

Вклад Европейского суда по правам человека в понимание прав человека в сфере труда



Е.В. Сыченко

Доцент, кафедра трудового и социального права юридического факультета, Санкт-Петербургский государственный университет, кандидат юридических наук. Адрес: 199000, Российская Федерация, Санкт-Петербург, 22 линия Васильевского острова, 7. E-mail: e.sychenko@mail.ru



Аннотация

В статье рассматриваются наиболее важные решения Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ), имеющие отношение к защите трудовых прав граждан. Автором проанализированы дела, которые были рассмотрены данным органом судебной власти в течение последних лет по ст. 3, 4, 8 и 11 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод 1950 г. (ЕКПЧ), в частности, о расследовании несчастных случаев на производстве, запрете принудительного труда, защите частной жизни работников и обеспечения их права на свободу выражения мнения и объединения. Исследование позволило сделать вывод, что Европейская конвенция является важным инструментом в области защиты права на уважение частной жизни сотрудника на работе. Европейский суд по правам человека разработал систему оценки действий работодателя по контролю за выполнением работниками своей трудовой функции (видеозапись, просмотр электронных сообщений, прослушивание телефона) в свете ст. 8 Европейской конвенции. Эта система должна использоваться и национальными судами при рассмотрении дел, связанных с неправомерной, по мнению работника, формой контроля. Расширенное толкование понятия принудительного труда и торговли людьми, данное Европейским судом в решении по делу *Chowdury and others v. Greece*, как включающее в себя также невыплату задолженности по заработной плате, что ставит работников в уязвимое положение, также чрезвычайно важно для российской практики. Прочтение понятия «торговли людьми» как преступления, предусмотренного ст. 127.1 Уголовного Кодекса Российской Федерации, позволило бы обеспечить более эффективную защиту самым незащищенным группам населения (например, внутренним и внешним мигрантам, инвалидам). Автор подчеркивает важность выводов ЕСПЧ в решении по делу «Огневенко против России», свидетельствующих о том, что общий запрет забастовок сотрудников железной дороги, предусмотренный ст. 26 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» от 10.01.2003 № 17-ФЗ, несовместим со стандартами в области прав человека, а именно с положениями ст. 11 Европейской конвенции.



Ключевые слова

Европейский суд по правам человека, Европейская Конвенция, принудительный труд, защита частной жизни, трудовые права, профсоюз, суды, справедливое судебное разбирательство.

Для цитирования: Сыченко Е.В. Вклад Европейского суда по правам человека в понимание прав человека в сфере труда // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 5. С. 54–79.

УДК: 349.2

DOI: 10.17323/2072-8166.2019.5.54.79

Введение

В статистике Европейского суда по правам человека (далее — ЕСПЧ) не выделено количество дел, имеющих отношение к трудовому праву. Данные дела рассматриваются Судом в рамках разных статей Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950) (далее — ЕКПЧ), и их количество в течение года, как правило, не превышает 30 дел, если учитывать, в том числе рассмотренные на основании ст. 6, гарантирующей право на справедливый суд. Однако небольшое количество дел не свидетельствует о незначительном внимании Суда к защите прав работников. Исследование практики ЕСПЧ в этой области на протяжении последних 10 лет позволяет сделать вывод, что Суд чрезвычайно тщательно анализирует дела о защите работника от незаконного наблюдения со стороны работодателя, о безопасности труда и реализации запрета принудительного труда и дискриминации [Dorsemont F., Lörcher K., 2013]; [De Schutter O., 2005]. Европейские учебники трудового права [Cabrelli D., 2016: 57-59] указывают на ЕКПЧ как на один из источников национального трудового права, а некоторые решения ЕСПЧ стали классикой: *Markin v. Russia*¹, *Demir and Baykara v. Turkey*², *Sorensen and Rasmussen v. Denmark*³, *Barbulescu v. Romania*⁴.

Эти и ряд других постановлений ЕСПЧ внесли значительный вклад в формирование единого европейского представления о содержании свободы объединения, права работника на уважение частной жизни, понимание запрета принудительного труда и торговли людьми, границ права работника на свободу выражения мнения. Это не означает, что в европейских странах сформированы единое представление и единый подход к регулированию этих вопросов. Но ЕСПЧ установил в своей практике некоторые стандарты, которым подобное регулирование должно соответствовать. Именно это нами и понимается как его «вклад». Стоит также отметить, что, несмотря на небольшое количество дел, многие из решений ЕСПЧ, имеющих отношение к трудовому праву, вызывают жаркие дискуссии среди специалистов о взаимосвязи трудовых прав и прав человека [Mundlak G., 2012: 217]; [Kolben K.,

¹ ECtHR, *Konstantin Markin v. Russia* (30078/06) Chamber judgement 07/10/2010, para. 28-29.

² ECtHR, *Demir and Baykara v. Turkey* [GC] (34503/97) 12/11/2008.

³ ECtHR, *Sorensen and Rasmussen v. Denmark* (52562/99 52620/99) 11/01/2006.

⁴ ECtHR, *Bărbulescu v. Romania* (61496/08) GC 05/09/2017.

2009: 449]. Эти работы помогают популяризировать правовые позиции Суда и ознакомить широкий круг заинтересованных лиц с разработанными им стандартами защиты трудовых прав как прав человека.

В настоящей статье также будет сделана попытка проанализировать эти стандарты и предположить их возможную применимость в российской практике. Основным предметом изучения являются постановления ЕСПЧ, принятые в 2017 и 2018 годах, которые наиболее интересны как исследователям, так и практикам в области трудового права.

1. Безопасность труда в практике ЕСПЧ

ЕКПЧ не содержит ни права на труд, ни права на безопасные условия труда. Эти нормы были закреплены в Европейской социальной хартии, которую принято называть как «дополняющую» ЕКПЧ⁵. Тем не менее, в течение последних пяти лет ЕСПЧ рассмотрел ряд дел, имеющих непосредственное отношение к безопасности труда, точнее, к обязательствам государства, вытекающим из причинения вреда работникам.

В частности, в рамках ст. 2 ЕКПЧ, гарантирующей право на жизнь, были рассмотрены дела по заявлению родственников работников, скончавшихся по причинам, связанным с условиями их труда⁶. Большинство дел, связанных с безопасностью труда, было рассмотрено в свете позитивных обязательств государств обеспечить эффективное расследование и защиту прав потерпевших и не представляет значительного интереса для специалистов в области трудового права⁷. Однако в 2017 году дело на подобную тему было рассмотрено в свете ст. 3, запрещающей унижающие достоинство и бесчеловечное обращение, что, с нашей точки зрения, являет сдвиг в практике ЕСПЧ и заслуживает более подробного рассмотрения.

В деле «Mažukna против Литвы»⁸ предметом разбирательства стало расследование несчастного случая на работе. Истец, сварщик на строительной площадке, получил увечье в результате падения с поврежденных строительных лесов. Досудебное расследование несчастного случая заняло три года и семь месяцев, и дело было закрыто в связи с истечением срока давности.

⁵ Сайт Совета Европы. Available at: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter> (дата обращения 20-02-2019)

⁶ ECtHR, Vilnes and others v. Norway. Applications nos. 52806/09, 22703/10. Judgment of 5 December 2013; ECtHR, Brincat and others v. Malta (60908/11, 62110/11, 62129/11, 62312/11, 62338/11) 24/07/2014.

⁷ ECtHR, Bakanova v. Lithuania (11167/12) 31/05/2016; Mircea Pop v. Romania (43885/13) 19.07.2016; Sidika İmren v. Turkey (47384/11) 13.09.2016.

⁸ ECtHR, Mažukna v. Lithuania (72092/12) 11/04/2017.

Заявление истца рассматривалось в свете разработанного ЕСПЧ процессуального аспекта ст. 3 [Reidy A., 2002: 34]. Интересно отметить, что истец изначально подавал заявление по ст. 6 и 13 Конвенции. Суд решил рассмотреть дело по ст. 3 и постановил, что государством она была нарушена, поскольку не было проведено должного расследования обстоятельств несчастного случая, в результате которого истец получил телесные повреждения⁹.

Исходя из толкования ст. 3 ЕКПЧ и практики ее применения данные нормы накладывает на государства обязательства расследовать и обеспечить эффективную правовую и другие виды защиты в случае унижающего достоинства обращения, нарушающего запрет, установленный данной статьей [Harris D.J., O'Boyle M., Warbrick C., 2009: 108]. Следовательно, для возникновения такого обязательства необходимо как минимум бесчеловечное или унижающее достоинство обращение¹⁰. В настоящем деле нарушение правил безопасности в результате халатности причинило тяжкий вред здоровью работника. Суд счел, что «ситуация достигла достаточного порога тяжести, чтобы попасть в сферу действия статьи 3 Конвенции»¹¹. Таким образом, Суд, выйдя за рамки своих традиционных строгих позиций относительно уровня тяжести в контексте бесчеловечного и унижающего достоинство обращения, кратко постановил, что нанесение серьезного вреда здоровью в результате несчастного случая на работе является формой унижающего достоинство или/и бесчеловечного обращения.

