
ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА И МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

Юлия Александровна Лютаревич-Гефтер
Доцент кафедры гражданского процесса,
публично-правовой деятельности
и организации службы судебных приставов
ВГУЮ (РПА Минюста России),
кандидат юридических наук
E-mail: gefter.84@list.ru

Реализация принципа запрещения принудительного труда и развитие правовой культуры в отношениях с участием иностранных граждан

Правовая культура

76

4' (51) 2022

Аннотация. Исследование принципов трудового права традиционно вызывает немалый интерес научного сообщества. Только за последние 20 лет были проведены одиннадцать диссертационных исследований, посвященных соответствующему вопросу. Однако до сих пор не проводилось комплексного анализа реализации принципов трудового права в отношениях с участием иностранных граждан. В рамках одной статьи проанализировать реализацию всех принципов трудового права в отношениях с участием иностранных граждан невозможно. Поэтому для целей настоящей работы избрано изучение реализации такого основополагающего принципа, как запрещение принудительного труда. Актуальность темы исследования обусловлена тем, что по причинам, связанным в том числе с низкой правовой культурой, работодатели нередко нарушают данный принцип в отношениях с иностранными гражданами. В связи с изложенным цель данной работы заключается в раскрытии содержания принципа запрещения принудительного труда и ответе на вопрос о том, почему иностранное гражданство работника приводит к затруднениям в реализации указанного принципа, а также в формировании законодательного механизма, позволяющего противодействовать привлечению иностранных граждан к принудительному труду. Предметом исследования выступают нормы законодательства, прямо или косвенно обеспечивающие реализацию принципа запрещения принудительного труда, в том числе, в отношениях с участием иностранных граждан. Исследование проводилось на основе методов сравнительного анализа и синтеза, структурно-функционального анализа, формально-юридического анализа, а также общенаучных методов познания. Научная новизна исследования заключается в комплексном анализе реализации принципа запрещения принудительного труда в отношениях с участием иностранных граждан и формулировании предложений по совершенствованию действующего законодательства, а также в выводе о том, что меры, призванные защитить иностранных граждан от принудительного труда в виде обязанности трудиться при задержке заработной платы, носят, скорее, формальный, декларативный характер.

В связи с изложенным предлагается, во-первых, продлить установленные правовыми актами сроки поиска иностранными гражданами новой работы в случаях, когда причиной расторжения трудового договора стала полная или частичная задержка выплата заработной платы. Во-вторых, предлагается установить запрет приема на работу новых иностранных граждан работодателями, которых привлекали к административной ответственности за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы.

Ключевые слова: *принцип права, принудительный труд, защита от безработицы, содействие в трудоустройстве, иностранный работник.*

Yuliya Aleksandrovna Lyutarevich-Gefter
*Associate Professor of the department of
Civil Process, Public-Legal Activities and
Organizing Service of Court Bailiffs,
All-Russian State University of Justice (RLA
(Russian Law Academy)
of the Ministry of Justice),
Candidate of Legal science*

Implementation of Forced Labor Prohibition and Legal Culture Development in Relations with the Involvement of Foreign Citizens

Annotation. *The author of the present paper claims that studying principles of labor law arouses the interest of scientific communities. Thus in the last 20 years scholars carried out 11 dissertations devoted to the mentioned issue. However, complex analysis of implementation of labor law principles within relationships with the involvement of foreign citizens is not provided yet. The author does not believe that its possible to analyze all the principles of labor law with the involvement of foreign citizens. Therefore, for the purposes of this work, the author chooses the study of the implementation of such a fundamental principle as the prohibition of forced labor. The relevance of the research topic is due to the fact that, for reasons related, among other things, to a low legal culture, employers often violate this principle in relations with foreign citizens. In connection with the foregoing, the purpose of this work is to reveal the content of the principle of the prohibition of forced labor and answer the question of why the foreign citizenship of an employee leads to difficulties in implementing this principle, as well as to form a legislative mechanism to counteract the involvement of foreign citizens in forced labor. The subject of the study is the norms of legislation that directly or indirectly ensure the implementation of the principle of the prohibition of forced labor, including in relations with the participation of foreign citizens. The author conducts the study on the basis of methods of comparative analysis and synthesis, structural and functional analysis, formal legal analysis, as well as general scientific methods of cognition. The scientific novelty of the study lies in a comprehensive analysis of the implementation of the principle of the prohibition of forced labor in relations with the participation of foreign citizens and the formulation of proposals for improving the current legislation, as well as the conclusion that measures designed to protect foreign citizens from forced labor in the form of an obligation to work with delayed wages are rather formal and declarative in nature.*

Due to the mentioned theme, the author proposes, firstly, to extend the terms established by legal acts for the search for a new job by foreign citizens in cases where the reason for terminating the employment contract was a full or partial delay in the payment of wages. Secondly, it is proposed to establish a ban on the employment of new foreign citizens by employers who were brought to administrative responsibility for non-payment or incomplete payment of wages on time.

