

УДК/UDC 349.2

Ограничение трудовых прав и свобод в связи с наличием судимости

Лебедь Владислава Алексеевна

студентка юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: lebed.vlada@icloud.com

Аннотация

В настоящей статье поднимаются проблемные вопросы, связанные с ограничением трудовых прав и свобод ввиду наличия у лица судимости. Исследуется научная литература, а также действующее законодательство. Перечисляются те сферы общественной жизни, в которых наличие судимости признается препятствием для осуществления трудовой деятельности. В работе отражаются существующие на сегодняшний день проблемы, которые негативно влияют на эффективность правового регулирования трудовых отношений. В частности, отмечается, что в настоящее время не регламентирован вопрос об установлении ограничений на занятие педагогической деятельностью по гражданско-правовым договорам для лиц, имеющих судимость; не урегулирован вопрос, связанный с осуществлением репетиторской деятельности. В статье содержатся предложения, направленные на урегулирование и дальнейшее разрешение указанных правовых пробелов.

Ключевые слова: трудовой договор, правовое ограничение, запрет, работодатель, трудовое законодательство, судимость.

Restriction of labor rights and freedoms due to a criminal record

Lebed Vladislava Alekseyevna

student of the Faculty of Law

Kuban State Agrarian University

Krasnodar, Russia

e-mail: lebed.vlada@icloud.com

Abstract

This article raises problematic issues related to the restriction of labor rights and freedoms due to a person's criminal record. The scientific literature is studied, as well as the current legislation. The list lists those spheres of public life in which the presence of a criminal record is recognized as an obstacle to the implementation of labor activities. The work reflects the current problems that negatively affect the effectiveness of legal regulation of labor relations. In particular, it is noted that at present the issue of establishing restrictions on engaging in pedagogical activities under civil law contracts for persons with a criminal record has not been regulated; the issue related to the implementation of tutoring activities has not been resolved. The article contains proposals aimed at the settlement and further resolution of these legal gaps.

Key words: labor contract, legal restriction, prohibition, employer, labor legislation, criminal record.

Отечественное трудовое законодательство закрепляет за каждым гражданином право на труд, которое он может самостоятельно реализовывать в соответствии с собственными желаниями.

Тем не менее национальное законодательство предусматривает определенные ограничения в области реализации права на труд. В частности, существуют ограничения, связанные с наличием у лица судимости.

Так, в содержании ст. 331 и 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) прямо закреплены ограничения в приеме на работу лиц с судимостью [1]. В обозначенных статьях перечислены те сферы, в которых наличие судимости признается препятствием для осуществления трудовой деятельности. Такие лица не могут трудоустроиться в сферу:

- 1) образования, вне зависимости от организации (т. е. ограничения распространяются на осуществление трудовой деятельности как в общеобразовательных школах, так и в высших учебных заведениях;
- 2) общего развития несовершеннолетних;

- 3) дошкольного воспитания и социальной защиты;
- 4) медицинского обеспечения;
- 5) детско-юношеского спорта;
- 6) искусства и культуры, если участвуют несовершеннолетние.

В данном случае необходимо обратить внимание, что ограничения имеют силу только в некоторых случаях, т. е. только тогда, когда лицо совершило не любые преступления, а те, что посягают на определенные объекты.

К числу таких объектов относятся, в частности, жизнь и здоровье; честь, достоинство, свобода; половая неприкосновенность; общественная нравственность и безопасность.

Даже снятая или погашенная судимость за эти преступления, как и неснятая или непогашенная судимость за иные умышленные тяжкие или особо тяжкие преступления, не позволяет претендовать по общему правилу на трудовую деятельность в этих сферах.

Согласно действующему трудовому законодательству, работодатель не имеет права заключать с данными лицами трудовой договор и допускать их к осуществлению трудовой деятельности. Хотелось бы обратить внимание на то обстоятельство, что законодатель предусматривает определенную юридическую ответственность за нарушение работодателем ранее упомянутых ст. 331 и 351.1 ТК РФ. При этом в зависимости от различных обстоятельств ответственность предусматривается не только в трудовом, но и в административном законодательстве. Подобное отношение законодателя к представленному вопросу подтверждает особую социальную значимость трудовых отношений. По нашему мнению, это является справедливым, т. к. допущение подобных нарушений представляет опасность возникновения различного рода неблагоприятных последствий в случае нарушения трудовых прав.

Отметим, что трудовое законодательство имеет некоторые правовые пробелы, негативно влияющие на правовое регулирование данных отношений.