Эта позиция Суда, по нашему мнению, очень неоднозначна¹² и должна быть подкреплена веской аргументацией относительно критериев, которые позволили Суду постановить, что несчастный случай на работе имел признаки бесчеловечного или унижающего достоинство обращения. Традиционно Суд ссылается на понятие «человеческого достоинства»¹³ в качестве критерия подобного обращения. В данном случае, однако, не очевидно, что достоинство истца было ущемлено.

Это дело свидетельствует о широкой сфере применения ст. 3. Во-первых, она обеспечивает всем получившим производственные травмы дополнительное основание для защиты своих процессуальных прав в рамках уголовного расследования и получения судебной защиты. Во-вторых, она может быть истолкована как дающая возможность государственным служащим рассматривать несчастные случаи на работе в свете позитивных обязательств государства по ст. 3 ЕКПЧ.

⁹ ECtHR, *Mažukna v. Lithuania*. Пар. 85-87.

¹⁰ ECtHR, *Assenov and others v. Bulgaria* (90/1997/874/1086) 28/10/1998, *E. and Others v. the United Kingdom* (33218/96) 26/11/2002, *MC v. Bulgaria* (39272/98) 04/12/2003.

¹¹ ECtHR, *Mažukna v. Lithuania* (no. 72092/12) 11/04/2017. Пар. 81.

¹² Интерес представляют доводы судьи Вошпjak, изложенные в особом мнении.

¹³ ECtHR, *Bouyid v. Belgium* [GC] (23380/09) 28/09/2015. Пар. 83.

Такая возможность гарантирована ст. 2 ЕКПЧ, если вспомнить дело *Brincat and others v. Malta*¹⁴, в котором истцы просили признать нарушением ст. 2 ЕКПЧ смерть нескольких сотрудников государственных верфей от профессиональных заболеваний, вызванных работой с асбестом. В этом деле Суд постановил, что ст. 2 возлагает на государства позитивное обязательство по принятию надлежащих мер для защиты жизни находящихся под его юрисдикцией лиц, включая тех, кто работает в государственной корпорации, принадлежащей и контролируемой Правительством.

В этом деле, так же как и в рассмотренном ранее деле *Vilnes and others v. Norway*, Суд сделал важный для безопасности труда вывод: ст. 8 ЕКПЧ была посчитана основанием защиты права получать информацию о рисках, которым подвержен работник на рабочем месте¹⁵. Отметим, что в деле *Brincat and others v. Malta*¹⁶ речь шла о рисках работы с асбестом, когда не была принята Конвенция Международной организации труда N 162 об охране труда при использовании асбеста (1986). В государстве-ответчике тогда не было нормативного регулирования, направленного на охрану здоровья работника от вредных факторов, возникающих в связи с работой с этим веществом. Суд пришел к выводу, что уже в конце 1970-х годов власти Мальты знали или должны были знать о вреде асбеста. В качестве обоснования этого вывода были приведены научные работы о вреде асбеста, написанные и опубликованные на Мальте в период работы заявителей, а также дело, рассмотренное судом Мальты в 1979 году, решением, по которому истцу был возмещен вред, причиненный работой с асбестом. Другим доказательством был факт членства в МОТ, в которой на тот момент рассматривался проект конвенции о защите работников при работе с асбестом¹⁷.

Из решения следует, что правительство не проводило в тот период исследований вредности этого вещества и не сделало доступной даже общую информацию, известную на момент работы заявителей. Суд отметил, что «вместо этого правительство, по-видимому, не обращающее внимания на обязательства, вытекающие из Конвенции, решило считать, что в его обязанности не входит предоставление информации с самого начала и что любой человек в такой рабочей обстановке в любом случае будет в полной мере осведомлен о связанных с этим опасностях». Такой подход правительства Мальты был сочтен нарушением ст. 8 ЕКПЧ.

¹⁴ ECtHR, *Brincat and others v. Malta* (60908/11 et al) 24.07.2014.

¹⁵ ECtHR. *Vilnes and others v. Norway*. Applications nos. 52806/09, 22703/10. Judgment of 5 December 2013.

¹⁶ ECtHR, *Brincat and others v. Malta* (60908/11, 62110/11, 62129/11, 62312/11, 62338/11) 24/07/2014. Заявителями выступали 21 бывший работник государственного судоремонтного завода, пострадавшие от воздействия асбеста.

¹⁷ ECtHR, *Brincat and others v. Malta*. Para 106.

Подход Суда к анализу этого дела можно кратко обозначить следующим образом: государство обязано обеспечить безопасность труда работников, защитив их наиболее эффективным способом от воздействия вредных факторов, известных на момент работы (вывод из ст. 2 ЕКПЧ), а также сообщать полную информацию о таких факторах (вывод из ст. 8 ЕКПЧ). Следовательно, если имеются научные труды о вреде фактора X, государство может быть призвано к ответственности за нарушение норм конвенции, если защита работников от фактора X не была обеспечена, а информация о нем не была сообщена.

Представим, что этим фактором X выступает стресс или домогательство на рабочем месте. На международном уровне и МОТ, и ВОЗ¹⁸ уделяют значительное внимание этому фактору, называемому в российских публикациях психосоциальным или социально-психологическим [Лютов Н.Л., 2017: 348]. МОТ, в частности, уже с 1970-х годов призывает страны к профилактике и управлению рисками стресса и другими психосоциальными рисками [Leka S., Jain A., 2016: 24]. Эта организация разработала подробные руководства¹⁹, учебные материалы по выявлению данных рисков и борьбе с ними, и даже подготовила приложение для смартфонов²⁰.

В России пока не ведется работа по выявлению и обеспечению защиты работников от данных рисков. Европейский комитет по социальным правам (далее — ЕКСП), в чью компетенцию входит контроль за соблюдением странами Европейской социальной хартии (далее — ЕСХ) и ее толкование, в заключении о выполнении Россией норм данного документа отметил, что ст. 3.1. ЕСХ включает обязательство государства обеспечить защиту и от этих рисков²¹.

Исходя из изложенного выше, можно предположить следующее: работник, пострадавший от такого риска в России, сможет обратиться с заявлением в ЕСПЧ о том, что Российская Федерация не создала правовую базу защиты работника, не информировала о таких рисках на рабочем месте. Стоит отметить, что ЕСПЧ уже рассматривал в одном из дел вопрос о госу-

¹⁸ PSYCHOSOCIAL FACTORS AT WORK: Recognition and control Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health Ninth Session Geneva, 18-24 September 1984; OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH SERIES No. 56. Available at: https://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf (дата обращения: 20-09-2019)

¹⁹ https://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_177108/lang--en/index.htm (дата обращения: 20-09-2019)

²⁰ https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_438081/lang--en/index.htm (дата обращения: 20-09-2019)

²¹ European Committee of Social Rights. Articles 3, 11, 12, 13, 14, 23 and 30 of the European Social Charter. Conclusions 2017. С. 947. Available at: <https://www.vlaanderen.be/fr/nbwa-news-message-document/document/0901355780229136> (дата обращения: 20-02-2019); ECSR, Statement of Interpretation on Article 3§1 of the Charter, Conclusions 2013.

дарственной политике защиты от домогательства на рабочем месте²², следовательно, наше предположение обосновано и может быть реализовано.

2. Понимание «принудительного труда»

Статья 4 построена следующим образом: в первом пункте содержится абсолютный запрет рабства и подневольного состояния, во втором — принудительного или обязательного труда, а третий пункт перечисляет виды работ (или обстоятельств их осуществления), которые не относятся к понятию принудительного труда.

К сожалению, как отмечают исследователи, мнения о том, что практика рабства осталась в истории, далека от реальности в XXI веке [Mantouvalou V., 2006: 414]. В 2017 году Суд рассмотрел два дела согласно положениям этой статьи. Одно из них касается обязанности государства расследовать дела о принудительном или обязательном труде. В деле «J. и другие против Австрии»²³ две гражданки Филиппин, которые поехали работать горничными или гувернантками в Объединенные Арабские Эмираты, утверждали, что их работодатели отняли у них паспорта и эксплуатировали их, в том числе в течение их пребывания в Австрии, до момента их побега из отеля в Вене. По их мнению, решение австрийских властей прекратить расследование событий, произошедших в Австрии, было нарушением ст. 4 Конвенции. Суд отметил, что ст. 4 ЕКПЧ не обязывает государства обеспечивать универсальную юрисдикцию в отношении действий, подпадающих под запрет согласно ее нормам. Нарушение произошло за пределами государства-стороны ЕКПЧ, австрийские власти предприняли все необходимые в данной ситуации шаги. Особенно было отмечено, что истицы обратились в полицию примерно через год после побега, когда их работодатели уже давно покинули страну.

