

*Дамбуев Роман Александрович
студент 2 курса магистратуры
Байкальский государственный университет
Россия, г. Иркутск
e-mail: Shinigamiii.ld@gmail.com*

ТРУД В МЕСТАХ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

***Аннотация:** Статья посвящена вопросам появления и развития института трудовых отношений осужденных. Рассматриваются проблемные вопросы привлечения осужденных к труду и их положения. В связи с обострением противоречий в динамике трудовых отношений между работодателями и работниками и реальной девальвацией социальной защиты работников в настоящее время актуальной проблемой является регулирование социально-трудовых отношений.*

Ключевые слова: уголовно-исполнительное право; трудовое право; трудовые правоотношения; привлечение осужденных к труду; трудовая книжка; учет рабочего времени.

*Dambaev Roman Aleksandrovich
2nd year master student
Baikal state University
Russia, Irkutsk*

LABOUR IN PLACES OF DEPRIVATION OF LIBERTY: GENERAL PROVISIONS

***Abstract:** The Article is devoted to the emergence and development of the institution of labor relations of convicts. The article deals with problematic issues of attracting convicts to work and their situation. Due to the aggravation of contradictions in the dynamics of labor relations between employers and employees and the real devaluation of social protection of employees, the regulation of social and labor relations is currently an urgent problem.*

Key words: criminal and Executive law; labor law; labor relations; attraction of convicts to work; labor book; accounting of working hours.

В Конституции РФ, как основном законе государство закреплено право граждан РФ трудиться [1]. В тоже время ст. 1 Уголовно-исполнительного кодекса РФ [3] (далее УИК РФ) прямо предусматривает, что главной целью уголовно-исполнительного законодательства является исправление

осужденных, которое названо одним из средств достижения этой цели (ч. 2 ст. 9 УИК РФ).

На взгляд ученых, которые занимались рассмотрением данного вопроса, именно полезный труд в местах лишения свободы помимо исправления способствует также правопослушному поведению осужденных и их ресоциализации. К тому же в период отбывания наказания создает предпосылки для их успешной адаптации в обществе после освобождения.

В то же время, как справедливо отмечают И.В. Дворянсков и С.А. Злотников [15, с. 71], «если осужденные во время отбывания наказания не будут трудиться, их социализация после освобождения будет затруднена - на свободе они уже не смогут и не захотят трудиться. Соответственно, главный принцип и цель уголовно-исполнительного законодательства - исправление осужденных и предупреждение совершения новых преступлений - не будут достигнуты».

Исходя из вышеуказанного, хотелось бы отметить, что «исправительные учреждения должны создавать все необходимые условия для приобретения (восстановления) осужденными профессиональных трудовых навыков, выработки у них психологической и нравственной потребности трудиться» [12, с. 27].

На основании ст. 103 УИК РФ осужденные могут привлекаться к труду с учетом их особенностей (пола, возраста, наличия или отсутствия трудовых навыков, возможности трудиться, состояния здоровья, при наличии рабочих мест.

Признавая важность участия осужденных в общественно полезной работе, законодатель не в полной мере определил «механизм найма и юридически правильного исполнения передачи осужденным за работу заработка» [13, с. 5]. Указанные обстоятельства создают практические трудности и вызывают судебные разбирательства по поводу оплаты труда и механизма заключения трудовых договоров [9].

Особенностью привлечения осужденных к работе является то, что эти отношения регулируются нормами сразу двух отраслей права: трудовым и уголовно-исполнительным.

Трудовой кодекс Российской Федерации [5] закрепляет свободу труда как основного принципа правового регулирования трудовых отношений.

В соответствии со ст. 15 Трудового кодекса РФ законодатель определяет трудовые отношения как «основанные на соглашении между работником и работодателем о личной эффективности работника для выполнения функции оплачиваемого труда ... в интересах, под надзором и контролем работодателя, подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, когда работодатель обеспечивает условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты, договор».