Keywords: *principle of law, forced labor, protection against unemployment, assistant in employment, foreign employee.*

В статье 2 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) закреплены принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Большинство ученых признают данные принципы синонимичными принципам трудового права [1, с. 59; 2, с. 68].

За последние 20 лет были проведены несколько фундаментальных исследований, посвященных проблемам, связанным с принципами трудового права, в том числе подготовлена диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук [3].

Принципы трудового права должны распространяться на все отношения, входящие в предмет данной отрасли права. Вместе с тем правовое положение иностранных граждан и лиц без гражданства, осуществляющих в России трудовую деятельность, имеет существенные особенности, определенные не только главой 50.1 ТК РФ, но и нормами Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Закон № 115-ФЗ)*.

Однако до настоящего времени в отечественной науке не проводилось комплексных исследований, анализирующих реализацию принципов трудового права в отношениях с участием иностранных граждан. Признавая, что в рамках одной научной статьи невозможно проанализировать реализацию всех принципов трудового права в отношениях с участием иностранных граждан, настоящая работа ставит целью изучить реализацию такого основополагающего принципа, как запрещение принудительного труда. Актуальность избранной темы исследования обусловлена тем, что работодатели нередко нарушают данный принцип в отношениях с иностранными гражданами. Представляется, что причиной тому служит недостаточная правовая и социальная защищенность последних, низкий уровень их осведомленности о нормах российского трудового законодательства, а иногда и отсутствие у них правовой культуры.

В связи с изложенным необходимо раскрыть содержание принципа запрещения принудительного труда и ответить на вопрос о том, по каким причинам иностранное гражданство работника приводит к возникновению затруднений в реализации указанного принципа. Следует также сформировать законодательный механизм, позволяющий противодействовать привлечению иностранных граждан к принудительному труду.

Принцип запрещения принудительного труда закреплен в абз. 3 ст. 2, ст. 4 ТК РФ. Так, согласно ч. 2 ст. 4 Кодекса под принудительным трудом понимается выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания

*Следует уточнить, что в целях обеспечения лаконичности изложения материала далее в настоящей статье будут упоминаться только иностранные граждане, даже если особенности правового положения в сфере труда установлены и для апатридов (прим. автора).

или насильственного воздействия. Кроме того, в ч. 3 ст. 4 закреплено, что к принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с федеральным законом он вправе отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением установленных сроков или размера выплаты заработной платы и возникновением непосредственной угрозы для его жизни и здоровья работника вследствие нарушения работодателем требований охраны труда.

В части 4 ст. 4 ТК РФ перечислены случаи, которые, хотя и предусматривают обязанность выполнять работу вне зависимости от наличия воли исполнителя, но к принудительному труду не относятся.

В Российской Федерации также действует ряд международных договоров, запрещающих принудительный или обязательный труд. К ним относятся, например, Международный пакт о гражданских и политических правах (ст. 8), Конвенция Международной организации труда № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (далее – МОТ, Конвенция МОТ № 29), Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда».

Пункт 1 ст. 2 Конвенции МОТ № 29 определяет принудительный или обязательный труд как всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, если это лицо не предложило добровольно своих услуг. В ТК РФ такого признака принудительного труда, как отсутствие добровольного предложения своих услуг, нет, что породило мнение о несовершенстве формулировок ст. 4 ТК РФ и даже предложение об исключении ч. 3 указанной статьи [4]. Рассматривая обоснованность подобных предложений, следует отметить, что международные правовые акты, в отличие от ч. 3 ст. 4 ТК РФ, не признают принудительным трудом случаи, когда работник вынужден трудиться в условиях задержки выплаты заработной платы или нарушения правил охраны труда, ставящих под угрозу его жизнь и здоровье. Такие случаи не могут быть признаны принудительным трудом по смыслу Конвенции МОТ № 29, поскольку изначально соискатель добровольно предложил свои услуги путем добровольного заключения трудового договора. Следовательно, один из обязательных признаков принудительного труда, упомянутый в Конвенции МОТ № 29, не соблюден.

