать в банке, избегать увольнения, так как в противном случае заемщик будет поставлен в крайне невыгодные условия (увеличение процентной ставки)*²⁷;

6) отказ работнику в увольнении по собственному желанию, в частности увольнение работника за разглашение охраняемой законом тайны после того, как он должен был быть уволен по собственному желанию.

*Работник банка 29.04.2010 подал заявление об увольнении с 14.05.2010, а 28.05.2010 он был уволен за разглашение охраняемой законом тайны. Суд указал, что трудовые отношения между сторонами прекращены 14.05.2010, банк обязан был издать соответствующий приказ об увольнении по собственному желанию по истечении срока предупреждения об увольнении, поскольку в силу ст. 4 ТК РФ принудительный труд запрещен, в связи с чем отказ работнику в увольнении по собственному желанию невозможен*²⁸;

7) невозможность увольнения, в частности отказ в удовлетворении иска руководителя об увольнении его по собственному желанию в судебном порядке в связи с отсутствием единственного учредителя юридического лица.

*Дьяконов обратился в суд с исковым заявлением к ООО «Некст» и просил расторгнуть трудовой договор по собственному желанию по тем основаниям, что он не может реализовать свое право на досрочное расторжение трудового договора, поскольку в ООО «Некст» отсутствуют учредители (единственный учредитель ликвидирован), процедура увольнения организационно не осуществима. Суд удовлетворил его требование, указав, что отказ в удовлетворении иска приведет к невозможности увольнения, т. е. принудительному труду*²⁹.

²⁶ Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики – Чувашии от 11 сентября 2013 г. по делу № 33-3151/2013.

²⁷ Определение Свердловского областного суда от 19 июля 2011 г. № 33-10039/2011.

²⁸ Определение Московского городского суда от 26 июля 2011 г. № 4г/2-6447/11.

²⁹ Решение Петрозаводского городского суда Республики Карелия от 2 апреля 2018 г. по делу № 2-2196/2018.

Предметом судебного разбирательства становятся и нарушения запрета принудительного труда со стороны органов власти и их должностных лиц. В таких случаях суды выявляют следующие формы принудительного труда:

1) труд должника, устроенного на работу по требованию судебного пристава для исполнения судебного акта о взыскании с него денежных средств.

Марков обратился в суд с заявлением о признании незаконными требований судебного пристава-исполнителя о постановке на учет в Центре занятости, предъявленных должнику в рамках исполнительного производства о взыскании с него денежных средств. Решением в удовлетворении иска отказано, однако суд апелляционной инстанции отменил решение и удовлетворил иск. Суд сделал вывод, что в данном случае имеет место понуждение к труду, которое не допускается³⁰;

2) привлечение гражданина во время ареста к бесплатному труду.

Сергеев был подвергнут административному аресту и во время отбытия наказания в спецприемнике ГУВД г. Москвы привлекался к бесплатному физическому труду, чем, по его мнению, а также по мнению уполномоченного по правам человека в РФ, был нарушен запрет принудительного труда. При этом рассматривался приказ Министерства внутренних дел РФ, согласно которому лица, подвергнутые административному аресту, могут быть использованы на физических работах только с их согласия; при помещении арестованного в специальный приемник с него берется письменное согласие быть трудиспользованным на протяжении срока ареста. Конституционный Суд РФ отказал в принятии к рассмотрению жалобы, так как оспаривание порядка отбывания административного ареста не входит в компетенцию этого суда³¹;

3) отбывание административного наказания в виде обязательных работ в частных организациях.

Заместитель прокурора города обратился в суд с заявлением к администрации г. Коряжма о признании незаконным постановления, которым предусмотрена возможность отбывания административного наказания в виде обязательных работ у индивидуальных предпринимателей и в коммерческих организациях. Суд удовлетворил требование и указал, что принудительный труд не включает в себя работу, требуемую вследствие приговора судебного органа, при условии, что эта работа будет производиться под надзором и контролем государственных властей. Оспариваемым постановлением предусмотрена возможность

³⁰ Апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2015 г. № 33а-46554/15.

³¹ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы уполномоченного по правам человека в Российской Федерации на нарушение конституционных прав гражданина И. В. Сергеева частью 4 статьи 32.8 Кодекса об административных правонарушениях : определение Конституционного Суда РФ от 8 апреля 2004 г. № 151-О.

передачи лиц, которым судом назначено административное наказание в виде обязательных работ, в распоряжение частных лиц, что является принудительным трудом и недопустимо³²;

4) труд осужденных при условии нарушения сроков оплаты труда или выплаты ее не в полном объеме.

Государственный инспектор труда привлек исправительную колонию к административной ответственности за то, что ею не соблюдены сроки оплаты отпуска, предоставленного осужденным, произведена оплата труда осужденным, привлеченным к работе в выходные дни в одинарном размере, без учета их желания. Суд указал, что, хотя привлечение осужденных к общественно полезному труду не может расцениваться как принудительный труд, но нарушение сроков выплаты им заработной платы или выплата ее не в полном размере отнесены к принудительному труду³³.

