

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ОСУЖДЁННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ

Анализируются особенности правового регулирования труда лиц, осуждённых к лишению свободы, нормами трудового и уголовно-исполнительного права. Рассматриваются пределы субсидиарного применения норм трудового и уголовно-исполнительного права. Вносятся предложения по совершенствованию уголовно-исполнительного законодательства в целях защиты социально-трудовых прав осуждённых.

Ключевые слова: правовое регулирование; труд осуждённых.

В соответствии со ст. 103 Уголовно-исполнительного кодекса РФ [1] каждый осуждённый к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. В настоящее время осуждённые привлекаются к труду в центрах трудовой адаптации и производственных (трудовых) мастерских исправительных учреждений, на федеральных государственных унитарных предприятиях уголовно-исполнительной системы и в организациях иных организационно-правовых форм, расположенных на территориях исправительных учреждений и (или) вне их [2].

Особенности правового регулирования труда осуждённых длительное время привлекают внимание специалистов в области как трудового, так и уголовно-исполнительного права [3]. Вместе с тем мнения юристов по вопросу о том, нормами какой отрасли права регулируется труд осуждённых, расходятся. Так, В.Г. Малов полагал, что в этой сфере действует только уголовно-исполнительное право, допускающее, в предусмотренных им случаях и пределах, использование законодательства о труде [4. С. 7–8]. Аналогичного мнения придерживался Л.Я. Гинцбург, полагавший, что осуждённый состоит с исправительно-трудовым учреждением не в трудовом, а в уголовно-исполнительном правоотношении [5. С. 68].

Часто исключаются рассматриваемые отношения из сферы действия трудового права и в настоящее время. Одним из доводов в пользу этого, по мнению И.В. Алениной, является то, что трудовые отношения, например, лиц, осуждённых к лишению свободы, лишены такого важного признака, как добровольность принятия на себя обязательств на основе достигаемых с работодателем договорённостей [6. С. 13]. Более взвешенную позицию занимал Л.Г. Крахмальник, полагая, что труд осуждённых к лишению свободы регулируется обеими отраслями права [7. С. 48]. Уточняя эту позицию, А.В. Губенко отмечает, что регулирование труда осуждённых должно осуществляться посредством применения норм трудового права, учитывая особенности правового статуса лица, отбывающего наказание [8. С. 26].

Указывая на недобровольность соглашения, заключаемого между осуждённым и работодателем, И.В. Аленина, тем самым, подразумевает принудительность труда. Между тем труд лиц, отбывающих уголовное наказание, не признаётся принудительным ни международным, ни российским законодательством. Обязательность труда осуждённых предусмотрена п. 2 ст. 71 Минимальных стандартных правил обращения с осуждёнными [9. С. 19], а в п. 3 ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах [10. С. 225] работа, которые выполняют лица, находящиеся

в заключении, на основании распоряжения суда, не относится к категории принудительного или обязательного труда. В ст. 4 Трудового кодекса РФ указано, что принудительный труд не включает в себя работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Отсутствие добровольности при заключении трудового договора имеет место и для лиц, осуждённых к исправительным работам, а также при назначении наказания в виде лишения права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью, когда работник вынужден увольняться с ранее занимаемой должности и подыскивать себе другую работу. Однако в рассматриваемых случаях сомнений в трудовом характере регулирования отношений, возникающих при осуществлении трудовой деятельности, у юристов нет [11].

Мнения учёных по вопросу о характере труда осуждённых существенно различаются. Так, А.Л. Ременсон полагал, что опыт многих десятилетий деятельности советских исправительно-трудовых учреждений, безусловно, доказал, что именно на путях максимального развития трудовой и общественной активности достигалась высокая эффективность исправления и перевоспитания осуждённых [12. С. 115]. Иной точки зрения придерживается З.А. Николаева, полагая, что если перестать лицемерить и отбросить все идеологические установки о том, что труд является лишь средством исправления и перевоспитания осуждённых, то можно прийти к выводу, что труд осуждённых к лишению свободы в нашей стране всегда был и остается сейчас прежде всего карой [13. С. 111].

Согласно ст. 17 Федерального закона РФ «Об учреждениях и органах, исполняющие уголовные наказания в виде лишения свободы» [14], такие учреждения и органы привлекают осуждённых к оплачиваемому труду с учетом трудоспособности и, по возможности, специальности: 1) в центрах трудовой адаптации осуждённых и производственных (трудовых) мастерских учреждений, исполняющих наказания; 2) на федеральных государственных унитарных предприятиях уголовно-исполнительной системы; 3) на объектах организаций любых организационно-правовых форм, расположенных на территориях учреждений, исполняющих наказания, и вне их; 4) по хозяйственному обслуживанию учреждений, исполняющих наказания, и следственных изоляторов.