Так, в ТК РФ не содержится перечня должностей, на занятие которых имеется запрет, связанный с судимостью, обозначены лишь сферы применения труда и педагогическая работа. С одной стороны, подобный подход законодателя можно рассматривать в качестве пробела. С другой стороны, ТК РФ, будучи федеральным законом, не должен включать в себя нормы, составляющие содержание подзаконных нормативно-правовых актов, например показатели, нормативы, перечни должностей. Тем более, что наименование последних может изменяться с течением времени. Кроме того, если по какой-то причине должность, предполагающая выполнение, в частности, педагогических обязанностей, не была включена в нормативно-правовой акт, то у работника или работодателя возникло бы формальное основание для отрицания применительно к подобной должности рассматриваемого запрета. Поэтому логичными представляются именно указание на характер работы (педагогическая деятельность) и перечисление сфер трудовой деятельности претендента.

Федеральным законом от 31 декабря 2014 г. № 489-ФЗ в ст. 331 и 351.1 ТК РФ были внесены изменения, заключающиеся в добавлении некоторых категорий лиц, которых можно допускать к труду в педагогической сфере и сфере развития несовершеннолетних [2]. Это лица, которые имели судимость за преступления, перечисленные в ст. 331 ТК РФ, но по своему характеру данные преступления относились к небольшой и средней тяжести. Это касается также лиц, уголовное преследование которых было прекращено по нереабилитирующим основаниям. Т. е., на сегодняшний день лицо может быть принято на работу, если имеется соответствующее решение комиссии по делам несовершеннолетних. Отметим, что некоторые теоретики и практикующие специалисты небезосновательно считают, что возложение на указанную комиссию решений о приеме лиц с судимостью на работу является ошибочным, т. к. не все члены комиссии могут обладать юридическим образованием и осознавать общественную опасность и характер тех преступлений, которые были совершены претендентом на вакантную должность [3].

Думается, решение о допуске к работе должно приниматься совместно — педагогами, психологами и юристами. Это обеспечит комплексное разрешение вопроса о допуске, когда будут оцениваться общественная опасность совершенного лицом деяния, его возможное влияние на нравственное развитие несовершеннолетних, с которыми в процессе трудовой деятельности будет взаимодействовать данный работник. Возможным форматом видится работа данной комиссии совместно с представителем прокуратуры или государственной инспекции труда.

Труд, как известно, регулируется не только трудовым правом. Гражданское право регулирует оказание услуг и выполнение работ на основании соответствующих гражданско-правовых договоров.

При этом на отношения, возникшие в силу заключения названных договоров, ТК РФ не распространяется, а значит, не действует и предусмотренный ТК РФ запрет, рассматриваемый в данной статье.

В подобной ситуации, чтобы обойти запрет, заинтересованные стороны могут заключить гражданско-правовой договор. В этой связи должен быть предусмотрен механизм, исключающий возможность обойти имеющийся запрет, закрепленный в ТК РФ.

Следует оговориться, что если отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, имеют все признаки трудовых отношений, регулируемых трудовым законодательством, то после их признания трудовыми на них распространяется трудовое законодательство, включая изучаемый запрет.

В юридической литературе отмечается актуальность и применимость права на информацию и связанные с реализацией этого права проблемы [4]. Указанное право должно быть реализовано и применительно к названным отношениям. Прежде всего, претендент на вакантную должность в сферах, где действует исследуемый запрет, должен быть заранее поставлен в известность о подобных особенностях правового регулирования.

Таким образом, проблема, касающаяся трудоустройства лиц с судимостью на работу, является весьма актуальной. При этом ряд вопросов

остаются не до конца разрешенными. В частности, в настоящее время не регламентирован вопрос об установлении ограничений на занятие педагогической деятельностью по гражданско-правовым договорам для лиц, имеющих судимость; не урегулирован вопрос, связанный с осуществлением репетиторской деятельности. Предложенные в статье меры по разрешению данных вопросов могут быть приняты законодателем во внимание.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (часть I). Ст. 3.
2. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 31.12.2014 № 489-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2015. № 1 (часть 1). Ст. 42.
3. Мевлуд Д. Д. Уголовно-правовые последствия судимости // Вестник Московского университета МВД России. 2019. № 4. С. 82–84.
4. Yankovskaya V. V., Kemkhashvili T. A., Ekimova K. V. Some problems arising in ensuring the right to information of employees // Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues. 2019. Vol. 22. No 4.

References:

1. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 07.01.2002. No. 1 (part I). Art. 3.
2. On amendments to certain legislative acts of the Russian Federation: Federal Law of December 31, 2014 No. 489-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2015. No. 1 (part 1). Art. 42.
3. Mevlud D. D. Criminal and legal consequences of a criminal record // Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2019. No. 4. P. 82–84.
4. Yankovskaya V. V., Kemkhashvili T. A., Ekimova K. V. Some problems arising in ensuring the right to information of employees // Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues. 2019. Vol. 22. No 4.