В другом деле «Човдури и другие против Греции»²⁴ Суд постановил, что неоплачиваемая работа нелегальных мигрантов в Греции относится к сфере принудительного труда и торговли людьми. Заявление подали 42 гражданка Бангладеш, собиравшие клубнику на ферме под присмотром вооруженной охраны. Они добровольно вступили в трудовые отношения, были обеспечены питанием и жильем и могли свободно передвигаться по территории. Работодатель не платил им на протяжении шести месяцев и предупредил их, что они получают заработок только если продолжат работать.

Это дело чрезвычайно интересно тем, что Суд расширил толкование понятия принудительного труда и торговли людьми. Собственно понятия тор-

²² ECtHR, Dolopoulos v. Greece (36656/14) 10/12/2015.

²³ ECtHR, J. and others v. Austria (58216/12) 17.01.2017.

²⁴ ECtHR, Chowdury and Others v. Greece (21884/15)30.03.2017.

говли людьми как такового в ЕКПЧ не содержится. Но Суд в более ранних решениях²⁵ пришел к выводу о том, что торговля людьми подпадает под запрет ст. 4 и является одной из форм принудительного труда [Pati R., 2011: 141].

В настоящем деле сложность квалификации действия «работодателя» могла возникнуть в связи с тем, что истцы добровольно согласились выполнять работу и были вольны ее покинуть. Суд постановил, что изначально согласия на трудоустройство «недостаточно для того, чтобы исключить квалификацию данных отношений, как принудительный труд»²⁶. Было отмечено, что добровольное согласие является только одним из факторов, которые следует принять во внимание в свете всех обстоятельств дела. Далее он обратил внимание на уязвимое положение работников из Бангладеш, поскольку они были нелегальными мигрантами и не могли воспользоваться правовыми средствами защиты своих прав, а также на ужасающие условия их труда и проживания, описанные в решении суда Греции. Они проживали в импровизированных хижинах из картона, нейлона и бамбука без туалета или водопровода; их работодатели не платили им и предупредили, что они получают зарплату, только если продолжат работу²⁷.

Традиционно концепции принудительного или обязательного труда истолковываются ЕСПЧ на основании положений Конвенции МОТ [Cullen H., 2006: 585–592]. Ссылки на Конвенцию МОТ №29 «Относительно принудительного или обязательного труда»²⁸ можно обнаружить во всех делах, рассмотренных по ч. 2 ст. 4 ЕКПЧ. Согласно этому документу, термин «принудительный или обязательный труд» означает любую работу или услуги, требуемые от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, и для выполнения которых это лицо не предложило свои услуги добровольно. Кроме того, в этом деле Суд анализировал положения Конвенции Совета Европы о противодействии торговле людьми (2005) (не ратифицированной Россией). Суд счел, что если работодатель злоупотребляет своими возможностями или пользуется уязвимостью своих работников с целью их эксплуатации, то это означает, что они не соглашаются на работу добровольно²⁹.

Это судебное решение демонстрирует, что понятие принудительного труда истолковывается сейчас Судом как включающее в себя также невыплату задолженности по заработной плате, когда «работники» находятся в уязвимом положении. Уязвимость истцов была установлена благодаря нескольким факторам: они были лишены возможности любого обращения за право-

²⁵ ECtHR, Rantsev v. Cyprus and Russia (25965/04) 07/01/2010.

²⁶ ECtHR, Chowdury and Others v. Greece (21884/15)30.03.2017. Para 96.

²⁷ ECtHR, Chowdury and Others v. Greece (21884/15)30.03.2017. Para 94.

²⁸ Ведомости ВС СССР. 1956. № 13. Ст. 279.

²⁹ ECtHR, Chowdury and Others v. Greece (21884/15)30.03.2017. Para 96.

вой защитой; они могли быть депортированы как нелегальные иммигранты; они были лишены каких-либо средств и жилья. По нашему мнению, отсутствие одного из этих факторов могло привести Суд к выводу, что действия работодателя не являются принудительным или обязательным трудом.

Таким образом, это судебное решение, хотя и является знаменательным для жертв торговли людьми, вряд ли может привести к доказательству наличия факта принудительного труда в делах, в которых истцы утверждали, что отсутствие оплаты труда являлось определяющим фактором этого явления³⁰.

Установив, что в отношении истов были совершены действия, подпадающие под запрет ст. 4 ЕКПЧ (торговля людьми), Суд продолжил оценку того, выполнили ли национальные власти позитивные обязательства в отношении истцов. По мнению ЕСПЧ, для выполнения позитивного обязательства криминализовать и эффективно преследовать лиц, виновных в совершении действий, запрещенных ст. 4 Конвенции, государства-члены должны создать законодательную и регулятивную базу для запрещения и наказания принудительного или обязательного труда, рабства и подневольного состояния. Было установлено, что Греция существенным образом выполнила свои позитивные обязательства по созданию правовых основ для борьбы с торговлей людьми, но меры, принятые властями для ее предотвращения, были недостаточными. Суд посчитал, что местное отделение полиции было осведомлено об отказе работодателей от выплаты заявителям заработной платы, но не предприняло мер к защите этих лиц, кроме того, национальный суд узко истолковал понятие торговли людьми, в результате чего обвиняемые были оправданы. Местное отделение полиции посчитало, что факт наличия свободы передвижения истцов свидетельствует об отсутствии признаков принудительного труда. ЕСПЧ, однако, счел, что «ситуация торговли людьми может существовать несмотря на наличие у жертвы свободы передвижения»³¹.

Суд установил факт нарушения процессуальных обязанностей государства, вытекающих из ч. 2 ст. 4 ЕКПЧ. Интересно отметить, что истцы просили ЕСПЧ взыскать с государства сумму материального ущерба, рассчитанного исходя из сумм невыплаченной заработной платы. Европейский суд, несмотря на признание того, что он не может определить сумму, которая должна быть присуждена каждому из них, посчитал целесообразным присудить им компенсацию.

Значение данного решения для России трудно переоценить. Напомним, что ЕСПЧ подчеркнул необходимость создать правовую базу для запрещения и наказания принудительного или обязательного труда, рабства

³⁰ Например, такие дела, как *Vnuchko v. Ukraine* (1198/04) 14/12/2006, *Popov v. Ukraine* (23892/03)14/12/2006, *Sokur v. Ukraine* (29439/02), 26/11/2002.

³¹ ECtHR, *Chowdury and Others v. Greece* (21884/15)30.03.2017.

и подневольного состояния, имея в виду именно нормы уголовного права. В Уголовном кодексе Российской Федерации предусмотрены составы преступления «Торговля людьми» (ст. 127.1) и «Рабство» (ст. 127.2), при этом нормы данных статей в случае рассмотрения аналогичного дела российским судом не позволят признать действия «работодателей» торговлей людьми. Не будет оснований и для признания этих действий рабским трудом. Исследование судебной практики по эти двум статьям позволяет сделать вывод, что в ситуациях, аналогичных делу «Човдури и другие против Греции», состав преступления, предусмотренный данными статьями, не будет установлен, и что российские суды не склонны расширительно толковать положения ст. 127.1 УК РФ в свете актов, принятых Советом Европы.

Полагаем, что из данного решения следует сделать вывод о необходимости реализацией Россией позитивных обязательств, вытекающих из ст. 4 ЕКПЧ, в частности, криминализации принудительного труда и ратификация Конвенции Совета Европы о противодействии торговле людьми. Российская Федерация остается единственным государством — членом Совета Европы, не ратифицировавшим этот документ.

Обращаясь к интерпретации ЕСПЧ п. 3 ст. 4, стоит отметить, что Конвенция не содержит определения понятия принудительного или обязательного труда. Европейский суд интерпретирует это понятие, опираясь на положения Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде». Ссылки на нормы этой Конвенции содержатся во всех решениях, рассмотренных на основании п. 2 ст. 4 ЕКПЧ. Необходимо отметить, что Суд традиционно подходит к толкованию данного понятия ограничительно и не склонен расширять его. Например, в делах «Внучко (*Vnuchko*) против Украины» и «Акерл и другие (*Ackerl and Others*) против Австрии» Суд отказался признать неоплачиваемую работу в качестве принудительного труда³², а в деле «Штуммер (*Stummer*) против Австрии» не посчитал принудительным трудом работу заключенных без права на получение пенсии по старости³³.

