УДК 343.9 DOI: 10.17223/23088451/13/22

О.Н. Уваров

О ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ ПРИ ОТБЫВАНИИ НАКАЗАНИЯ В ВИДЕ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ РАБОТ

Осужденный к исправительным работам как работник, выполняющий определенную трудовую функцию, связан с работодателем трудовым договором и находится с ним в трудовых отношениях. Этот же осужденный находится с государством в уголовно-исполнительных правоотношениях по поводу наказания в виде исправительных работ на основании обвинительного приговора суда. При этом указанные отношения существуют самостоятельно и никоим образом не взаимосвязаны. Таким образом, внесение в трудовой договор ограничений либо обязанностей, связанных с исполнением наказания в виде исправительных работ, представляется не только не обоснованным, но и не соответствующим требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

Ключевые слова: *уголовные наказания, исправительные работы, труд осужденных, принудительный труд.*

В практике исполнения наказания в виде исправительных работ в течение последних лет появилось и стало утверждаться мнение о том, что ограничения, связанные с этим наказанием, возлагаемые на осужденного, должны отражаться в трудовом договоре либо дополнительном соглашении к нему. В частности, к таким ограничениям относят требования ч. 3, 6 ст. 40 УИК РФ о том, что в период отбывания исправительных работ осужденному запрещается увольнение с работы по собственному желанию и, соответственно, что в этот же период ежегодный оплачиваемый отпуск осужденному может предоставляться продолжительностью не более 18 рабочих дней без разрешения в первом случае, а во втором – по согласованию с уголовно-исполнительной инспекцией.

Отметим, что осужденные к исправительным работам должны работать на основании трудового договора, которым, кроме прочего, определяются условия оплаты труда и режим рабочего времени (ст. 57 ТК РФ). Исходя из объема выполняемой работы, трудовые договоры подразделяются на договоры об основной работе и договоры о работе с неполным ее объемом (например, по совместительству)[1]. Осужденные к исправительным работам должны работать по трудовому договору об основной работе. При этом в трудовом договоре указываются[2]:

– фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;

– сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

– идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

– сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

– место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

– место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

– трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

– дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

– условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

– режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

– гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

– условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

– условия труда на рабочем месте;

– условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

– другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Итак, следует отметить, что в рассматриваемом нами аспекте перечень обязательных условий, указываемых в трудовом договоре, является исчерпывающим. Такой вывод обусловливается тем обстоятельством, что ни приговор суда, ни УИК РФ, ни какие-либо нормативные правовые акты, регламентирующие исполнение наказания в виде исправительных работ, не могут быть отнесены к трудовому законодательству либо иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

[1] См., напр.: [1, 2].

[2] См. ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018).

Возможно предположить, что внесение в трудовой договор особенностей труда работника при отбывании им наказания в виде исправительных работ связано с теми разделами трудового договора, где определяются, во-первых, условия оплаты труда (это, например, можно связать с удержаниями в доход государства), во-вторых, режим рабочего времени и время отдыха (это связывается с размером отпуска осужденного) и, в-третьих, условия, определяющие характер работы (сюда можно отнести невозможность осужденного уволиться по собственному желанию). Однако внесение в трудовой договор процента удержаний в доход государства осужденному к исправительным работам сторонниками рассматриваемой «новеллы» вовсе не предлагается. Кроме того, ст. 40 УИК РФ включает в себя и ряд иных обязанностей и ограничений, налагаемых на осужденного к исправительным работам. Например, помимо обязанности добросовестно относиться к труду, что, собственно, включается в трудовые отношения, обязанности соблюдать порядок и условия отбывания наказания и являться в уголовно-исполнительную инспекцию по ее вызову (ч. 1 ст. 40 УИК РФ) возлагаются наказанием в виде исправительных работ. Помимо этого, осужденный не вправе отказываться от предложенной ему работы (ч. 4 ст. 40 УИК РФ) и обязан сообщать в уголовно-исполнительную инспекцию об изменении своего места работы и жительства в течение 10 дней (ч. 5 ст. 40 УИК РФ). Эти обязанности и ограничения для внесения в трудовой договор не предлагаются, очевидно, в связи с тем, что помимо трудовых отношений, на которые так или иначе оказывает влияние наказание в виде исправительных работ, возникают и уголовно-исполнительные правоотношения, к которым и относятся не включаемые в трудовой договор обязанности и ограничения. С таким подходом нельзя не согласиться, однако вызывает сомнение не наличие определенных трудовых и уголовно-исполнительных отношений при исполнении (отбывании) наказания в виде исправительных работ, а возникновение каких-либо новых трудовых отношений при назначении этого наказания.

