



# КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД ЛАТВИЙСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

---

Перевод с латышского языка

Государственный герб

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД ЛАТВИЙСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

РЕШЕНИЕ

ОТ ИМЕНИ ЛАТВИЙСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Рига, 27 ноября 2003 года

по делу № 2003-13-0106

Конституционный суд Латвийской Республики в следующем составе: председатель судебного заседания Айварс Эндзиньш, судьи Юрис Елагинс, Романс Аписитис, Илма Чепане, Андрейс Лепсе и Илзе Скултане,

по заявлению генерального прокурора Латвийской Республики,

на основании статьи 85 Конституции Латвийской Республики, пункта 1 и 6 статьи 16, пункта 5 части первой статьи 17 и статьи 28<sup>1</sup> Закона о Конституционном суде,

в письменном процессе на судебном заседании 28 октября 2003 года рассмотрел дело

**“О соответствии части первой статьи 57, пункта 2 и 3 части третьей статьи 136 и пункта 2 и 3 части четвертой статьи 143 Закона о труде статье 106 Конституции Латвийской Республики, статье 1, 2 и 4 Конвенции о принудительных работах от 28 июня 1930 года и статье 1 Конвенции об искоренении принудительных работ от 25 июня 1957 года”.**

**Констатирующая часть**

1. 20 июня 2001 года Сейм принял Закон о труде, в котором часть первая статьи 57 определяет, что: “работодатель имеет право не более чем на один месяц назначить работника на выполнение не предусмотренной трудовым договором работы с целью устранения вызванных непреодолимой силой, случайным событием или иными чрезвычайными обстоятельствами последствий, неблагоприятно влияющих или способных повлиять на обычный ход работы предприятия. В случае простоя работодатель имеет право назначить работника на выполнение непредусмотренной трудовым договором работы не более чем на два месяца в течение одного года”. Часть третья статьи 136 Закона о труде определяет, что: “работодатель имеет право задействовать работника на сверхурочной работе без его письменного согласия в следующих исключительных случаях: ... 2) для устранения вызванных непреодолимой силой, случайным событием или иными чрезвычайными обстоятельствами последствий, неблагоприятно влияющих или способных повлиять на обычный ход работы предприятия; 3) для завершения срочной, ранее непредвиденной работы в установленный срок”. В свою очередь, часть четвертая статьи 143 определяет, что: “отдельных работников по письменному распоряжению работодателя разрешается привлекать к работе в недельные дни отдыха с предоставлением по выбору работника отдыха в другой день недели или с выплатой возмещения согласно положениям статьи настоящего Закона в следующих случаях: ... 2) для устранения вызванных непреодолимой силой, случайным событием или иными чрезвычайными обстоятельствами последствий, неблагоприятно влияющих или способных повлиять на обычный ход работы предприятия; 3) для завершения срочной, ранее непредвиденной работы в установленный срок” (далее в тексте – спорные нормы).

Закон о труде вступает в силу с 1 июня 2002 года.

Уже 10 декабря 1991 года Верховный Совет Латвийской Республики принял Конституционный закон “Права и обязанности человека и гражданина”, в статье 20 которого был предусмотрен запрет на принудительные работы.

С 13 июня 1997 года в Латвийской Республике вступила в силу Европейская конвенция по защите прав человека и основных свобод (далее – Конвенция), которая определяет, что “ни одного человека нельзя заставлять выполнять принудительные или обязательные работы” (часть вторая статьи 4. 15 октября 1998 года в Конституции Латвийской Республики (далее – Конституция) были внесены изменения, в соответствии с которыми Конституция была дополнена разделом 8 “Основные права человека” (статья 89-116). Статья 106 настоящего раздела содержит нормы, которые определяют: “Принудительные работы запрещены. Принудительными работами не считается привлечение к устранению катастроф и их последствий и занятость в соответствии с решением суда”.

Международная трудовая организация (далее – МТО) 28 июня 1930 года приняла Конвенцию о принудительных работах [*Convention (No.29) Concerning Forced Labour*] (далее – Конвенция № 29 МТО). Латвия настоящую Конвенцию не ратифицировала.

25 июня 1957 года МТО приняла Конвенцию об искоренении принудительных работ [*Convention (No.105) Concerning the Abolition of Forced Labour*] (далее – Конвенция № 105 МТО). Латвия присоединилась к настоящей Конвенции при принятии в Верховном Совете Латвийской Республики

декларации “О присоединении Латвийской Республики к документам международных прав по вопросам прав человека” от 4 мая 1990 года. 27 января 1992 года акт о ратификации Латвийской Республики был зарегистрирован в МТО, но текст Конвенции не был переведен на латышский язык и опубликован в официальном издании.