В 2015 году ЕСПЧ расширил толкование понятия «принудительный или обязательный труд», придя к выводу о том, что исключение, предусмотренное пп. «б» п. 3 ст. 4 ЕКПЧ, следует толковать как имеющие отношение, лишь к обязательной военной службе. В деле «Хитос (*Chitos*) против Греции»³⁴ заявитель, являвшийся офицером вооруженных сил, утверждал, что обязанность выплатить пошлину государству, чтобы уйти в отставку до конца срока службы, противоречила ст. 4 ЕКПЧ.

³² Постановление от 14.12.2006, жалоба №1198/04, Постановление от 29.06.1994, жалоба № 20781/92.

³³ Постановление от 7.07. 2011, жалоба № 37452/02.

³⁴ Постановление от 4.06.2015, жалоба № 51637/12.

ЕСПЧ, рассматривая данное дело, в первую очередь отметил, что стремление государства обеспечить возмещение затрат на подготовку офицеров вооруженных сил оправдано, в том числе в виде наложения обязанности оплатить расходы на обучение и содержание военнослужащего³⁵. Вместе с тем Суд решил, что сумма, которую власти Греции потребовали у заявителя, была чрезмерной. ЕСПЧ решил, что действия властей Греции нарушили запрет принудительного труда, закрепленный в п. 2 ст. 4 Конвенции.

Очевидно, что установленное нарушение ст. 4 Конвенции было обусловлено недостатками процедуры расторжения военного контракта до истечения срока его действия и порядка получения государством компенсации за неотработанные годы. Это постановление свидетельствует о том, что Европейский суд подчеркивает значение принципа пропорциональности в отношениях между государством (работодателем) и работником, обязанным возместить затраты на свое обучение.

Полагаем, что правовые позиции ЕСПЧ, выраженные в данном деле, актуальны и для России. В частности, они могут быть применимы как к спорам о досрочном расторжении контракта с военнослужащим, так и при спорах между работодателем и спортсменом, который на основании ст. 348.12 Трудового Кодекса Российской Федерации может быть обязан произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по собственному желанию без уважительных причин.

3. Дело, рассмотренное по статье 6 ЕКПЧ

Наибольшее количество дел, относящееся к трудовому праву, было рассмотрено по ст. 6, которая провозглашает право на справедливое судебное разбирательство. Среди них традиционно можно обнаружить несколько дел об увольнении судьей³⁶ и дела о чрезмерной продолжительности трудовых споров³⁷. Также в 2017 году было рассмотрено дело об отсутствии доступа работника к предъявленным суду работодателем доказательствам, которые имели засекреченный статус³⁸ (рассмотрено в свете ст. 6 и 8 ЕКПЧ).

Среди этих дел имеет смысл упомянуть дело об обращении в суд 18-ти украинских судей, отправленных в отставку со своих должностей в резуль-

³⁵ ECtHR, *Chitos v. Greece* (51637/12) 04.06.2015.

³⁶ ECtHR, *Kamenos v. Cyprus* (147/07) 31/10/2017, *Sturua v. Georgia* (45729/05) 28/03/2017, *Kulykov and Others v. Ukraine* (5114/09, 4588/11, 9740/11, 12812/11, 20554/11, 35336/11, 68443/11, 75790/11, 78241/11, 5678/12, 11775/12, 21546/12, 54135/12, 65207/12, 77810/12, 242/13, 15073/13, and 57154/13) 19/01/2017.

³⁷ ECtHR, *Ertaç BİLİM v. Turkey* (18546/08)24/01/2017, *Korzeniak v. Poland* (56134/08) 10/01/2017.

³⁸ ECtHR, *Regner v. the Czech Republic* (35289/11) Большая палата 19/09/2017.

тате дисциплинарного разбирательства. В каждом из дел Высший совет юстиции Украины установил, что истцы нарушили судебскую присягу; эти постановления Суда были вынесены на рассмотрение Парламента и Президента Украины для принятия окончательных решений об их отставке. Окончательные решения были позже безуспешно оспорены в судах. Истцы жаловались, что слушания об их отставке нарушали принцип независимого и беспристрастного суда, а также, что отставка существенным образом сказалась на их личной жизни. Таким образом, они заявили о нарушении ст. 6 и 8 Конвенции. Их доводы были в основном почерпнуты из известного судебного решения «Волков против Украины», в котором Суд признал нарушение обеих статей и в первый и последний раз распорядился восстановить истца в должности.

Постановление Суда в деле 18-ти судей было очень коротким. Ссылаясь на данные, положенные в основу решения по делу судьи Александра Волкова, ЕСПЧ заключил, что судебные разбирательства не соответствовали принципам независимости и беспристрастности. Таким же образом Суд оценил доводы истцов о нарушении ст. 8, повторив заключения по делу Волкова. Реакция Суда на заявления о восстановлении в должности, поданные несколькими истцами, является единственным интересным моментом этого решения. В деле Волкова Суд подчеркнул, что распоряжение о восстановлении в должности — исключительная мера. В данном случае Суд отказался рассматривать подобные заявления, оптимистически оценив качество судебных реформ в Украине. В частности, он постановил: «Суд отмечает, что в настоящее время в Украине проходит полномасштабная судебная реформа, включающая в себя конституционные и дополнительные законодательные поправки, а также институциональные преобразования... с учетом масштабов и обстоятельств настоящих заявлений нельзя сделать вывод, что эта новая предпосылка делает соответствующие внутренние процедуры на первый взгляд бесполезными и бессмысленными»³⁹.

Эта позиция в очередной раз показывает, что постановление ЕСПЧ о восстановлении в должности незаконно уволенного судьи является экзотическим средством, применяемым только в исключительных случаях против отдельных стран, в которых внутренние гражданские процессы были признаны в целом неэффективными.

4. Дело, рассмотренное по статье 8 ЕКПЧ

Статья 8 ЕКПЧ является еще одним лидером по количеству дел в области трудового права, поскольку ее положения трактуются особенно широко

³⁹ ECtHR, *Regner v. the Czech Republic* (35289/11) Большая палата 19/09/2017. Para 148.

и покрывают большое количество самых разных аспектов: неправомерное увольнение (как в случае с вышеупомянутым делом о судьях из Украины), защита частной жизни сотрудника на работе⁴⁰ [Hendrickx F., Van Bever A., 2013: 183], право доступа к персональным данным [Van der Sloot B., 2015: 25–50]⁴¹ и правомерность сбора персональных данных работодателем⁴².

Начнем с чрезвычайно актуальных для России дел, связанных с различными аспектами защиты частной жизни сотрудника на работе: дело *Barbulescu* о проверке электронной почты сотрудника и дело *Antović* и *Mirković* о видеонаблюдении на работе.

В 2016 году Суд рассмотрел дело *Барбулеску*, инженера и менеджера по продажам, который был уволен за использование корпоративного аккаунта мессенджера *Yahoo* в личных целях, тогда как такое использование было запрещено внутренними правилами работодателя. Палата Суда не усмотрела нарушения ст. 8 ЕКПЧ, поскольку, по мнению большинства судей, внутренние суды правильно определили баланс между правами работодателей в области управления трудом и правом работника на уважение частной жизни. Палата приняла решение, что вмешательство в это право заявителя было пропорционально преследуемой цели.

Решения Суда были охарактеризованы как свидетельство «смерти права работника на уважение частной жизни» [Peers S., 2016]. СМИ озаглавили новость об решении Суда: «Личная переписка на рабочем месте может быть прочитана европейскими работодателями» [Rushton K., 2017].

В особом мнении судья П. Де Альбукерке отметил, что данное дело дало Суду отличную возможность разработать собственную прецедентную практику в области защиты частной жизни относительно интернет-коммуникаций сотрудников⁴³. Он утверждал, что запрет на личное использование Интернета сотрудниками является недопустимым и что сотрудники должны быть уведомлены компанией о правилах об использования Интернета на рабочем месте. До введения в действие политики мониторинга сотрудники должны быть уведомлены о назначении, сфере действия, технических средствах и графике такого мониторинга.

Делу было передано в Большую Палату Суда, которая рассмотрела его 30.11.2016 и вынесла решение 5.09.2017. Анализ решения Большой палаты позволяет предположить, что аргументы судьи Де Альбукерке о выработке комплексного подхода к конфиденциальности интернет-коммуникаций

⁴⁰ ECtHR, *Antović and Mirković v. Montenegro* (70838/13) 28/11/2017, *Bărbulescu v. Romania* (61496/08)GC 05/09/2017. Para 80.

⁴¹ ECtHR, *Yonchev v. Bulgaria* (no. 12504/09) 07.12.2017.