С трудом, работой законодатель полностью связывает возникновение трудовых отношений. Как оно из составляющих рассматриваемых трудовых отношений должен наличествовать признак «добровольности» «с добровольным соглашением сторон со свободной волей», что уже само по себе является юридическим фактом [19, с. 57].

На основании положений статьи 55 Конституции Российской Федерации Уголовный кодекс Российской Федерации [2] определяет, что при исполнении приговоров осужденным гарантируются права и свободы граждан Российской Федерации. Но тут не обошлось и без исключений. Законодатель говорит, что трудовые отношения подлежат регулированию на общих основаниях с исключениями и ограничениями в результате какие отношения осужденных с администрацией исправительного учреждения, чтобы заставить их работать, являются конкретными.

Во-первых, возникновение этих правоотношений не связано с заключением трудового договора. Работа для осужденного - не право, а обязанность. Осужденные привлекаются к труду в связи с отбыванием

наказания. В связи с этим они лишаются права выбирать работодателя, профессию, род занятий и деятельность, что происходит, когда трудовой договор заключается на основе принципа свободы труда в том смысле, который отражен в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Требования, содержащиеся в ст. 103 и 129 УИК РФ, ст. 17 Закона Российской Федерации от 21.07.1993 г. № 5473-1 (ред. от 27.12.2019г.) «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» [6] ст. 4, 11, 15, 16 ТК РФ, исключают возможность заключения трудовых договоров с лицами, осужденными к лишению свободы.

В силу ч. 3 ст. 129 УПК РФ, вопросы, связанные с приемом на работу осужденных, их увольнением, переводом на другую работу, не подпадают под правовое регулирование законодательства Российской Федерации о труде. В соответствии с ч. 1 ст. 104 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации [4] трудовое законодательство регулирует только те условия труда осужденных, которые не отличаются по содержанию от условий труда свободных граждан (например, рабочее время, правила охраны труда, меры безопасности и производственная санитария).

Нормы уголовного права призваны регулировать условия труда осужденных, которые имеют свои особенности в зависимости от режима отбывания наказания (например, время начала и окончания работы (смены), продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, и т.д.) [14, с. 13].

Во-вторых, обязанность работать возникает в связи со вступлением в законную силу решения суда.

Принципиально полезная работа рассматривается уголовным законодательством как один из составных элементов процесса отбывания наказания и является средством исправления осужденных (статья 9 Уголовного кодекса Российской Федерации). В соответствии со ст. 103 УПК РФ каждый, кто осужден к лишению свободы, должен работать в местах и на работах, определенных администрацией исправительных учреждений. Кроме того, невыполнение этого обязательства по закону (часть 6 статьи 103 Уголовного

кодекса Российской Федерации) является злонамеренным нарушением установленного порядка отбывания наказания, за которое к дисциплинарной и материальной ответственности может быть применена дисциплинарная ответственность.

В-третьих, в отношении по привлечению осужденных к оплачиваемой работе отсутствуют стороны, присущие трудовым отношениям - работник и работодатель. Согласно ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации, работодателем является физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником, а работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Приговоренный к лишению свободы не вступает в трудовые отношения с работодателем.

Как уже упоминалось выше, основа «для возникновения трудовых отношений в силу ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации, это трудовой договор, заключенный в соответствии с настоящим Кодексом». Заключение трудового договора с лицом, осужденным к лишению свободы, не предусмотрено. Труд осужденных является отдельной принудительной мерой исправления [10, с. 15]. Осужденным не предлагается работать по собственной инициативе, поэтому они не могут рассматриваться в статусе работников с точки зрения трудового законодательства. Именно такой позиции придерживаются суды при разрешении судебных споров с участием осужденных по вопросу привлечения их к оплачиваемой работе.

В соответствии с уголовным законодательством только лица с ограниченными возможностями и лица, достигшие пенсионного возраста, имеют право на добровольное участие в работе. С этими категориями осужденных вы действительно можете подумать о возможности заключения срочных трудовых договоров, но сегодня такая возможность не предусмотрена законом. В связи с обязательным трудом осужденных (ч. 1 ст. 103 УК РФ) и отсутствием равных сторон в возникающих трудовых отношениях [17, с. 82].

