



КОНСТИТУЦИОННЫЙ ПРИНЦИП ЗАПРЕТА ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Куйшина Самира Кайратовна,

Студент

Оренбургский институт (филиал) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), г. Оренбург

Аннотация. В статье на основе анализа конституционных положений (ст. 37 Конституции РФ) и норм Трудового кодекса РФ раскрывается содержание принципа запрета принудительного труда как одного из фундаментальных элементов правового статуса личности в России. Выявляется доктринальное противоречие между императивным характером отдельных норм Трудового кодекса РФ (ст. 142, 72.1) и конституционным принципом свободы труда, исключающим обязанность работать без вознаграждения под угрозой наказания. Автор обосновывает необходимость перехода от императивно-разрешительной к диспозитивно-координационной модели регулирования, предполагающей согласование интересов работника, работодателя и профсоюзной организации. Делается вывод о том, что эффективная реализация конституционного права на труд требует не только нормативного закрепления запретов, но и системного контроля, устранения легализованных механизмов недобровольного труда и усиления роли коллективно-договорного регулирования.

Ключевые слова: конституционное право на труд, запрет принудительного труда, свобода труда, принудительный труд, Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 37 Конституции РФ, ст. 142 ТК РФ, ст. 72.1 ТК РФ, невыплата заработной платы, перемещение работника без согласия, диспозитивное регулирование, профсоюзная организация, сравнительно-правовой анализ, германский опыт, юридическая ответственность работодателя.

CONSTITUTIONAL PRINCIPLE OF PROHIBITING FORCED LABOR IN THE RUSSIAN FEDERATION: IMPLEMENTATION PROBLEMS AND WAYS TO IMPROVE LEGISLATION

Samira Kairatovna Kuyshina,

student

Orenburg Institute (branch) of O.E. Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Orenburg

Abstract. The article, based on an analysis of constitutional provisions (Article 37 of the Constitution of the Russian Federation) and the norms of the Labor Code of the Russian Federation, reveals the essence of the principle of the prohibition of forced labor as one of the fundamental elements of the legal status of

an individual in Russia. The author identifies a doctrinal contradiction between the imperative nature of certain norms of the Labor Code of the Russian Federation (Articles 142, 72.1) and the constitutional principle of freedom of labor, which excludes the obligation to work without remuneration under threat of punishment. The article substantiates the need for a transition from an imperative-permissive to a dispositive-coordination model of regulation, implying the coordination of interests of the employee, the employer, and the trade union organization. It is concluded that the effective implementation of the constitutional right to work requires not only the normative consolidation of prohibitions, but also systemic control, the elimination of legalized mechanisms of involuntary labor, and the strengthening of the role of collective bargaining regulation.

Keywords: constitutional right to work, prohibition of forced labor, freedom of labor, forced labor, Labor Code of the Russian Federation, Article 37 of the Constitution of the Russian Federation, Article 142 of the Labor Code, Article 72.1 of the Labor Code, non-payment of wages, transfer of an employee without consent, dispositive regulation, trade union organization, comparative legal analysis, German experience, employer's legal liability.

Конституционное право на труд, закреплённое в ст. 37 Конституции Российской Федерации, является фундаментальным элементом правового статуса личности в любом демократическом правовом государстве. Свобода труда и запрет принудительного труда выступают в качестве базовых принципов, определяющих характер трудовых отношений в современной России. Как справедливо отмечают исследователи, «труд свободен, и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию»¹. Однако, несмотря на конституционную декларацию и развитие соответствующих положений в Трудовом кодексе РФ (ст. 4), практика реализации указанных норм сталкивается с серьёзными вызовами.

Доктринальная проблема заключается в теоретически неразрешимом противоречии между императивным характером отдельных норм Трудового кодекса РФ, формально направленных на защиту прав работника, и конституционным принципом свободы труда, исключающим любую обязанность работать без вознаграждения под угрозой наказания. В теории трудового и конституционного права отсутствует единое понимание границ допустимого государственного и договорного регулирования «недобровольных элементов» в трудовых отношениях, что порождает легализацию скрытых форм принудительного труда через формально правомерные механизмы.