⁴² ECtHR, *Surikov v. Ukraine* (no. 42788/06) 26.01.2017.

⁴³ Partly Dissenting Opinion of Judge Pinto De Albuquerque. Para 1, 10–12.

на работе были услышаны. Большая Палата 11 голосами против 6 приняла решение, что государство нарушило позитивные обязательства по ст. 8 ЕКПЧ.

В данном решении, которое можно смело назвать революционным, Суд выделил несколько факторов, которые должны приниматься во внимание судами при разрешении подобных дел. Этот список значительно шире, чем применяемый Судом ранее в делах «Копланд против Великобритании», «Кепке против Германии», «Пиев против Болгарии»⁴⁴. Вот этот список:

(i) был ли сотрудник уведомлен о вероятности мер контролирования работодателем корреспонденции и других средств общения, а также об осуществлении таких мер (в уведомлении обычно должен ясно быть указан характер контроля, а само уведомление направлено заранее);

(ii) степень контроля со стороны работодателя и степень вмешательства в личное пространство работника (различие между контролем над характером переписки и над содержанием). К последнему применяются более жесткие требования;

(iv) могла ли цель контроля быть достигнута более мягкими методами, чем контроль переписки;

(v) последствия контроля для работника, над которым он осуществляется;

(vi) были ли работнику обеспечены надлежащие гарантии, особенно, если контроль работодателя характеризовался мерами вмешательства в личную сферу;

(vii) был ли обеспечен доступ к средству правовой защиты в суде⁴⁵.

Это постановление вызывает озабоченность насчет согласованности подхода Суда к защите частной жизни на рабочем месте с разработанной ранее концепцией обоснованного ожидания защиты частной жизни (*reasonable expectation of privacy*). «Обоснованное ожидание защиты частной жизни», традиционно используемое Судом для определения факта вмешательства в осуществление этого права, не было сочтено весомым в настоящем деле. Большая палата посчитала, что «остается открытым вопрос, не оставили ли ограничительные положения работодателя разумных оснований сотруднику рассчитывать на сохранение защиты частной жизни, и, если это так, то до какой степени»⁴⁶. После этого замечания Палата продолжила анализ дела без вывода о том, что по существу обоснованного ожидания защиты частной жизни в данном деле не было, учитывая, что работник был уведомлен об абсолютном запрете использовать рабочий аккаунт в личных целях. Стоит

⁴⁴ ECtHR, *Köpke v. Germany* (420/07) 05/10/2010, *Copland v. The United Kingdom* (62617/00) 03/04/2007, *Peev v. Bulgaria* (64209/01) 26/07/2007.

⁴⁵ ECtHR, *Bărbulescu v. Romania* (61496/08)GC 05/09/2017. Пар. 121.

⁴⁶ ECtHR, *Bărbulescu v. Romania* (61496/08)GC 05/09/2017. Para 80.

отметить, что шесть судей в особых мнениях положили в основу анализа именно фактор обоснованности ожидания защиты частной жизни и пришли к выводу, что нормы ст. 8 ЕКПЧ нарушены не были⁴⁷.

В другом деле о защите частной жизни сотрудника («Antović и Mirković против Черногории») заявители обжаловали в свете норм ст. 8 ЕКПЧ установку видеонаблюдения в учебных аудиториях. Национальные суды отклонили их заявления, посчитав, что вопрос частной жизни не является актуальным, поскольку аудитории с камерами — общественная территория.

Большинство судей Палаты ЕСПЧ, рассматривавшей дело, тем не менее, сочли, что ст. 8 гарантирует право на «личную жизнь» в широком смысле, включая право вести «частную общественную жизнь», что означает возможность отдельного лица развивать свою социальную идентичность⁴⁸. Они трактовали сферу «общественной жизни» на работе расширительно, как зону взаимодействия данного лица с другими, даже в общественном контексте. Суд придал большое значение тому факту, что университетские амфитеатры являлись рабочим местом преподавателей. Он признал, что и скрытое, и открытое видеонаблюдение на рабочем месте являются существенным вмешательством в частную жизнь сотрудника, в частности потому, что сотрудник, будучи обязанным работать, не мог избежать такого наблюдения.

Определив факт вмешательства, Суд продолжил оценку вмешательства в соответствии с разработанной схемой: 1) проверка его законности; 2) необходимость в демократическом обществе; 3) соразмерность заявленным целям. В связи с тем, что данное наблюдение не соответствовало Закону Черногории о защите персональной информации (2008), не было необходимости анализировать два последних фактора, так как установление незаконности достаточно для признания факта нарушения ст. 8 ЕКПЧ.

Этот казался бы очевидный вывод чрезвычайно важен для России. Анализ судебной практики о видеонаблюдении за работником показывает, что этот вид сбора данных, как правило, не рассматривается как обработка персональных данных работника.⁴⁹ В одном определении суд апелляционной инстанции указал, что «видеозапись рабочего процесса не является раскрытием персональных данных работника»⁵⁰. В единственном из найденных

⁴⁷ Там же. Особое мнение Судей Raimondi, Dedov, Kjølbros, Mits, Mourou-Vikström и Eicke.

⁴⁸ ECtHR, Antović And Mirković v. Montenegro (70838/13) 28.11.2017. Para 44.

⁴⁹ Решение от 26.06.2017 по делу № 2-502/2017. Привокзальный районный суд Тулы; Решение от 19.05.2017 по делу № 2-1609/2017. Ленинский районный суд Воронежа; Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 15.10.2013 по делу N 33-8403/2013; Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 14.11.2012 по делу N 33-9899; Решение Мичуринского городского суда Тамбовской области от 15.07.2016 по делу № 2-947/2016.

⁵⁰ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 3.12.2014 по делу № 33-7039/2014.

нами деле, в которых видеонаблюдение было рассмотрено как один из видов обработки персональных данных, суд пришел к выводу, что общее согласие на обработку персональных данных при заключении трудового договора означает согласие на любой вид обработки любых персональных данных, включая видеосъемку⁵¹.

Лишь одно решение российского суда можно привести в пример как образец реализации положений ЕКПЧ в толковании ЕСПЧ, а так же как образец следования российскому законодательству о защите персональных данных. Решением Верховного Суда Республики Дагестан была признана незаконность видеозаписи выполнения трудовой функции работником, поскольку не было согласия работника и были нарушены требования законодательства о необходимости сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение. Это решение — исключительное в своем роде. В российских судах наиболее общей, как отмечалось выше, является позиции, что видеозапись возможна без согласия работника в силу права работодателя на управление трудом. Для таких дел характерна ссылка работодателя на ст. 22 ТК РФ и даже на ст. 34 Конституции о свободе предпринимательской деятельности. Эти ссылки, как правило, суд повторяет в мотивировочной части решения.

Полагаем, что знание юристами правовых позиций ЕСПЧ по вопросу защиты частной жизни на рабочем месте и ссылки в подобных заявлениях на ст. 8 ЕКПЧ и на решения ЕСПЧ, рассмотренные выше, могли бы существенно изменить судебную практику России. Стоит подчеркнуть, что в целом федеральное законодательство соответствует стандартам ЕКПЧ⁵². При этом практика его применения противоречит не только общим требованиям при обработке персональных данных работника, установленным ст. 86 ТК РФ, но и основным принципам защиты частной жизни, вытекающим из ст. 8 ЕКПЧ.

Рассмотрим также решения ЕСПЧ о доступе к информации и о защите информации о работнике.

В деле «Суриков против Украины» истец жаловался, что его работодатель (на тот момент — государственная компания) произвольно получил, хранил и использовал информацию относительно его психического здоровья при рассмотрении заявления о повышении в должности. Работодатель отказался повысить истца в должности на основании его непригодности к военной службе из-за проблем с психическим здоровьем. Директор был осведомлен

⁵¹ Решение № 2-6384/2017 от 3.10. 2017. Ленинский районный суд Оренбурга.

⁵² См., в частности, Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных»// СПС Консультант Плюс.

о них, поскольку в соответствии с национальными законами работодатели были обязаны вести реестр учета военнообязанных сотрудников.

ЕСПЧ отметил, что «передача каждому работодателю общественной функции, включающей хранение конфиденциальной информации о состоянии здоровья его сотрудников, может быть оправданной в рамках ст. 8, если это сопровождается особенно строгими процессуальными гарантиями, в частности, тем, что такая информация будет храниться строго конфиденциально, не будет использована для какой-либо другой цели, кроме цели сбора, и будет поддерживаться в актуальном состоянии»⁵³. ЕСПЧ постановил, что такое толкование разрешало хранение информации о состоянии здоровья истца на протяжении длительного времени и позволяло ее раскрытие и использование в целях, не связанных с изначальным назначением ее сбора, и, таким образом, признал несоразмерное вмешательство в права истца на уважение к его частной жизни.