Вместе с тем необходимо обратить внимание на п. 8 ст. 19 Устава МОТ, предусматривающий, что ратификация какой-либо конвенции любым членом МОТ не рассматривается как затрагивающая законодательство, судебное решение, обычай или соглашение, обеспечивающие трудящимся более благоприятные условия, чем те, которые предусмотрены конвенцией. Таким образом, Устав МОТ провозглашает, что если национальные акты, содержащие нормы трудового права, предоставляют более выгодные для работников условия, чем предусмотрены конвенцией МОТ, то применяются правила, установленные национальным законодательством, а не международным договором. Данное правило зафиксировано в Уставе МОТ не случайно, представляется, что оно отражает стремление защитить права и законные интересы работников как более слабой стороны правоотношения, путем распространения на них наиболее благоприятного правового регулирования.

Анализируя ч. 3 ст. 4 ТК РФ, можно утверждать, что законодатель, расширяя перечень случаев, относящихся к принудительному труду по сравнению

с международными правовыми актами, стремился усилить защищенность работников по сравнению со стандартами МОТ. Следовательно, в силу п. 8 ст. 19 Устава МОТ соответствующее положение ТК РФ не может рассматриваться как несогласующееся с Конвенцией МОТ № 29 или нарушающее ее.

В связи с изложенным важно обратить внимание на такую форму принудительного труда, как обязанность трудиться в условиях несвоевременной (или не в полном размере) выплаты заработной платы. Согласно ч. 2 ст. 142 ТК РФ работники, за некоторыми исключениями, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней вправе, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ч. 3 ст. 142 ТК РФ). Указанные формулировки породили справедливые замечания научного сообщества относительно несогласованности положений ч. 3 ст. 4 и ч. 2 ст. 142 ТК РФ. Ведь ч. 3 ст. 4 признает принудительным трудом любой случай задержки заработной платы или выплаты ее не в полном размере, а ч. 2 ст. 142 позволяет работнику приостановить исполнение трудовых обязанностей только по истечении 15 дней соответствующей задержки.

Все вышеперечисленные нормы трудового права, запрещающие принудительный труд, в полной мере распространяются на иностранных граждан.

Однако представляется, что нормы, защищающие от такой формы принудительного труда, как труд в условиях несвоевременной или не в полном размере выплаты заработной платы, обладают неравным правовым воздействием на граждан России и иностранных граждан. Вследствие чего защита иностранных граждан от принудительного труда в виде обязанности трудиться при задержке заработной платы носит скорее формальный, декларативный характер.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней гражданин России вправе приостановить работу и приступить к поискам нового работодателя или даже начать работать по совместительству в другой компании. Если финансовая ситуация у работодателя не улучшается, то гражданин России вправе расторгнуть трудовой договор и найти другую работу самостоятельно или при посредничестве службы занятости. Также гражданин Российской Федерации может быть зарегистрирован в качестве безработного и получать соответствующее пособие на период поиска работы. Указанные действия гражданина России не освобождают его работодателя от обязанности выплатить задержанную заработную плату с процентами, предусмотренными ст. 236 ТК РФ. Таким образом, граждане Российской Федерации наделены широким спектром правовых средств для недопущения принудительного труда в случае задержки выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере.

Для иностранного гражданина ситуация намного сложнее. Поиск нового места работы затруднен установленными законодательством требованиями и ограничениями на трудоустройство иностранных граждан. Кроме того, в случае увольнения срок для поиска иностранным гражданином новой работы может быть ограничен. Например, высококвалифицированный иностранный специалист должен найти другую работу в течение 30 рабочих дней со дня досрочного расторжения прежнего договора. В противном случае у него будет еще 30 рабочих дней на то, чтобы покинуть РФ (п. 11 ст. 13.2 Закона № 115-ФЗ). Граждане государств – членов Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС) в случае

досрочного расторжения трудового или гражданско-правового договора после истечения 90 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства вправе заключить новый договор в течение 15 дней, в противном случае обязаны покинуть государство трудоустройства (п. 9 ст. 97 Договора о ЕАЭС).