Анализ судебных дел показывает и обратное: какие случаи не следует, по мнению суда, признавать принудительным трудом:

1) не признается принудительным трудом служба военного характера, а также связанные с ней ограничения.

Пленум Верховного Суда РФ указал, что предъявление к военнослужащим специальных требований, обусловленных особенностями военной службы, в том числе неукоснительное соблюдение воинской дисциплины, необходимость некоторых ограничений их прав и свобод, установленных федеральными законами, не может рассматриваться как нарушение прав военнослужащих свободно распоряжаться своими способностями к труду³⁴;

2) не признаются принудительным трудом исправительные работы, применяемые в качестве уголовного наказания.

В Конституционный Суд РФ обратился гражданин с просьбой признать ст. 50 Уголовного кодекса РФ, предусматривающую наказание в виде исправительных работ, не соответствующей ст. 37 Конституции РФ. Конституционный Суд РФ указал, что законодатель определяет применительно к осужденным изъятия из прав и свобод в сравнении с остальными гражданами, и, совершая преступление, виновный осознанно обрекает себя на ограничения, закрепленные уголовным законом; к тому же работа, требуемая от лица вследствие приговора суда и проводимая под надзором и контролем государственных органов, не подпадает под понятие принудительного труда³⁵;

³² Решение Коряжемского городского суда Архангельской области от 22 марта 2018 г. по делу № 2а-244/2018.

³³ Решение Исакогорского районного суда г. Архангельска от 3 апреля 2018 г. по делу № 12-33/2018.

³⁴ О практике применения судами законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2014 г. № 8 с изм. и доп.

³⁵ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Неверова Александра Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 50 Уголов-

3) не признается принудительным трудом направление на профессиональное обучение во время отбытия наказания.

К такому выводу пришел суд в деле по иску Макарова к исправительной колонии. До лишения свободы Макаров работал инженером по эксплуатации колесно-гусеничной техники, но возможности трудоустроить его в колонии по специальности не имелось, поэтому приказом начальника он был назначен на должность швеи с проведением обучения и стажировки на рабочем месте³⁶;

4) не признается принудительным трудом работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств.

Конституционный Суд РФ признал, что законодатель вправе запрещать приостановку работы в порядке реализации работниками их права на самозащиту своевременности и полноты выплаты заработной платы в организациях, обеспечивающих нормальную жизнедеятельность населения, это не нарушение запрета принудительного труда³⁷. Такой же вывод содержится в отношении организаций, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств и оборудования³⁸.

В деле Антонова об оспаривании положений ст. 74 Трудового кодекса РФ, согласно которой в случае производственной необходимости работодатель вправе перевести работника без его согласия на срок до одного месяца на другую работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, Конституционный Суд РФ указал, что принудительным трудом не может считаться всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств. Антонов работал помощником машиниста электровоза, для предотвращения простоя был временно переведен на работу по подготовке электровозов к комиссионному осмотру³⁹;

5) не признаются принудительным трудом постоянные переводы работников и понижение в должности служащих с их согласия, даже если при отсутствии согласия они могут быть уволены в соответствии с нормами законодательства.

ного кодекса РФ : определение Конституционного Суда РФ от 26 января 2010 г. № 132-О-О.

³⁶ Апелляционное определение СК по гражданским делам Кировского областного суда от 18 сентября 2014 г. по делу № 33-3139.

³⁷ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова Владимира Григорьевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса РФ : определение Конституционного Суда РФ от 2 марта 2006 г. № 60-О.

³⁸ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Келя Сергея Ивановича на нарушение его конституционных прав абзацем пятым части второй статьи 142 Трудового кодекса РФ : определение Конституционного Суда РФ от 19 октября 2010 г. № 1304-О.

³⁹ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Антонова Александра Алексеевича на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 74 Трудового кодекса РФ : определение Конституционного Суда РФ от 19 февраля 2004 г. № 55-О.

Конституционный Суд РФ не нашел признаков принудительного труда в нормах о постоянном переводе работника на другую работу с его согласия⁴⁰.

Верховный Суд РФ в деле об оспаривании правил для работников железнодорожного транспорта признал, что возможность перевода работника, деятельность которого связана с движением поездов, в случае если он дважды не выдержал установленные испытания по охране труда, с его согласия на другую работу (при отказе от которой он может быть уволен) не является принудительным трудом⁴¹.

Верховный Суд РФ рассматривал дело по ст. 81 Трудового кодекса РФ, в которой предусмотрено расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. При этом такое увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Верховный Суд РФ указал, что перевод на другую работу с согласия работника не может рассматриваться как принудительный труд⁴². В кассационном порядке это решение оставлено без изменения⁴³.