В соответствии с п. 1 Примерного Положения о центре трудовой адаптации осуждённых или учебно-производственной (трудовой) мастерской учреждения,

исполняющего уголовные наказания в виде лишения свободы, являются структурными подразделениями учреждений, исполняющих наказания, и, следовательно, не могут являться работодателем. Отсутствие работодательской правосубъектности у центров трудовой адаптации и мастерских подтверждает и анализ части III Положения. Из всех прав и обязанностей работодателя, предусмотренных ст. 22 Трудового кодекса РФ, трудовые характер носят лишь требования п. 26 Положения, обязывающие центр трудовой адаптации, мастерскую, осуществлять контроль за работой осуждённых, создавать необходимые условия их труда, соответствующие правилам охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии. Иных прав и обязанностей, вытекающих из социально-трудовых отношений, центр трудовой адаптации, мастерская, не имеют, следовательно, трудовой правосубъектностью не обладают.

Лечебно-производственные (трудовые) мастерские учреждения, исполняющего уголовные наказания в виде лишения свободы, также являются структурными подразделениями учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, и реализуют требования уголовно-исполнительного законодательства в части организации профессиональной подготовки осуждённых, привлечения их к труду и закрепления у них трудовых навыков и повышения эффективности лечения осуждённых путем применения различных видов дозированного труда. Дозировка трудовой терапии должна быть индивидуальной и учитывать характер заболевания, возраст больного и возможное влияние метеорологических факторов [15].

Привлечение осуждённых к труду в таких мастерских, согласно п. 4 Положения, осуществляется в соответствии с трудовым и уголовно-исполнительным законодательством Российской Федерации с учётом законодательных и нормативных правовых актов, регламентирующих особенности организации труда инвалидов.

Разделом 4 Положения устанавливаются особенности правового регулирования труда лиц, работающих в лечебно-производственных (трудовых) мастерских. Продолжительность рабочего дня осуждённых определяется в зависимости от их трудоспособности. Привлечение таких лиц к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, что эти работы не запрещены им по состоянию здоровья. Обязательные нормы выработки для осуждённых, проходящих трудовую терапию, не устанавливаются.

Осуждённым инвалидам должны создаваться необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. При осуществлении трудовой терапии медицинским персоналом проводится постоянный контроль за проведением лечения. Срок прохождения трудовой терапии определяется медицинскими показаниями, целесообразность её продолжения оценивается каждые 6 месяцев заместителем начальника исправительного учреждения по лечебно-профилактической работе совместно с лечащим врачом.

Представляет определённый теоретический и практический интерес определение трудового статуса работника – осуждённого, и работодателя, с которым

он состоит в трудовых отношениях. Трудовой статус осуждённого носит комплексный характер. Это обусловлено тем, что на него распространяют своё действие нормы как уголовно-исполнительного, так и трудового права. При этом его трудовой статус тесно переплетается со статусом осуждённого, поскольку уголовно-исполнительным законодательством на осуждённого возлагается обязанность трудиться. Он реализует свои трудовые права и исполняет свои трудовые обязанности с ограничениями, предусмотренными нормами уголовно-исполнительного законодательства.

В этой связи возникает вопрос о том, кто же выступает работодателем в трудовых отношениях лиц, осуждённых к лишению свободы. Центры трудовой адаптации и производственные (трудовые) мастерские, как отмечалось, являются структурными подразделениями учреждений, исполняющих наказания. Поэтому в качестве работодателей они выступать не могут. Работодателем будет являться соответствующее учреждение, исполняющее наказание.

Следственный изолятор, согласно п. 1.4 Положения о следственном изоляторе [16], является юридическим лицом. Федеральные государственные унитарные предприятия уголовно-исполнительной системы, организации любых организационно-правовых форм, расположенные на территориях учреждений, исполняющих наказания, и вне их, на объектах которых трудятся осуждённые, хотя и являются юридическими лицами, не могут выступать в качестве работодателей.

Об этом, во-первых, свидетельствует оговорка законодателя «на объектах организаций», а не в организациях. Во-вторых, ряд положений УИК РФ позволяет сделать вывод о том, что именно на исправительное учреждение возлагаются предусмотренные трудовым законодательством права и обязанности работодателя. Так, п. 1 ст. 103 УИК РФ предусмотрено, что администрация исправительных учреждений обязана привлекать осуждённых к труду.