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. 2020. № 144. Ст. 37.



Анализ научной литературы и правоприменительной практики, представленный в работах Сапентьевой Е.О., Статовской В.В., а также Тишкова Д.С., свидетельствует о наличии устойчивого разрыва между нормативными предписаниями и фактическими трудовыми отношениями. Принудительный труд в России принимает латентные формы: от невыплаты заработной платы и принудительных переводов до дискриминации по возрасту, расе и социальному положению, эксплуатации мигрантов, а в крайних проявлениях — похищения людей и использования рабского труда.

Конституция РФ в ст. 37 провозглашает: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещён». Данное положение корреспондирует со ст. 4 Трудового кодекса РФ, которая раскрывает содержание этого запрета и определяет виды деятельности, не признаваемые принудительным трудом². К последним относятся: работа, выполняемая в условиях чрезвычайного положения или военного положения; работа по приговору суда под надзором государственных органов; военная и альтернативная гражданская служба.

Международно-правовую основу составляют Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» 1930 года и Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 года, которые, в силу ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, являются составной частью правовой системы России³. В соответствии с Конвенцией № 29, принудительный труд определяется как «всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг».

Однако, как показывает анализ правоприменительной практики, даже наличие столь чётких дефиниций не препятствует воспроизводству нарушений в силу несовершенства отраслевого законодательства.

Первая и наиболее значимая проблема заключается в наличии в самом Трудовом кодексе РФ норм, которые легализуют отдельные формы недобровольного труда, вступая тем самым в противоречие со ст. 37 Конституции РФ и ст. 4 ТК РФ.

Статья 142 ТК РФ предоставляет работнику право приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы только по истечении 15 дней с момента невыплаты. В течение указанного срока работник фактически обязан выполнять свою трудовую функцию без получения какого-либо вознаграждения, что является классическим примером принудительного труда, поскольку работа осуществляется под угрозой применения наказания. Конституционный Суд РФ в Постановлении от 19.03.2019 № 12-П указал, что правовое регулирование должно

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3, 4, 72.1, 142.

³ Конвенция МОТ № 29 относительно принудительного или обязательного труда (Женева, 28.06.1930) // Конвенции и рекомендации МОТ. Т. I. Женева: МБТ, 1991. С. 45–58.



исключать ситуацию, когда работник вынужден выполнять трудовую функцию без получения заработной платы в течение длительного времени, поскольку это противоречит существу конституционного права на свободный труд⁴. Однако законодатель до сих пор не устранил указанный императивный срок.

Вторая проблема связана с положениями ст. 72.1 ТК РФ, которые наделяют работодателя правом перемещать работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, а также поручать ему работу на другом механизме или агрегате без получения его письменного согласия. При этом законодатель ограничивается указанием на то, что подобные действия не должны влечь изменения определённых сторонами условий трудового договора, однако не конкретизирует, какие именно условия не подлежат изменению. Отсутствие чётких критериев создаёт широкое поле для злоупотреблений и скрытого принуждения к труду, когда работник фактически вынужден выполнять несвойственную ему работу под угрозой увольнения.

Кроме того, ст. 113 ТК РФ допускает привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работника в ряде случаев (предотвращение катастрофы, несчастного случая), однако на практике работодатели нередко расширительно толкуют данные основания, что также порождает элементы принуждения.

Помимо легализованных норм, существуют фактические проявления принудительного труда, не имеющие формального закрепления, но широко распространённые. Как показывают исследования, трудовые договоры зачастую не содержат обязательных условий: сведений об оплате труда, условиях труда, правах и обязанностях сторон, компенсациях и льготах за работу во вредных условиях⁵. Работодатели нередко привлекают работника к труду, не имеющему ничего общего с его должностными обязанностями, используют сверхурочный труд без оплаты.