**2. Заявитель Конституционной жалобы** – генеральный прокурор Латвийской Республики (далее – заявитель) оспаривает соответствие части первой статьи 57, пункта 2 и 3 части третьей статьи 136 и пункта 2 и 3 части четвертой статьи 143 Закона о труде статье 106 Конституции Латвийской Республики, статье 1, 2 и 4 Конвенции № 29 МТО Конвенции № 105 МТО.

Заявитель считает, что спорная норма допускает обязательные или принудительные работы, так как предоставляет работодателю единоличное право без согласия работника привлекать его для выполнения работ, не предусмотренных в трудовом договоре, на сверхурочные работы или работы во время отдыха. Спорные нормы не предусматривают привлечение работника для ликвидации и устранения последствий катастроф, а для привлечения для устранения таких последствий, которые могут повлиять на обычный ход работ на предприятии. Заявитель указывает, что “условия спорных норм не направлены на использование работников в общественных целях и как чрезвычайное мероприятие, а предусматривает право работодателя единоличным распоряжением назначить работника без его согласия на непредусмотренные работы, направленные на экономические интересы предприятия, обеспечивая обычный ход работы предприятия и выполняя срочные работы”. Данное распоряжение работодателя является обязательным и подлежащим выполнению для работника, хотя он добровольно с ним не согласен, и, не подчиняясь распоряжению работодателя, на работника может быть возложен штраф или данное неподчинение может быть одним из оснований для прекращения трудового договора.

В заявлении указано, что ликвидация последствий катастроф не является предметом регулирования правовых отношений норм Закона о труде, а является предметом регулирования Закона о гражданской защите. Условия, содержащиеся в спорных нормах, нельзя распространять на исключительные случаи, упомянутые в части второй статьи 2 Конвенции МТО № 29, так как в трудовом договоре непредвиденные работы, сверхурочные работы и работа во время отдыха направлены не на существование жителей или их части и устранение угроз и т.д., а на обеспечение обычной экономической деятельности одного лица.

После ознакомления с материалами дела заявитель в письменном виде высказал свое мнение, в котором полностью поддерживает свое требование.

**3. Институтция, издавшая спорный акт – Сейм** – не согласна с мнением заявителя по нескольким причинам. Во-первых, Сейм указывает, что Закон о труде был разработан для того, чтобы обеспечить соответствие трудовых правовых отношений международным правовым нормам, обязательственным для Латвии, а также конвенциям МТО и директивам Европейского Союза в сфере трудовых прав.

Во-вторых, Сейм указывает, что спорные нормы предусматривают исключительные случаи. Работодатель, направляя работника на выполнение работы, не предусмотренной в трудовом договоре, обязан выполнять все правила, которые содержат настоящие нормы. Именно, необходимо констатировать, наступили ли последствия, вызванные условиями непреодолимой силы, случайного происшествия или других чрезвычайных обстоятельств, которые неблагоприятно влияют или могут повлиять на обычный ход работ на предприятии, или в определенное время необходимо закончить срочную, непредвиденную работу. К тому же работодатель обязан соблюдать ограничение, определенное в спорных нормах в отношении продолжительности на данное задание, а также выплачивать работнику соответствующее вознаграждение за выполнение данной работы. Сейм указывает, что правило по поводу завершения срочной, ранее непредвиденной работы в определенное время необходимо толковать в самом узком смысле и под этим понимаются такие работы, срочность которых определили объективные, от воли работодателя независимые обстоятельства. Настоящая норма уже была включена в закон о рабочем времени от 24 марта 1922 года.

В ответном письме указано, что в статье 106 Конституции не дано определение юридического понятия “принудительная работа”. В третьем предложении статьи 106 Конституции только упомянуто, что не считается принудительной работой. В международных документах, именно, в Международном пакте о гражданских и политических правах и в Европейской конвенции по защите прав и основных свобод человека дано широкое перечисление тех работ, которые не считаются принудительными работами. В контексте международных документов принудительными работами не считается служба в исключительных случаях или в случае стихийного бедствия, которое угрожает жизни или благосостоянию общества.

Сейм указывает, что Комитет Европейского Совета, оценивая соответствие законов государств-участников на запрет принудительных работ, критериями принудительных работ определило следующие условия – записался работник добровольно и является ли соответствующая работа несправедливой и затруднительной. В свою очередь, Европейский суд по правам человека в своей практике признал, что добровольная или нет, запись работника, не является главным критерием, оценивая соответствие понятию принудительной работы.