Это очень важное заключение, поскольку ряд постсоветских стран наряду с Россией⁵⁴ использует такой же подход к обязанностям работодателя для учета военнообязанных сотрудников и, таким образом, все работодатели в этих странах имеют доступ к персональным данным, касающимся военной службы, которые могут носить конфиденциальный характер.

5. Толкование свободы объединения, предусмотренной статьей 11 ЕКПЧ

Свобода объединения, гарантированная ст. 11 ЕКПЧ, является на протяжении последних 30 лет основой защиты прав профсоюзов на уровне Совета Европы. Данная статья немногословна в отношении свободы на объединение и гарантирует лишь «свободу объединения с другими, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в таковые для защиты своих интересов».

Давно стали классикой дела ЕСПЧ, в рамках которых было признано, что данная статья гарантирует право на коллективные переговоры⁵⁵ и право на забастовку⁵⁶, право на забастовку солидарности⁵⁷, запрет условия о закры-

⁵³ ECtHR, Surikov v. Ukraine (42788/06) 26/01/2017. Para 86.

⁵⁴ Например, Армения и Азербайджан.

⁵⁵ ECtHR, Demir and Baykara v. Turkey [GC] (34503/97) 12/11/2008.

⁵⁶ ECtHR, Enerji Yapi-Yol Sen c. Turquie (68959/01), 21/04/2009.

⁵⁷ ECtHR, National Union of Rail, Maritime And Transport Workers v. The United Kingdom (31045/10) 08/04/2014. Это решение — очень спорное, поскольку ЕСПЧ заключил, что ст. 11 ЕКПЧ должна толковаться как включающая право на забастовку солидарности, при этом законодатели Великобритании предоставили достаточные аргументы для обоснования необходимости запрета

том цехе⁵⁸, право профсоюза быть услышанным работодателем⁵⁹. Традиционно ЕСПЧ признает право профсоюза быть услышанным работодателем и право создавать профсоюзы и вступать в профсоюзы по своему выбору⁶⁰ как основные элементы свободы объединения. Перечисленные выше права не являются абсолютными и могут быть в некоторых случаях ограничены (основания перечислены в п. 2 ст. 11 ЕКПЧ). Например, право на коллективные переговоры может быть гарантировано лишь наиболее представительной профсоюзной организации⁶¹, право на забастовку может быть ограничено в период коллективных переговоров⁶². Очевидно, что формулировка п. 2 ст. 11 позволяет ограничивать перечисленные права лиц, входящих в состав вооруженных сил, полиции или административных органов государства⁶³, но не позволяет ввести полного запрета на реализацию основных прав, перечисленных выше⁶⁴.

Из практики ЕСПЧ за последние два года несколько дел, рассмотренных по ст. 11 ЕКПЧ, особенно интересны для специалистов по трудовому праву. Одно из них («Tek Gıda İş Sendikası против Турции»⁶⁵) касается двух важных аспектов: отказ судебных органов Турции признавать представительность профсоюзной организации для коллективных переговоров в компании и увольнение сотрудников, которые вопреки требованию работодателя отказались аннулировать свое членство в профсоюзной организации. Дело изначально касалось порядка подсчета количества работников в организации, объединяющей три завода и головной офис. Компания полагала, что работники офиса должны быть также учтены в общем количестве работников, и эта точка зрения была поддержана судами Турции. Следовательно, повысились требования к количеству членов профсоюза, которым профсоюз–заявитель уже не отвечал. Во время рассмотрения дела в судах компания под страхом увольнения потребовала у работников, являвшихся членами профсоюза–заявителя, выйти из профсоюза. 40 работников отказались, но затем были уволены по экономическим основаниям или вследствие «несоответствия занимаемой должности». При обжаловании увольнения суды признали, что оно было

таких забастовок, а заявитель не предоставил доказательств, свидетельствующих, о том, что в их случае данный запрет привел к непропорциональному ограничению их свободы объединения.

⁵⁸ ECtHR, Sorensen and Rasmussen v. Denmark (52562/99 52620/99) 11.01.2006.

⁵⁹ ECtHR, National union of Belgian police v. Belgium (4464/70) 27.10.1975.

⁶⁰ ECtHR, Matelly v. France (10609/10) 02.10.2014.

⁶¹ ECtHR, National union of Belgian police v. Belgium...

⁶² ECtHR, Association of Academics v. Iceland (application no. 2451/16) 07.06.2018.

⁶³ ECtHR, Junta Rectora Del Ertzainen Nazional Elkartasuna (Er.N.E.) v. Spain (45892/09) 08.09.2015.

⁶⁴ ECtHR, Matelly v. France (10609/10) 02.10.2014.

⁶⁵ ECtHR, Tek Gıda İş Sendikası v. Turkey (35009/05) 04.04.2017.

обусловлено их членством в профсоюзе и, следовательно, было незаконным. Компания должна была восстановить работников *или* выплатить компенсацию за необоснованное увольнение в размере заработной платы уволенного за 12 месяцев. Профсоюз утверждал, что такое решение судов оставило работодателю возможность выбирать между восстановлением и выплатой компенсации за увольнение, создав тем самым возможность отказа в восстановлении работников, желающих остаться членами профсоюза.

Согласно практике ЕСПЧ государства обладают обширными полномочиями при определении условий для признания представительности профсоюзной организации в целях наделения их правом ведения коллективных переговоров. По законодательству Турции для получения такого права профсоюз должен объединять не менее половины работников организации. В рамках настоящего дела Суд изучил, каким образом национальные суды применяли это правило и решил, что постановление судов об оценивании представительности на основании общего количества сотрудников, а не только тех, кто работает в головном офисе, нельзя считать произвольным или необоснованным. Такое решение, по мнению ЕСПЧ, не сказалось на праве профсоюзов попытаться убедить работодателя другими способами, отличными от коллективных переговоров⁶⁶. На основании этого был сделан вывод, что решения турецких судов об отказе профсоюзу в признании его представительным в целях ведения коллективных переговоров не нарушили ст. 11 ЕКПЧ.

В данном деле ЕСПЧ также постановил, что отказ восстановить на работе неправомерно уволенных членов профсоюза привел к потере союзом-истцом его членов и отрицательно сказался на других сотрудниках, которые не могли не оценить отказ в восстановлении на работе как прямую угрозу потери работы в случае объединения⁶⁷. Таким образом, государство не выполнило позитивного обязательства обеспечить союзу-истцу возможность воспользоваться правом поиска способа убедить работодателя выслушать его мнение и, таким образом, нарушило ст. 11 ЕКПЧ.

Важно отметить, что законодательство Турции не было предметом анализа в свете ст. 11 ЕКПЧ. Тем не менее такой анализ мог бы быть весомым вкладом в защиту прав профсоюзных организаций в тех странах, где порог представительности высок (например, в России). Профсоюз мог сослаться на позиции МОТ, которая установила, что чрезмерно высокий порог представительности может препятствовать поощрению и развитию свободного и добровольного заключения коллективных договоров⁶⁸. ЕКСП заявил, что

⁶⁶ Там же.

⁶⁷ ECtHR, *Tek Gıda İş Sendikası v. Turkey* (35009/05). Para 52.

⁶⁸ Например, *Direct Request* (CEACR) — 2016, 106th ILC session (2017) *Right to Organise and Collective Bargaining Convention*, 1949 (No. 98) — Côte d'Ivoire.

применение критериев представительности не должно вести к автоматическому исключению малых или недавно созданных профсоюзов в пользу более крупных и давно действующих профсоюзов⁶⁹.

Также стоит отметить, что мнение ЕСПЧ по второму вопросу о возможности отказать в восстановлении незаконно уволенных сотрудников и выплате им компенсации созвучно общему подходу Европейского комитета по социальным правам. Данный орган, толкуя нормы Европейской социальной хартии о защите от увольнения, пришел к выводу, что национальное законодательство должно обеспечить восстановление на работе как средство защиты права при незаконном увольнении⁷⁰.

Право на забастовку — «сердце свободы объединения в профсоюзы», поскольку без нее работники не могут вести коллективных переговоров [Kahn-Freund O., 1977: 225]. В 2018 году Суд рассмотрел дело о праве на забастовку против России. Это дело «Огневенко против России»⁷¹, которого специалисты в области трудового права ждали почти 10 лет. ЕСПЧ признал увольнение машиниста электропоезда за участие в забастовке непропорциональным ограничением его права на свободу объединения. Основанием решения стало *косвенное* признание того, что введение абсолютного запрета на забастовки широкого перечня сотрудников железной дороги является нарушением ЕКПЧ. Перечень установлен ст. 26 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» от 10.01.2003 №17-ФЗ и сформулирован так: «Забастовка как средство разрешения коллективных трудовых споров работниками железнодорожного транспорта общего пользования, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей (отправителей) и грузополучателей (получателей) на железнодорожном транспорте общего пользования и перечень профессий которых определяется федеральным законом, является незаконной и не допускается». При этом до сих пор не принят закон, перечисляющий профессии, на которые этот запрет распространяется. Этот пробел восполняется на практике расширительным подходом к толкованию данной статьи и выводом, что забастовка запрещена всем работникам, имеющим отношение к указанной в законе деятельности.