В соответствии с п. 1 ст. 104 УИК РФ, продолжительность рабочего времени осуждённых к лишению свободы, правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии устанавливаются в соответствии с законодательством о труде. Время начала и окончания работы (смены) определяется графиками сменности, устанавливаемыми администрацией исправительного учреждения по согласованию с администрацией предприятия, на котором работают осуждённые.

Согласно п. 3 ст. 104 УИК РФ, время привлечения осуждённых к оплачиваемому труду засчитывается им в общий трудовой стаж. Учёт отработанного времени возлагается на администрацию исправительного учреждения. При систематическом уклонении осуждённого от выполнения работы соответствующий период времени исключается по решению администрации исправительного учреждения из его общего трудового стажа. Решение администрации исправительного учреждения может быть обжаловано осуждённым в суд.

На основании п. 4 ст. 104 УИК РФ, работающие осуждённые имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск: продолжительностью 18 рабочих дней – для отбывающих лишение свободы в воспитательных колониях; 12 рабочих дней – для отбывающих лишение

свободы в иных исправительных учреждениях. Указанные отпуска предоставляются с выездом за пределы исправительного учреждения или без него в соответствии со ст. 97 Кодекса. Согласно ст. 97 УИК РФ, разрешение на выезд за пределы исправительного учреждения дается начальником исправительного учреждения с учетом характера и тяжести совершённого преступления, отбытого срока, личности и поведения осуждённого.

Если привлечение осуждённых к труду осуществляется на объектах организаций, не входящих в уголовно-исполнительную систему, расположенных на территориях учреждений, исполняющих наказания, или вне их, то, в соответствии со ст. 21 Федерального закона РФ «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», между руководством учреждений, исполняющих наказания, и соответствующих организаций заключается договор (контракт), разрабатываемый с учётом рекомендаций федерального органа уголовно-исполнительной системы.

В таком договоре обязательно предусматриваются: количество осуждённых, выводимых на эти объекты; заработная плата, а также средства для выплаты осуждённым необходимых пособий; специальная изоляция рабочих мест, на которых будут работать осуждённые, от остальных объектов организаций; имущественные отношения между учреждениями, исполняющими наказания, и организациями; обеспечение безопасных условий труда работающим осуждённым, соблюдение правил и норм техники безопасности и производственной санитарии в соответствии с законодательством о труде. Перечисленные существенные условия такого договора позволяют Ю.С. Харитоновой сделать небезосновательный вывод о том, что «такая конструкция вполне могла бы быть названа классическим «персональным лизингом» [17. С. 47].

Следует отметить, что в Уголовно-исполнительном кодексе РФ термин «работодатель» отсутствует. Во всех его нормах, в которых предусмотрены права и обязанности работодателя, используется понятие администрации исправительного учреждения. Действующее трудовое законодательство наделяет трудовой правосубъектностью работодателя только физических лиц или юридических лиц (организации). Поэтому ни администрация организации, ни структурное подразделение организации, ни его филиалы или представительства в качестве работодателя выступать не могут.

Заслуживает внимания вопрос о характере правового регулирования неоплачиваемого труда осуждённых. Уголовно-исполнительный кодекс РФ предусматривает исчерпывающий перечень случаев, когда осуждённые к лишению свободы обязаны трудиться без оплаты. Согласно ст. 70 УИК РФ, регламентирующей привлечение к труду осуждённых к аресту, администрация арестного дома вправе привлекать осуждённых к работам по хозяйственному обслуживанию арестного дома без оплаты продолжительностью не более четырёх часов в неделю. Кроме того, в соответствии со ст. 106 УИК РФ, осуждённые к лишению свободы могут привлекаться без оплаты труда только к выполнению работ по благоустройству исправительных учреждений и прилегающих к ним территорий в свободное от работы время в порядке очереди, продолжительностью не более

двух часов в неделю. Продолжительность работ может быть увеличена по их письменному заявлению либо при необходимости проведения срочных работ постановлением начальника исправительного учреждения.

Следует также отметить, что п. 3 ст. 50 УИК РФ, предусматривающей особенности отбывания наказания в виде ограничения свободы, обязывает осуждённых участвовать без оплаты труда в работах по благоустройству зданий и территории исправительного центра в порядке очереди, как правило, в нерабочее время, продолжительностью не более двух часов в неделю. При этом необходимо иметь в виду, что труд таких осуждённых, согласно ст. 53 УИК РФ, регулируется законодательством Российской Федерации о труде, за исключением правил приёма на работу, увольнения с работы, перевода на другую работу (как и при организации труда осуждённых к лишению свободы в колониях-поселениях).