**4. Министерство благосостояния и Министерство юстиции**, отвечая на вопросы, заданные Конституционным судом, указывает, что при разработке проекта Закона о труде, одной из главных задач было обеспечить соответствие правового регулирования трудовых отношений международным нормам. К тому же, уже действующий Кодекс законов о труде регулировал проведение работ, непредусмотренных в трудовом договоре (статья 27), сверхурочную работу (статья 57) и работу во время отдыха (статья 66). Поэтому было поддержано мнение, что в Законе о труде необходимо сохранить те нормы Кодекса законов о труде, которые не противоречат обязательственным для Латвии международным правовым нормам, требованиям Европейского Союза и существующей в государстве ситуации рыночной экономики. И Министерство благосостояния, и Министерство юстиции настаивает, что случаи,

предусмотренные в спорных нормах, являются исключительными случаями и настоящие нормы должны “рассматриваться узко”.

**5. Государственная инспекция по труду** указывает, что на практике констатированы нарушения спорных норм. При проверках наиболее часто констатируется, что работодатели не ведут точный учет рабочего времени или не ведут его вообще, нет письменных соглашений о сверхурочной работе, что работники без направления работодателя работают как во время недельного отдыха, так и на проведении работ, не предусмотренных в трудовом договоре. К тому же, работодатели не выплачивают определенные доплаты за дополнительную работу, за работы в особых условиях, за ночную работу, за проработанные сверхурочные часы, за работу во время недельного отдыха или праздничные дни, а также предусмотренную в части второй статьи 57 Закона о труде оплату за выполнение работ, не предусмотренных в трудовом договоре.

За ранее упомянутые констатированные нарушения должностные лица инспекции составляют на работодателя акт – распоряжение с указаниями для устранения нарушений – или накладывают административный штраф.

Инспекция выражает мнение, что применение на практике пункта 3 части четвертой статьи 143 Закона о труде может создать проблемы, если работодатель настоящий пункт будет понимать в широком смысле, так как на данный момент в отношении настоящего вопроса нет официального пояснения закона, и нет судебной практики.

**6. Бюро по правам человека**, отвечая на вопросы, заданные Конституционным судом, указывает, что часть спорных норм – часть первая статьи 57, пункт 2 части третьей статьи 136 и пункт 2 части четвертой статьи 143 Закона о труде – не противоречит статье 106 Конституции и требованиям, включенным в международные документы. В свою очередь о том, соответствует пункт 3 части третьей статьи 136 и пункт 3 части четвертой статьи 143 Закона о труде, предусматривающие завершение срочной, ранее не предусмотренной работы в определенное время, Конституции и требованиям международных документов, можно дискутировать, так как соответствие в большей степени зависит от применения настоящих норм на практике. Бюро указывает на незащищенность работников в трудовых отношениях, особенно в частном секторе, а также на недостаточный контроль.

**7. Конфедерация работодателей Латвии** (далее – КРЛ) в своем ответе Конституционному суду указывает, что спорные нормы необходимы, так как на предприятии нормальный ход работ может быть потревожен по причине каких-либо чрезвычайных, от работодателя независящих обстоятельств. КРЛ считает, что занятость работников в случаях, которые содержат спорные нормы, направлена не на получения экономической выгоды предприятия или прибыли, а на обеспечение нормальной работы на предприятии, что в интересах не только работодателя, а также и в интересах работников и, возможно, также в интересах всего общества. Значит, спорные нормы не противоречат Конвенции № 105 МТО, которая запрещает использовать принудительные работы как метод для мобилизации рабочей силы и использования для целей экономического развития.

КРЛ указывает, что Конвенцию № 29 МТО Латвийская Республика не ратифицировала, поэтому она не считается обязательственной. Но спорные нормы не противоречат настоящей конвенции, так как в Законе о труде определены ограничения для занятости работников для выполнения работ, не предусмотренных в договоре, сверхурочной работе и работе во время недельного отдыха.

**8. Союз свободный профсоюзов Латвии** (далее – ССПЛ) в своем ответе Конституционному суду указывает, что спорные нормы существенно не противоречат статье 106 Конституции и Конвенциям МТО о принудительных работах и искоренении принудительных работ. ССПЛ указывает, что не в любых случаях работодатель имеет право назначить работника на выполнение работ, не предусмотренных в договоре, так как законодатель связывает данную возможность с непреодолимой силой, случайным происшествием или другими непредвиденными обстоятельствами. В ответе указано, что в понимании Конвенции № 105 МТО принудительная и обязательная работа в основном не связана с постоянным работником и работодателем. Из текста конвенции вытекает, что под принудительными работами в основном подразумевается привлечение лица на другое место работы по распоряжению государственных или муниципальных учреждений, с которым данное лицо не имеет трудовых правовых отношений.