Общеизвестно, что трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (см. ст.ст. 15–16 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018)).

Предметом же уголовно-исполнительного права является совокупность общественных отношений, возникающая в процессе, по поводу и в целях исполнения (отбывания) уголовных наказаний и реализации иных мер уголовной ответственности, применения к осужденным некарательных мер воспитательно-предупредительного характера и выражающая особенности положения осужденных как лиц, подвергнутых уголовному наказанию (уголовной ответственности) [3, с. 9–11]. Иными словами, уголовно-исправительные правоотношения, в нашем случае между осужденным к исправительным работам и государством, возникают с момента вступления в силу обвинительного приговора суда, содержание этих отношений обусловливается непосредственно приговором, УИК РФ и ведомственными нормативными правовыми актами, регламентирующими исполнение наказания в виде исправительных работ.

Таким образом, осужденный к исправительным работам как работник, выполняющий определенную трудовую функцию, связан с работодателем трудовым договором и находится с ним в трудовых отношениях. Этот же осужденный находится с государством в уголовно-исполнительных правоотношениях по поводу наказания в виде исправительных работ на основании обвинительного приговора суда. При этом указанные отношения существуют самостоятельно и никоим образом не взаимосвязаны. Такой вывод обусловливается еще и теми обстоятельствами, что трудовой договор определяет перечень прав, обязанностей и льгот работника при выполнении им определенной трудовой функции, которые распространяются на период действия трудового договора. Наказание в виде исправительных работ заключается в ограничении ряда прав осужденного при выполнении им трудовой функции в соответствии с трудовым договором, и его действие распространяется на срок, определенный приговором суда. При этом данные ограничения либо обязанности не связаны с трудовыми отношениями осужденного, а составляют карательное либо воспитательно-профилактическое содержание наказания, т.е. имеют с трудовыми отношениями различную правовую природу. Таким образом, внесение в трудовой договор ограничений либо обязанностей, связанных с исполнением наказания в виде исправительных работ, представляется не только не обоснованным, но и не соответствующим требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Лебедев В.М., Агашев Д.В., Белинин А.А.* Трудовое право : учебник для студентов вузов / под ред. В.М. Лебедева. М. : НОРМА, 2011. 463 с.
2. *Агашев Д.В., Аракчеев В.С.* Трудовое право : учебно-методический комплекс. Томск : Изд-во Том. ун-та, 2013. 148 с.
3. *Уткин В.А.* Курс лекций по уголовно-исполнительному праву. Общая часть. Томск : Том. гос. ун-т, 1995. 108 с.

On Labor Relations When Serving Corrective Work

Ugolovnaya yustitsiya – Russian Journal of Criminal Law, 2019, 13, 114–116. DOI: 10.17223/23088451/13/22

Oleg N. Uvarov, Tomsk Institute for Advanced Training of Employees of the Federal Penitentiary Service of Russia (Tomsk, Russian Federation). E-mail: crim.just@mail.ru

Keywords: criminal penalties, corrective work, work of convicts, compulsory work.

Persons sentenced to corrective work as employees performing a certain labor function are connected with their employers by an employment contract and are in an employment relationship with them. Such convicts are in a penal relationship with the state: their corrective work is based on a court conviction. These relationships exist independently and are not interconnected. The employment contract determines the list of rights, duties and benefits of employees when they perform a certain labor function, which apply to the period of the contract's validity. Punishment in the form of corrective work consists in restricting a number of convicts' rights in the performance of their labor function under employment contracts, and restrictions are valid for a period determined by a court sentence. These restrictions or duties are not related to the convicts' employment relationship, but constitute punitive or educational preventive content of the punishment, that is, they have a legal nature different from an employment relationship. Thus, the introduction into an employment contract of restrictions or obligations related to the execution of punishment in the form of corrective work is not only unjustified, but also inadequate to the requirements of the current legislation of the Russian Federation.

References

1. Lebedev, V.M., Agashev, D.V. & Belinin, A.A. (2011) *Trudovoe pravo* [Labor law]. Moskva: NORMA.
2. Agashev, D.V. & Arakcheev, V.S. (2013) *Trudovoe pravo. Uchebno-metodicheskiy kompleks* [Labor law. Teaching materials]. Tomsk: Tomsk State University.
3. Utkin, V. A. (1995) *Kurs lektsiy po ugolovno-ispolnitel'nomu pravu. Obshchaya chast'* [A course of lectures on penal law. The general part]. Tomsk: Tomsk State University.