Данные отношения не могут возникнуть, и трудовые договоры не могут быть заключены, даже если некоторые категории осужденных могут работать с их личного согласия (это исключение из общего правила не приводит к появлению новых правовых институтов, регулирующих вовлечение осужденных в трудовую деятельность).

Анализ законодательства и правоприменительной практики позволяет сделать вывод, что отношения, связанные с трудом лиц, осужденных к лишению свободы, не являются трудовыми отношениями и лишь косвенно регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

В то же время среди ученых существуют и другие мнения на этот счет [18, с. 16]. Например, Н.П. Шилова считает, что с момента, когда осужденному фактически разрешено работать между ним и исправительным учреждением, возникают именно трудовые отношения [20, с. 79]. Отстаивая свою точку зрения, она ссылается на норму ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации, которая предусматривает в качестве одного из оснований для возникновения трудовых отношений фактическую занятость работника, что, в свою очередь, является основанием для заключения трудового договора в письменной форме (часть 2 ст. 67 ТК РФ).

Однако, по нашему мнению, нормы трудового законодательства о фактическом допуске работника к выполнению трудовой функции в качестве основы для заключения трудового договора не могут применяться к лицу, приговоренному к лишению свободы.

Основанием для привлечения осужденного к отбытию наказания в местах лишения свободы на работу является сложная правовая структура, которая включает в себя два факта: во-первых, приговор суда о виновном и его наказании в виде лишения свободы, а во-вторых, порядок вынесения приговора. руководитель исправительного учреждения по привлечению осужденного к оплачиваемой работе (с указанием размера заработной платы и конкретной должности), с которым осужденный должен ознакомиться с его подписью. В порядке трудоустройства за основу его публикации ст. 103 УИК

РФ. Заявление осужденного с просьбой вывести его на работу не требуется. Также осужденный, занятый на оплачиваемой работе, должен быть ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, правилами техники безопасности и производственной санитарии [11, с. 213].

Время для привлечения осужденных к оплачиваемой работе, согласно ст. 104 УК РФ, это учитывается при общем стаже работы. В то же время использование понятия «общая продолжительность службы» в уголовном законодательстве (статья 104 Уголовного кодекса Российской Федерации) противоречит действующему законодательству, в частности Федеральному закону Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» [8] от 15.12. 2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации». Общий стаж работы, на который ученые обращают внимание, был основной концепцией предоставления пенсии по старости в Законе Российской Федерации № 340-1 «О государственных пенсиях в Российской Федерации» от 20 ноября 1990 года, который потерял свою силу сегодня.

В настоящее время законодатель использует понятие «трудовой стаж», согласно которому в соответствии со ст. 2 Федерального закона Российской Федерации от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», общая продолжительность трудовой и иной деятельности учитывается при определении права на определенные виды пенсии по государственному пенсионному страхованию в период страхования для получения пенсии, предусмотренные Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

В целях обеспечения единообразия понятийного аппарата УИК Российской Федерации мы считаем необходимым внести изменения в статью 104 УИК РФ, исключив слово «общее» из понятия «общий опыт работы».

Основным документом, подтверждающим трудовую деятельность и трудовой стаж работника, в силу ст. 66 ТК РФ является стандартной формы трудовая книжка.

Документ, подтверждающий работу осужденного в местах лишения свободы, также является трудовой книжкой, а при ее отсутствии - справкой, выданной администрацией исправительного учреждения (пункт 2.1 Инструкции «О порядке учета времени задержания»).

В соответствии с пунктом 3.3 настоящей инструкции, когда осужденное лицо освобождается из исправительного учреждения, информация в карточке учета об общем времени его работы заносится в трудовую книжку или справку, что, по нашему мнению, противоречит труду. Кодекс Российской Федерации и постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» [7].