Следующая проблема заключается в формальном характере гарантий защиты от дискриминации в сфере труда. Хотя ст. 3 ТК РФ провозглашает, что «никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений», на практике работодатели нередко устанавливают возрастные ограничения при приёме на работу (например, «от 25 до 35 лет»), что исключает возможность трудоустройства для лиц старшего возраста.

⁴ Постановление Конституционного Суда РФ от 19.03.2019 № 12-П* по делу о проверке конституционности ст. 142 ТК РФ // Российская газета. 2019. № 65.

⁵ Сапентьева Е.О., Статовская В.В. Проблемы реализации принципа запрета принудительного труда в Российской Федерации // Трудовое право. 2023. № 4. С. 45–52.



В качестве научного способа решения выявленных проблем предлагается переход от императивно-разрешительной модели регулирования к диспозитивно-координационной модели, основанной на принципе согласования интересов работника, работодателя и представительного органа работников (профсоюза). В теоретическом плане это означает:

- 1) смещение акцента с односторонне установленных государством сроков и запретов на механизмы коллективного выбора поведения сторонами трудового договора;
- 2) признание за работником и его представителями права оперативно реагировать на нарушения (например, задержку зарплаты) без обязательного ожидания формально установленного периода;
- 3) введение в доктрину трудового права категории «обоснованного отказа от работы без утраты гарантий» как самостоятельного элемента принципа свободы труда.

Такой подход позволяет устранить нормативно обусловленное принуждение, сохранив баланс между защитой прав работника и производственной необходимостью.

В обоснование предлагаемого перехода представляет интерес опыт Федеративной Республики Германия. Согласно параграфу 273 Гражданского уложения Германии и сложившейся судебной практике Федерального трудового суда, работник при невыплате заработной платы вправе отказаться от выполнения работы без предварительного срока ожидания, причём такой отказ не рассматривается как нарушение трудовой дисциплины. Данный подход основан на принципе «без вознаграждения — нет обязанности трудиться», что исключает легализацию принудительного труда⁶.

В отличие от германского подхода, российское законодательство сохраняет императивный 15-дневный срок, что подтверждает актуальность перехода к диспозитивному регулированию, позволяющему работнику и профсоюзной организации определять момент приостановления работы с учётом конкретных обстоятельств.

На основе проведённого анализа предлагается комплекс конкретных изменений в законодательство.

- 1) Необходимо внесение изменений в ст. 142 ТК РФ путём исключения императивного характера указанной нормы и замены её диспозитивным механизмом. Вопрос о продолжении работы или её приостановлении в случае задержки заработной платы должен решаться по соглашению между работодателем и первичной профсоюзной организацией на основе учёта мнения работников и финансово-экономического положения конкретного предприятия.

⁶ Германское Гражданское уложение (BGB) § 273 «Право удержания» // Федеральный вестник законов. 2002. Т. I. С. 42, 2909 ; Решение Федерального трудового суда Германии от 12.08.2015 № 5 AZR 490/14 // Новая журнал трудового права. 2016. С. 89.



2) Следует изменить ст. 72.1 ТК РФ: законодательно закрепить исчерпывающий перечень условий трудового договора, которые не могут быть изменены работодателем в одностороннем порядке, а также ввести обязательное согласование любых перемещений с первичной профсоюзной организацией.

3) Необходимо установление юридической ответственности за принудительный труд в административном и уголовном законодательстве. В настоящее время отсутствуют специальные составы административных и уголовных правонарушений, квалифицирующих принуждение к труду как самостоятельное противоправное деяние. Предлагается дополнить КоАП РФ и УК РФ нормами, устанавливающими ответственность за принуждение к труду, в том числе совершённое с использованием угрозы увольнения, задержки заработной платы, применения физического насилия или иных форм принуждения⁷.