Кроме того, необходимо обратить внимание на то, что, по общему правилу, иностранные граждане не могут получать от государства материальную поддержку в связи с безработицей. Так, согласно п. 2 ст. 6 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон № 1032-1) законодательство о занятости населения распространяется на иностранных граждан, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

В силу п. 2 ст. 9, п. 1 ст. 12 № 1032-1 только безработным гражданам гарантируются:

- социальная поддержка (пособие по безработице, материальная помощь);
- осуществление таких мер активной политики занятости населения, как бесплатное получение услуг по психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости;
- бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования.

При этом для получения статуса безработного физическому лицу прежде всего нужно зарегистрироваться в целях поиска подходящей работы по месту жительства (п. 3 Правил регистрации безработных граждан, утв. Постановлением Правительства РФ от 02.11.2021 № 1909 «О регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан, требованиях к подбору подходящей работы, внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2020 г. № 460, а также о признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»). Зарегистрироваться по месту жительства могут только иностранные граждане, наделенные статусом временно или постоянно проживающих в России, поскольку временно пребывающие в Российской Федерации иностранные граждане подлежат регистрации по месту пребывания (ч. 1 ст. 14, ч. 1 ст. 20 Федерального закона от 18.07.2006 № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»). Таким образом, временно пребывающие в Российской Федерации иностранные граждане не могут быть признаны безработными и рассчитывать на перечисленные выше меры поддержки.

Закон № 1032-1 не содержит норм, прямо запрещающих регистрацию временно и постоянно проживающих в России иностранных граждан в качестве безработных. Однако в силу подп. 8 п. 1 ст. 7, подп. 8 п. 1 ст. 9 Закона № 115-ФЗ разрешение на временное проживание и вид на жительство не выдаются, а выданные документы аннулируются, если иностранные граждане (за некоторыми исключениями) не могут содержать себя и своих иждивенцев, не прибегая к помощи государства, на уровне не ниже величины прожиточного минимума в соответствующем субъекте РФ.

Постановка на учет в качестве безработного влечет выплату пособия по безработице, что является доказательством неисполнения временно или постоянно проживающим в Российской Федерации иностранным гражданином обязанности содержать себя и своих иждивенцев, не прибегая к помощи государства, а значит, служит основанием для аннулирования соответствующих документов. Таким образом, системный анализ Закона № 1032-1 и Закона № 115-ФЗ позволяет заключить, что временно и постоянно проживающие в России иностранные граждане де-факто не могут зарегистрироваться в качестве безработных, поскольку это приведет к аннулированию их разрешительных документов.

Вышеприведенные нормы свидетельствуют о том, что равное формулирование в ТК РФ принципа запрещения принудительного труда и мер защиты от него приводит к неравным правовым последствиям для граждан России и иностранных граждан. Последние недостаточно защищены в случае применения к ним такой формы принудительного труда, как обязанность трудиться при задержке выплаты заработной платы.

Испытывая ограничения во времени при поиске новой работы и не имея возможности рассчитывать на меры социальной поддержки в виде выплаты пособия по безработице, иностранные граждане с высокой долей вероятности будут вынуждены продолжать работу, надеясь на порядочность работодателя и получение в будущем задержанных сумм заработной платы. Что влечет затруднения в реализации принципа запрещения принудительного труда в отношениях с иностранными гражданами.

В связи с изложенным предлагается, во-первых, продлить в два раза сроки поиска иностранными гражданами новой работы, при условии, что такие сроки установлены международными правовыми актами или национальным законодательством, в случаях, когда причиной расторжения прежнего договора стала полная или частичная задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней. Во-вторых, необходимо установить запрет приема на работу новых иностранных граждан работодателями, которых привлекали к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ) за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы. Представляется, что соответствующий запрет должен действовать в течение, как минимум, одного года со дня привлечения к административной ответственности по соответствующему основанию.

Дополнительно следует отметить, что в настоящее время Законом № 115-ФЗ предусмотрены только отдельные запреты на использование труда иностранных граждан работодателями (заказчиками работ или услуг), привлекавшимися к административной ответственности. Так, привлекать иностранных граждан, которым для работы нужен патент, вправе работодатели или заказчики работ (услуг), не имеющие на момент заключения с иностранным гражданином договора неисполненных постановлений о назначении административных наказаний за незаконное привлечение к трудовой деятельности в России иностранных граждан (абз. 3 п. 1 ст. 13.3 Закона № 115-ФЗ). Привлекать высококвалифицированных специалистов вправе работодатели или заказчики работ (услуг), не имеющие на момент подачи ходатайства о привлечении высококвалифицированных специалистов неисполненных постановлений о назначении административного наказания за нарушение режима пребывания (проживания) иностранных граждан в