Помимо обязательных для осуждённых работ без оплаты труда, они могут трудиться без оплаты труда и на добровольных началах. В.А. Уткин выделяет среди такой формы организации труда: труд как вид занятости осуждённых – членов самодеятельных организаций; труд как форма реализации права на свободу вероисповедования; добровольное выполнение незанятым на производстве осуждённым отдельных поручений администрации с целью обнаружения «добросовестности» отношения к труду как критерия позитивного изменения личности осуждённого [3. С. 77].

Анализ характера правового регулирования труда осуждённых позволяет сделать вывод о том, что их труд, преимущественно, регулируется нормами трудового права. Специфика правового опосредования труда, определяемая тем или иным видом наказания, назначенного осуждённому, закреплена нормами уголовно-исполнительного права. В зависимости от вида наказания изменяется и объём субсидиарного применения норм уголовно-исполнительного права. Если при назначении наказания в виде исправительных работ он минимален, то по мере ужесточения меры наказания он увеличивается – начиная с приведённых ограничений применения норм института трудового договора (приём на работу, перевод, увольнение) и заканчивая легальным отказом от применения института оплаты труда.

Среди всех споров, возникающих в связи с трудовой деятельностью осуждённых, УИК РФ прямо предусматривает в ст. 104 лишь споры, возникающие по поводу решения администрации исправительного учреждения об исключении из трудового стажа осуждённого времени, в течение которого он систематически уклонялся от выполнения работы. Такие споры могут быть рассмотрены в судебном порядке. Сужение конституционного права осуждённых на судебную защиту их трудовых прав едва ли оправдано. Осуждённые имеют, в том числе, право на самозащиту, предусмотренное ст. 379 Трудового кодекса РФ, путём отказа от работы в тех, например, случаях, если это угрожает их жизни и здоровью.

Поэтому представляется целесообразным дополнить УИК РФ нормой о том, что осуждённые имеют право на рассмотрение судом дел, возникающих из трудовых отношений в части, не противоречащей уголовно-исполнительному законодательству.

ЛИТЕРАТУРА

1. СЗ РФ. 1997. № 2. Ст. 198 (в ред. Федерального закона от 14 февраля 2009 г. № 23-ФЗ).
2. Приказ Минюста РФ от 01.04.2008 г. № 80 «Об утверждении примерного Положения о центре трудовой адаптации осуждённых или учебно-производственной (трудовой) мастерской учреждения, исполняющего уголовные наказания в виде лишения свободы, и Примерного положения о лечебно-производственной (трудовой) мастерской учреждения, исполняющего уголовные наказания в виде лишения свободы» // Российская газета. 2008. 16 апреля.
3. Уткин В.А. Бесплатный труд осуждённых в местах лишения свободы // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2006. Вып. 11 (62).
4. Малов В.Г. Применение норм трудового права в регулировании труда осуждённых к лишению свободы. М., 1973.
5. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.
6. Аленина И.В. О понятии «сфера действия трудового права» // Проблемы правового регулирования трудовых отношений: Сб. материалов науч. конф. Омск: Омский гос. ун-т. 2004. Ч. 1.
7. Крахмальник Л.Г. Труд заключённых и его правовое регулирование в СССР. Саратов, 1963.
8. Губенко А.В. Правовое регулирование трудовых отношений осуждённых при отбывании наказания в виде лишения свободы. Ростов н/Д, 2006.
9. Минимальные стандартные правила обращения с осуждёнными // Советская юстиция. 1992. № 2.
10. Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 года // United Nations Treaty Series. Vol. 999.
11. Лядов Э.В. Исправительные работы и применение трудового законодательства // Законодательство. 2007. № 2.
12. Ременсон А.Л. Проблема совершенствования правовых основ повышения трудовой и общественной активности осуждённых, содержащихся в исправительно-трудовых учреждениях // Актуальные вопросы борьбы с преступностью / Под ред. В.Д. Филимонова, М.К. Свиридова. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1984.
13. Николаева З.А. Правовое регулирование труда осуждённых к лишению свободы: Международно-правовой аспект // Правоведение. 1992. № 4.
14. Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 33. Ст. 1316 (в ред. Федерального закона от 14 марта 2009 г. № 32-ФЗ).
15. Краткая Медицинская Энциклопедия. М.: Советская Энциклопедия, 1989. С. 48.
16. Приказ Минюста РФ от 25.01.1999 г. № 20 «Об утверждении Положения о следственном изоляторе уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1999. № 10 (в ред. Приказа Минюста РФ от 5 марта 2004 г.).
17. Харитонова Ю.С. Договор о предоставлении персонала // Законодательство. 2003. № 5.

Статья представлена научной редакцией «Право» 14 апреля 2009 г.