Верховный Суд РФ в первой инстанции признал незаконными некоторые нормы Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, так как применение в виде дисциплинарного взыскания освобождения работника от должности с предоставлением с его согласия в порядке перевода другой работы относится к принудительному труду. Однако кассационная коллегия Верховного Суда РФ не согласилась с таким решением, указав, что предоставление такому работнику в порядке перевода другой работы возможно лишь с его согласия, а в случае отсутствия согласия он увольняется по мотиву обнаружившегося несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. При таких обстоятельствах нельзя считать, что речь идет о принудительном труде⁴⁴.

В суде оспаривалась Инструкция о порядке применения положения о службе в органах внутренних дел РФ в части, допускающей применение к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде понижения в должности, так как в случае несогласия сотрудника с переводом применяется второе наказание в виде увольнения со службы за грубое или

⁴⁰ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Мельникова Александра Анатольевича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 72 и частью пятой статьи 139 Трудового кодекса РФ : определение Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 г. № 914-О-О.

⁴¹ Определение кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 28 августа 2007 г. № КАС07-388.

⁴² Решение Верховного Суда РФ от 7 мая 2007 г. № ГКПИ07-403.

⁴³ Определение кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 28 августа 2007 г. № КАС07-388.

⁴⁴ Определение кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 3 октября 2002 г. № КАС 02-528.

*систематическое нарушение дисциплины. Верховный Суд РФ признал необоснованным довод о том, что перевод на нижестоящую должность является принудительным трудом*⁴⁵;

б) не признается принудительным трудом работа при условии увеличения, а затем уменьшения заработной платы.

*Работникам кадетской школы-интерната в период их работы была повышена заработная плата в двойном размере, а затем руководство изменило установленный порядок оплаты труда и уменьшило заработную плату в два раза. Суд первой инстанции отказал в удовлетворении иска работников, с чем согласился апелляционный суд, указав, что в данной ситуации нет свидетельств выполнения работы под угрозой применения какого-либо наказания*⁴⁶.

Таким образом, самой распространенной формой принудительного труда является форма, прямо закрепленная в ст. 4 Трудового кодекса РФ: «...работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как он имеет право отказаться от ее выполнения в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере». Однако судебная практика выявляет более конкретные проявления данной формы, например работа при невыплате межразрядной разницы. Кроме того, суды конкретизируют условия квалификации данной формы, в частности указывают, что для этого не имеет значения вина работодателя в невыплате заработной платы, наличие у него финансовых затруднений и запретов на перечисление денег со счета; не имеет значения факт заключения трудового договора с нарушением закона. Эта форма может быть квалифицирована и в отношении осужденного при условии нарушения в отношении его сроков оплаты или выплаты не в полном размере.

Суды выявляют дополнительные формы принудительного труда, которые прямо не закреплены в Трудовом кодексе РФ, но которые могут иметь место, учитывая неисчерпывающий характер перечня форм. Это работа под угрозой того, что при увольнении работник будет поставлен в невыгодные условия, работа при условии отказа в увольнении по собственному желанию, работа в связи с невозможностью осуществления увольнения, нахождение на рабочем месте при условии, что заработная плата за это не гарантирована.

В основном нарушения запрета принудительного труда встречаются со стороны частных лиц, но существуют и нарушения со стороны государства и его должностных лиц. В таких делах выявляются следующие формы принудительного труда, которые прямо не закреплены в законодательстве: труд должника, устроенного на работу по требованию судебного

⁴⁵ Определение кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 19 января 2010 г. № КАС09-650.

⁴⁶ Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 5 июня 2014 г. по делу № 33-670/2014.

пристава, привлечение к бесплатному труду во время ареста, отбывание наказания в виде обязательных работ в частных организациях.

При отказе в признании труда в качестве принудительного суды применяют перечень работ, которые не признаются принудительными, из ст. 4 Трудового кодекса РФ, в частности, не считают принудительным трудом службу военного характера, назначение исправительных работ в качестве уголовного наказания, работу в условиях чрезвычайных обстоятельств. Последний вид работы квалифицируется в случае работы при условии задержки выплаты заработной платы в организациях, обеспечивающих нормальную жизнедеятельность населения, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, а также перевод работника для предотвращения простоя в таких организациях.

Суды выявляют и дополнительные виды работ, которые не следует признавать принудительным трудом. Это прежде всего работа в результате постоянного перевода работника с его согласия, даже если при отсутствии согласия он может быть уволен.

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина

Жевняк О. В., кандидат юридических наук, доцент кафедры правового регулирования экономической деятельности
E-mail: zevnyak@mail.ru

Высшая школа экономики (г. Москва)
Жевняк М. П., студентка
E-mail: margozhevnyak@icloud.com

Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin

Zhevnyak O. V., Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Legal Regulation of Economic Activity Department
E-mail: zevnyak@mail.ru

Higher School of Economics (Moscow)
Zhevnyak M. P., Post-graduate Student
E-mail: margozhevnyak@icloud.com