4) Требуется усиление контрольно-надзорных функций государства за содержанием трудовых договоров и условиями труда. Необходимо осуществление систематических проверок по типу аудита на соответствие трудовых договоров требованиям действующего законодательства. При выявлении нарушений работодатель должен привлекаться к юридической ответственности.

5) Для борьбы с особо опасными формами принудительного труда требуется усиление межведомственного взаимодействия правоохранительных органов, трудовой инспекции, миграционной службы и правозащитных организаций, а также создание доступных механизмов для обращения жертв принудительного труда за защитой, включая возможность получения временного убежища и юридической помощи.

Конституционный принцип запрета принудительного труда в Российской Федерации, закреплённый в ст. 37 Конституции РФ и развитый в ст. 4 ТК РФ, не обеспечивается в полной мере эффективными механизмами реализации, что приводит к сохранению латентных форм принудительного труда, включая невыплату заработной платы, принудительные переводы без согласия работника, сверхурочные работы без оплаты, дискриминацию, эксплуатацию мигрантов.

Действующая редакция ст. 142 ТК РФ, предоставляющая работнику право приостановить работу только по истечении 15 дней задержки заработной платы, фактически легализует принудительный труд в указанный период, поскольку работник обязан выполнять трудовую функцию без вознаграждения. Данная норма требует изменения путём исключения императивного характера и введения диспозитивного порядка, предполагающего согласование с первичной профсоюзной организацией.

⁷ Тишков Д.С. Принудительный труд как правовая категория: вопросы квалификации и ответственности // Российский судья. 2024. № 2. С. 27–31.



Положения ст. 72.1 ТК РФ, позволяющие работодателю перемещать работника на другое рабочее место без его согласия при отсутствии чёткой конкретизации условий трудового договора, создают риск злоупотреблений и скрытого принуждения к труду.

В Российской Федерации отсутствует эффективная юридическая ответственность за применение принудительного труда. Работодатели, принуждающие работников к труду под угрозой увольнения, задержки заработной платы или иных санкций, не несут соразмерного наказания, что способствует воспроизводству нарушений трудовых прав.

Совершенствование законодательства о запрете принудительного труда должно идти по пути внедрения механизмов коллективно-договорного регулирования, включая обязательное участие профсоюзных организаций при решении вопросов о порядке осуществления трудовой деятельности в условиях задержки заработной платы и о переводах без согласия работника.

Только при реализации указанных мер конституционный принцип запрета принудительного труда перестанет быть декларацией и станет реально действующей нормой, обеспечивающей свободу труда и достоинство личности в сфере трудовых отношений.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 : с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 // Российская газета. – 2020. – № 144. – Ст. 37.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (ред. от 06.04.2024) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. I). – Ст. 3, 4, 72.1, 142.
3. Конвенция МОТ № 29 относительно принудительного или обязательного труда : (Женева, 28.06.1930) // Конвенции и рекомендации Международной организации труда. – Т. I. – Женева : Международное бюро труда, 1991. – С. 45–58.
4. Постановление Конституционного Суда РФ от 19.03.2019 № 12-П по делу о проверке конституционности ст. 142 ТК РФ // Российская газета. – 2019. – № 65.
5. Германское Гражданское уложение (BGB) : § 273 «Право удержания» : [федеральный закон] // Федеральный вестник законов (BGBl. I). – 2002. – Т. I. – С. 42, 2909.
6. Решение Федерального трудового суда Германии от 12.08.2015 № 5 AZR 490/14 // Новая журнал трудового права (NZA). – 2016. – С. 89.
7. Сапентьева Е.О. Проблемы реализации принципа запрета принудительного труда в Российской Федерации / Е.О. Сапентьева, В.В. Статовская // Трудовое право. – 2023. – № 4. – С. 45–52.
8. Тишков Д.С. Принудительный труд как правовая категория: вопросы квалификации и ответственности / Д.С. Тишков // Российский судья. – 2024. – № 2. – С. 27–31.