Согласно ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 4 указанного постановления рабочая тетрадь должна содержать информацию о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работника, а также основания для расторжения трудового договора и информация о наградах за успехи в работе.

«Осужденные, как уже упоминалось выше, не относятся к категории работников, поскольку отношения по привлечению их к работе не являются трудовыми (в связи со статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации)» [16, с. 59].

Форма трудовой книжки не подразумевает прибытия осужденного на работу. Информация об общем времени его работы в трудовой книжке не может быть введена, так как она не соответствует форме этой книги. Подтверждением трудового стажа будет справка из исправительного учреждения о времени, проведенном осужденным во время отбывания наказания в виде лишения свободы, учитываемого как стаж работы, и справка о среднемесячной заработной плате в стандартной форме для расчета пенсии.

В связи с этим регистрация (учреждение) трудовой книжки не требуется.

Кроме того, в целях устранения неоднозначного понимания норм ст. 16, 67 Трудового кодекса Российской Федерации мы считаем необходимым внести изменения в статью 16 Трудового кодекса Российской Федерации, добавив

после слов «Трудовые отношения между работником и работодателем также возникать на основе фактического допуска с разрешением или ведома работодателя или его уполномоченного представителя в случае, если трудовой договор не был выполнен должным образом».

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. (ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 декабря. № 237.

2. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 27.12.2019) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

3. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1-ФЗ (ред. от 26.07.2019) // Собрание законодательства РФ. 1997. № 2. Ст. 198.

4. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ (ред. от 27.12.2019) // Собрание законодательства РФ. 2001. № 52 (ч. I). Ст. 4921.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

6. Закон РФ от 21.07.1993 № 5473-1 (ред. от 27.12.2019) «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 33. Ст. 1316.

7. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» // Собрание законодательства РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

8. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ (ред. от 01.10.2019) «О страховых пенсиях» // Собрание законодательства РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6965.

9. Определение Верховного Суда РФ от 09.01.2020 № 302-ЭС19-24332 по делу № А19-18825/2018 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

10. Бармашов В.И., Бармашов И.Н. Налоговое стимулирование государственно-частного партнерства в сфере организации труда осужденных // *Налоги*. 2016. № 4. С. 1417.
11. Бриллиантов А.В., Курганов С.И. Комментарий к Уголовно-исполнительному кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А.В. Бриллиантова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. С. 213.
12. Волкова В.В., Стребков Н.Н., Рассадина М.Н. и др. Актуальные проблемы привлечения к оплачиваемому труду осужденных к лишению свободы // *Казанская наука*. 2016. № 12. С. 26-28.
13. Гейхман В.Л. Конституция РФ и право на труд // *Трудовое право в России и за рубежом*. 2019. № 1. С. 5 - 7.
14. Горенкова Е.В. Организация труда осужденных: международные стандарты и зарубежный опыт // *Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление*. 2017. № 1. С. 13 - 16.
15. Дворянсков И.В., Злотников С.А. Некоторые проблемы совершенствования исполнения наказания в виде лишения свободы в России // *Вестник института: преступление, наказание, исправление*. 2017. № 2. С. 69-73.
16. Еремина С.Н. Возможность реализации права на труд осужденными к лишению свободы // *Юридический мир*. 2013. № 8. С. 58-61.
17. Корякин Е.А. Алгоритм привлечения осужденных к оплачиваемому труду в исправительных учреждениях ФСИН России // *Юридическая наука и правоохранительная практика*. 2016. № 2 (36). С. 82.
18. Лосева С.Н., Гарник С.В. Организация труда осужденных в условиях реформирования УИС // *Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление*. 2016. № 3. С. 16-19.
19. Шамсунов С.Х., Разумова И.В. Вопросы обеспечения права на труд осужденных. Анализ состояния и совершенствование законодательства в сфере трудовой занятости // *Безопасность бизнеса*. 2018. № 6. С. 57-63.

20. Шилова Н.П. Особенности труда лиц, осужденных к лишению свободы // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2019. № 5. С. 78-84.