К сожалению, вывод ЕСПЧ о противоречии самой нормы российского законодательства ЕКПЧ не прозрачен и следует из системного толкования

⁶⁹ ECSR, UA 2010, NO 2013, AD 2014, AM 2014, RU 2014. Цит. по: The concept of representativeness at national, international and European level. Brussels: Publications Office of the European Union, 2016.

⁷⁰ European Committee of Social Rights Conclusions 2016 FINLAND, p. 40. Available at: http://hudoc.esc.coe.int/app/conversion/pdf?library=ESC&id=CR_2016_FIN_ENG&filename=CR_2016_FIN_ENG.pdf (дата обращения: 20-10-2018)

⁷¹ ECtHR, Ognevenko v. Russia (44873/09) 20.11.2018.

ряда параграфов решения по делу Огневенко⁷². Судья Дедов выступил с отдельным мнением, в котором дал справедливую, хотя эмоциональную критику данного решения ЕСПЧ.

Внимательное прочтение решения суда и отдельного мнения судьи Дедова убеждает, что ЕСПЧ мог принять и другое решение по этому делу. Согласно традиционному подходу ЕСПЧ, право на забастовку является существенным в рамках права на объединение, но не абсолютным⁷³. Другие международные акты и акты толкования международного права подчеркивают необходимость соответствия забастовки разумным правилам⁷⁴. В данном деле очевидно отсутствие внимания ЕСПЧ к факту несоблюдения требований к объявлению забастовки, которые являются общими для всех работников. Было бы странно предположить, что наличие законодательный запрет на забастовки определенных групп работников означает а priori законность любого приостановления работы такими работниками в свете ЕКПЧ, если запрет сам по себе противоречит нормам международного права. Согласно российскому праву⁷⁵, для проведения забастовки необходимо коллективный трудовой спор и прохождение примирительных процедур. Анализ обстоятельств дела, изложенных в решении, приводит к выводу, что в данном случае не было ни коллективного трудового спора, ни примирительных процедур. В связи с этим полагаем, что ЕСПЧ не должен был рассматривать акт отказа заявителя от выполнения трудовых обязанностей как забастовку, а сосредоточить внимание на анализе пропорциональности непосредственно законодательного запрета забастовок на железнодорожном транспорте.

Несмотря на несогласие автора с подходом ЕСПЧ к анализу этого дела, данное решение имеет огромное значение. Это первое обязательное решение правозащитного органа⁷⁶, который косвенно признает, что общий запрет забастовок на железных дорогах несовместим со стандартами в области прав человека, а именно, со ст. 11 ЕКПЧ. Этот вывод — яркий пример взаимосвязанности деятельности международных органов в области защи-

⁷² Там же. Para 77-79.

⁷³ ECtHR, *Trade Union in the Factory “4th November” v. “the Former Yugoslav Republic of Macedonia* (15557/10) 08.09.2015; *Enerji Yapı-Yol Sen v. Turkey* (68959/01) 21.04.2009.

⁷⁴ ILO CFA Digest 1996. Para. 498.

⁷⁵ Ст. 37 Конституции России и ст. 409 ТК РФ.

⁷⁶ В числе необязательных для исполнения актов международных органов стоит отметить следующие: UN CESCR, *Concluding observations on the sixth periodic report of the Russian Federation*, E/C.12/RUS/CO/6 16 October 2017; ILO CFA, *Report no. 333, March 2004, case no. 2251*; ILO CEACR, *Observations in respect of Russia*, adopted in 2016, 2012, 2010, 2006, 2005, 2004. Available at: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1> (дата обращения: 18-08-2019); ECSR, *Conclusions*, 5 December (2014/def/RUS).

ты прав человека, поскольку решение в значительной степени основано на выводах Комитета по свободе объединений МОТ и ЕКСП. Остается надеяться, что это решение будет поводом к тому, чтобы правительство России, наконец, сделало необходимые шаги для утверждения списка профессий железнодорожного персонала, которому будет адресован запрет забастовок. Вряд ли можно ожидать, что запрет будет отменен, ведь Конституционный суд в Определении 2007 года⁷⁷ выразил мнение, что данное регулирование не противоречит Конституции. Следовательно, в процессе исполнения решения может возникнуть вопрос о возможности исполнения решения ЕСПЧ в свете положений Конституции Российской Федерации.

Заключение

Анализ подхода ЕСПЧ к защите некоторых трудовых прав демонстрирует, что ЕКПЧ, несмотря на почти полное отсутствие в ее тексте упоминаний о трудовых правах, является важным инструментом защиты права на уважение частной жизни сотрудника на работе, защиты персональных данных, реализации коллективных трудовых прав. По нашему мнению, с развитием технологий для наблюдения за сотрудником количество таких дел, рассматриваемых в свете ст. 8 ЕКПЧ, будет расти. Особенно важен в данном отношении подход Суда к оценке соразмерности вмешательства.

Российские суды в делах о видеонаблюдении за сотрудниками исходят из права работодателя контролировать исполнение работниками их обязанностей и не анализируют ситуацию в свете возможности принятия работодателем других мер для достижения этой цели⁷⁸. Полагаем, что в таких делах ссылка представителей истцов на практику ЕСПЧ, на критерии соразмерности вмешательства, разработанные в практике этого Суда, могла бы способствовать более взвешенному анализу обстоятельств российскими судами.

Расширенное толкование понятия принудительного труда и торговли людьми, данное ЕСПЧ в 2017 году, также, по мнению автора, имеет значение для российской практики. Дела, аналогичные делу «Човдури против Греции», нельзя найти в практике российских судов, хотя торговля людьми

⁷⁷ Определение Конституционного Суда РФ от 8.02.2007 N 275-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Линева Сергея Юрьевича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 26 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»».

⁷⁸ Решение от 19.05.2017 по делу № 2-1609/2017 Ленинский районный суд Воронежа; Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 15.10.2013 по делу N 33-8403/2013; Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 3.12.2014 по делу № 33-7039/2014.

является преступлением, запрещенным ст. 127.2 УК РФ⁷⁹. Согласно данным судебной статистики, в 2017 году за куплю-продажу человека, иные сделки в отношении человека, а равно совершенные в целях его эксплуатации вербовку, перевозку, передачу, укрывательство или получение не было вынесено ни одного обвинительного приговора; 8 человек было осуждено за совершение деяний, предусмотренных квалифицированным составом ч. 2 ст. 127.1, 12 человек — за преступления, предусмотренные ч. 3 данной статьи⁸⁰. Эти данные свидетельствуют, что деяния, в которых отсутствуют отягощающие обстоятельства, предусмотренные ч. 2 и 3 ст. 127.1 УК РФ, не попадают в поле зрения правоохранительных органов.

Наконец, чрезвычайно важен подход ЕСПЧ к определению соразмерности ограничения права на забастовку, который, можно надеяться, будет воспринят российским законодателем, и нормы Трудового кодекса РФ об ограничении права на забастовку, так же, как и нормы Федерального закона «О железнодорожном транспорте в РФ», будут изменены.



Библиография

Актуальные проблемы трудового права / под ред. Лютова Н.Л. М.: Проспект, 2017. 688 с.

Cullen H. (2006) *Siliadin v France: Positive Obligations under Article 4 of the European Convention on Human Rights*. *Human Rights Law Review*, no 3, pp. 585–592.

Cabrelli D. (2016) *Employment Law in Context*. Oxford University Press, 944 p.

De Schutter O. (2005) *The Prohibition of Discrimination Under European Human Rights Law Relevance For EU Racial And Employment Equality Directives*. European Commission. Luxembourg: Official Publications of the European Communities, 58 p.

Mundlak G. (2002) *Human Rights and Labor Rights: Why Don't the Two Tracks Meet*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 34, pp. 217–246.

Kolben K. (2009) *Labor rights as human rights*. *Virginia Journal of International Law*, vol. 50, pp. 449–481.

Dorssemont F., Lörcher K. (2013) *The European Convention on Human Rights and the employment relation*. Oxford: Hart, 482 p.