В Законе о труде направление работника на выполнение другой, не предусмотренной в трудовом договоре работы, предусмотрено только в рамках одного предприятия и у одного и того же работодателя.

ССПЛ указывает, что в статье 1 Конвенции № 105 МТО речь идет о случаях, в которых государства-участники не могут использовать принудительные или обязательные работы, т.е. по причине политических мотивов, в целях экономического развития, в целях поддержания трудовой дисциплины, как наказание за участие в забастовке, как дискриминирующее мероприятие по причине расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

Ни одна из спорных норм не предусматривает направление работника на работу для выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре, сверхурочной работы или работы во время недельного отдыха из-за причин, упомянутых в конвенции.

### **Часть выводов**

**1.** Для оценки соответствия спорных норм определенному в статье 106 Конституции запрету принудительных работ, необходимо выяснить содержание понятия “принудительные работы”.

**1.1.** В статье 106 Конституции не дано определение принудительных работ. В ней только указаны работы, которые не считаются принудительными работами – вовлечение для ликвидации катастроф и их последствий и занятость в соответствии с решением суда.

Запрет принудительных работ определен во многих международных документах по правам человека, в том числе в Конвенции, конвенциях МТО № 29 и № 105.

В статье 4 Конвенции определен запрет на принудительные работы, но, также как в статье 106 Конституции, не дано определение принудительных работ.

Европейский суд по правам человека использует определение принудительных работ, которое дано в части первой статьи 2 Конвенции № 29 МТО. Европейский суд по правам человека признал данное определение обязательственным, так как статья 4 Конвенции принята на основании конвенции № 29 МТО (*Law of the European Convention on Human Rights. London, Dublin, Edinburgh, Butterworths, 1995, p.92*).

Конвенции № 29 МТО была принята для того, чтобы освободить от принудительных работ коренных жителей колоний. Вторая Мировая война и послевоенная время принесло с собой новую волну принудительных работ, которые, главным образом, имели политические мотивы. В тоталитарных режимах принудительные работы служили способом достижения экономических целей. Для того, чтобы искоренить принудительные работы в новых условиях, 25 июня 1957 года была принята новая конвенция № 105 МТО, которая считается дополнением Конвенции № 29 МТО, а не новой редакцией.

Так как Латвия является государством-участником Конвенции, для нее решения Европейского суда по правам человека являются обязательственными, и она должна признавать отзывы, выраженные в решениях об интерпретации международных правовых норм.

Конвенцию № 29 МТО Латвия не может считать обще-обязательственной, так как она не ратифицирована. Ратификация конвенции № 105 МТО также не окончена, так как в соответствии со статьей 2 закона “О порядке обнародования, опубликования, вступления в силу и существования законов и других принятых Сеймом, Президентом государства и Кабинетом министров актах” и статьей 16 закона “О международных договорах Латвийской Республики” необходима их публикация на государственном языке в официальном печатном издании.

**Учитывая ранее упомянутые обстоятельства, конвенции № 29 и № 105 МТО могут быть использованы только для аргументации решения Конституционного суда.**

**1.2.** Статья 2 Конвенции № 29 МТО определяет, что “термин “принудительная или обязательная работа” означает любую работу или услугу, которую сделать лицо заставляет любая угроза наказания, и с которым лицо добровольно не согласилось”. В свою очередь, в статье 1 Конвенции № 105 МТО определено, что “каждое государство-участник Международной трудовой организации, которое ратифицировало настоящую Конвенцию, обязуется искоренить все и не использовать ни одну форму принудительной или обязательной работы: а) как средство политического принуждения или образования или как наказание за существование политических взглядов или их выражение, или за такие политические взгляды, которые противоположны политическим, социальным или экономическим мнениям правящей системы; б) как метод для мобилизации и использования рабочей силы для целей

экономического развития; с) как цель трудовой дисциплины; d) как наказание за участие в забастовках; e) как средство для расовой, социальной, национальной и религиозной дискриминации”.

Так как Конвенция № 105 МТО считается дополнением Конвенции № 29 МТО, в обеих конвенциях включенные характеристики принудительных работ анализируются совместно.