Harris D.J., O'Boyle M., Warbrick C. (2009) *Law of the European Convention on Human Rights*. Oxford: Oxford University Press, 902 p.

Hendrick F., Van Bever A. (2013) *Article 8 ECHR: judicial patterns of employment privacy protection*. F. Dorssemont et al, eds. *The European Convention on Human Rights and the employment relation*. Oxford: Hart, 482 p.

⁷⁹ Автором просмотрены шесть приговоров, вынесенных российскими судами по ст. 127.1 УК РФ в 2016-2018 гг. Available at: URL: <http://www.sudact.ru> (дата обращения: 18-08-2019)

⁸⁰ Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации. Отчет о сроках лишения свободы и размерах штрафов за 12 месяцев 2017 года. Available at: URL: http://www.cdep.ru/userimages/sudebnaya_statistika/2018/K7_1-svod-2017.xls (дата обращения: 20-10-2018)

Jacobs A. (2013) Article 11 ECHR: The Right to Bargain Collectively under Article 11 ECHR. F. Dorssemont et al, eds. *The European Convention on Human Rights and the employment relation*. Oxford: Hart, 482 p.

Leka S., Jain A. (2016) *International Initiatives to Tackle Psychosocial Risks and Promote Mental Health in the Workplace: Is There a Good Balance in Policy and Practice? Psychosocial Factors at Work in Asia Pacific*. New York: Springer, pp. 23–43.

Mantouvalou V. (2006) *Servitude and Forced Labour in the 21st Century: The Human Rights of Domestic Workers*. *Industrial Law Journal*, no 4, p. 395–414.

Pati R. (2011) “States’ Positive Obligations with Respect to Human Trafficking: The European Court of Human Rights Breaks New Ground in *Rantsev v. Cyprus & Russia*.” *Boston University International Law Journal*, no 1, pp. 82–142.

Peers S. (2016) ‘Is Workplace Privacy Dead? Comments on the *Bărbulescu* Judgement’. *EU Law Analysis*, 14 January. Available at: <http://eulawanalysis.blogspot.hu/2016/01/is-workplace-privacy-dead-comments-on.html> (дата обращения: 20-08-2017)

Reidy A. (2002) *A guide to the implementation of Article 3 of the European Convention on Human Rights*. *Human rights handbooks*, no 6. Available at: <https://rm.coe.int/168007ff4c> (дата обращения: 20-06-2018)

Rushton K. (2017) *Bosses can now read staff’s private messages sent on WhatsApp and similar forums during work hours, European court rules*. Available at: <http://www.dailymail.co.uk/news/article-3397433/European-court-says-bosses-read-staff-s-private-messages.html> (дата обращения: 20-08-2017)

Van der Sloot B. (2015) *Privacy as Personality Right: Why the ECtHR’s Focus on Ulterior Interests Might Prove Indispensable in the Age of “Big Data”?* *Utrecht Journal of International and European Law*, vol. 31, pp. 25–50.

Van Hiel I. (2013) *The Right to Form and Join Trade Unions Protected by Article 11 ECHR*. F. Dorssemont et al, eds. *The European Convention on Human Rights and the employment relation*. Oxford: Hart, 482 p.

Pravo. Zhurnal Vysshey Shkoly Ekonomiki. 2019. No 5

Contribution of the European Court of Human Rights to Interpretation of Human Rights in the Sphere of Labor



Elena Sychenko

Associate Professor, Department of Labor and Social Law, Law Faculty, Saint Petersburg State University, Candidate of Juridical Sciences. Address: 7, 22th Line, Saint Petersburg, Russian Federation. E-mail: e.sychenko@mail.ru



Abstract

The article examines the most important judgments of the European Court of Human Rights relating to the protection of labour rights. The author analyzed the cases were considered in recent years under articles 3, 4, 8 and 11 of the European Convention on Human Rights. In particular, the cases on the investigation of occupational accidents, prohibition of forced labor, protection of the private life of workers and of their right for freedoms of expression and association are dealt with in the paper. Author positively evaluates that European Court on Human Rights has prepared a whole system of reviewing

actions of the employer for a control over fulfilling by the employers their working duties and functions (among control ways and means now it is possible to discover for example videotaping, reviewing electronic post and phone talks, etc.) In present times the European Court on Human Rights looks at that control from the point of view of Article 8 of the European Convention of Human Rights. The Court has formulated an opinion that it has a sense for national judicial bodies follow the widened understanding of the Article in cases concerning issue of non-legitimate behavior of employers. Also majority of the judges of European Court on Human Rights believe in necessity of the widened understanding of such phenomena as forced labor and trade by human persons. Author is sure that transplantation of that practice of the European Court at the Russian Federation soil would turn to be quite useful for interests of most unprotected social strata/groups — that is, in particular, invalids, inner and foreign migrants. Object of author's critic is overall ban over railway strikes contradicting to norms of Article 11 of the Convention as the European Court of Human Rights has claimed in the case *Ognevenko vs. Russian Federation*.



Keywords

European Court of Human Rights; European Convention; forced labour; protection of privacy; labor rights; courts; trade unions; true justice.

For citation: Sychenko E. V. (2019) Contribution of the European Court of Human Rights to interpretation of Human Rights in the Sphere of Labor. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, no 5, pp. 54–79 (in Russian)

DOI: 10.17323/2072-8166.2019.5.54.79



References

- Cabrelli D. (2016) *Employment Law in Context*. Oxford: University Press, 944 p.
- Cullen H. (2006) Siliadin v France: Positive Obligations under Article 4 of the European Convention on Human Rights. *Human Rights Law Review*, no 3, pp. 585–592.
- De Schutter O. (2005) *The Prohibition of Discrimination Under European Human Rights Law Relevance For EU Racial And Employment Equality Directives*. European Commission. Luxembourg: Official Publications of European Communities, 58 p.
- Dorssemont F., Lörcher K. (eds.) (2013) *The European Convention on Human Rights and the employment relations*. Oxford: Hart, 482 p.
- Harris D., O'Boyle M., Warbrick C. (2009) *Law of the European Convention on Human Rights*. Oxford: University Press, 902 p.
- Hendrick F., Van Bever A. (2013) Article 8 ECHR: judicial patterns of employment privacy protection. F. Dorssemont et al (eds.) *The European Convention on Human Rights and the employment relations*. Oxford: Hart, 482 p.
- Jacobs A. (2013) Article 11 ECHR: The Right to Bargain Collectively under Article 11 ECHR. *The European Convention on Human Rights and the employment relations*. Oxford: Hart, 482 p.
- Kolben K. (2009) Labor rights as human rights. *Virginia Journal of International Law*, vol. 50, pp. 449–481.
- Leka S., Jain A. (2016) International Initiatives to Tackle Psychosocial Risks and Promote Mental Health in the Workplace: Is There a Good Balance in Policy and Practice? *Psychosocial Factors at Work in Asia Pacific*. New York: Springer, pp. 23–43.
- Lutov V.L. et al (2017) *Issues of Labor Law*. Moscow: Prospect, 688 p. (in Russian)

Mantouvalou V. (2006) Servitude and Forced Labour in the 21st Century: The Human Rights of Domestic Workers. *Industrial Law Journal*, no 4, p. 395–414.

Mundlak G. (2002) Human Rights and Labor Rights: Why Don't the Two Tracks Meet. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 34, pp. 217–246.

Pati R. (2011) "States' Positive Obligations with Respect to Human Trafficking: The European Court of Human Rights Breaks New Ground in Rantsev v. Cyprus & Russia. *Boston University International Law Journal*, no 1, pp. 82–142.

Peers S. (2016) 'Is Workplace Privacy Dead? Comments on the Bărbulescu Judgement'. EU Law Analysis, 14 January. Available at: <http://eulawanalysis.blogspot.hu/2016/01/is-workplace-privacy-dead-comments-on.html> (accessed : 20-08-2017)

Reidy A. (2002) A guide to the implementation of Article 3 of the European Convention on Human Rights. Human rights handbooks, no 6. Available at: <https://rm.coe.int/168007ff4c> (accessed: 20-06-2018)

Rushton K. (2017) Bosses can now read staff's private messages sent on during work hours, European Court rules. Available at: <http://www.dailymail.co.uk/news/article-3397433/European-court-says-bosses-read-staff-s-private-messages.html> (accessed: 20-08-2017)

Van der Sloot B. (2015) Privacy as Personality Right: Why the ECtHR's Focus on Ulterior Interests Might Prove Indispensable in the Age of "Big Data"? *Utrecht Journal of International and European Law*, vol. 31, pp. 25–50.

Van Hiel I. (2013) The Right to Form and Join Trade Unions Protected by Article 11 ECHR. *The European Convention on Human Rights and the employment relations*. Oxford: Hart, 482 p.