Европейский суд по правам человека признал, что определение принудительных работ, включенное в Конвенцию № 29 МТО считается начальным пунктом для интерпретации статьи 4 Конвенции. Пояснив понятие “принудительные работы”, Европейский суд по правам человека признал, что необходимо учитывать два условия: проведена работа против воли лица и является обязанность провести работу “несправедливой” (“*unjust*”) или ее проведение “жестоким” (“*oppressive*”) [см. решение Европейского суда по правам человека от 27 октября 1983 года по делу “Ван дер Мюссель против Бельгии” (*Van der Musselle v. Belgium*)].

Значит, принудительные работы – это любая работа или услуга, которую сделать лицо само не согласно и которая является несправедливой и жестокой.

2. В статье 106 Конституции определено, что “принудительными работами не считается вовлечение в ликвидацию катастроф и их последствий и занятость в соответствии с решением суда”.

В сравнении с Конституцией в части третьей статьи 4 Конвенции определено более широкое перечисление тех работ, которые не считаются принудительными работами – работы во время заключения; военная служба любого характера; любая служба в случае чрезвычайного положения или стихийного бедствия, которые угрожают благосостоянию общества; любая работа или служба, которая входит в обычные обязанности гражданина. Такое же перечисление работ содержит также часть третья статьи 8 Международного пакта о гражданских и политических правах.

Похожее перечисление работ также можно найти в части второй статьи 2 Конвенции № 29 МТО. В соответствии с ней, принудительные работы не содержат также такие работы и услуги, которые проведены в рамках обязательной военной службы и которые имеют чисто военный характер; работы и услуги, которые входят в обычные обязанности гражданина, а также малозначимые коммунальные услуги, которые выполняют члены общества на благо того же общества.

Предусмотренные как в статье 106 Конституции, так и в части третьей статьи 4 Конвенции и части второй статьи 2 Конвенции № 29 МТО исключительные случаи определены в интересах благосостояния и безопасности всего общества, к тому же только как чрезвычайное мероприятие. Данные работы имеют публичный правовой характер, и их выполнение накладывают субъекты публичных прав. За отказ выполнить данные работы может наступить административно-правовая или уголовно-правовая ответственность, например за обязанность выполнить принудительную работу, возложенную судом или за уклонение от военной службы.

Конституция и документы международных прав человека свидетельствуют, что они, главным образом, направлены против принудительных работ публично правового характера, против вовлечения



жителей в работу по распоряжению государственных или муниципальных учреждений, т.е. вне трудовых правовых отношений.

Публично правовой характер принудительных работ также отмечен при обсуждении статьи 20 конституционного закона “Права и обязанности человека и гражданина”. На вопрос, заданный на пленарном заседании, вестник законопроекта Р.Рихардс ответил: “Принудительные работы – это те работы, которые организовывал СССР. Направления в колхоз и подобное...” *(стенограмма заседания Верховного Совета Латвийской Республики от 16 октября 1991 года).*

Нет никакого основания считать, что запрет на принудительные работы, который содержит Конституция, не распространяется на сферу частного права. Это вытекает также из международных документов по правам человека, в том числе из Конвенции № 29 МТО. В части первой статьи 4 определено, что институции публичной власти не могут разрешать принудительные работы в интересах частных лиц, компаний и ассоциаций.

Значит, принудительные работы запрещены не только в публично правовых, а также и в частно-правовых отношениях – трудовых правовых отношениях, которые регулирует Закон о труде.

**3.** В случаях, определенных в спорных нормах, работодатель для выполнения работ, не предусмотренных в трудовом договоре, на сверхурочные работы и работу во время недельного отпуска направляет своих работников. Цель спорных норм – устранить последствия, вызванные непреодолимой силой, в случайном происшествии или в других чрезвычайных обстоятельствах, которые неблагоприятно влияют или могут повлиять на обычный ход работ на предприятии, а также закончить срочную, ранее незапланированную работу в определенный срок. Поэтому нельзя согласиться с утверждением, выраженным в заявлении, что данные работы предусмотрены для целей экономического развития предприятия.

Часть третья статьи 56 Закона о труде предусматривает, что “работодатель не имеет права требовать от работника выполнения не предусмотренной трудовым договором работы, за исключением определенных статьей 57 настоящего Закона случаев”. В свою очередь, в части первой статьи 57 Закона о труде определены права работодателя назначать работника на выполнение не предусмотренной трудовым договором работы, также в случае простоя, для ранее упомянутых целей. Но необходимо согласиться с мнением, высказанным в ответном письме Сейма, что настоящая норма является исключением из общего порядка работы. Работодатель не имеет права самовольно назначать работника на выполнение не предусмотренной трудовым договором работы. Часть вторая статьи 57 Закона о труде предусматривает, что за выполнение данных работ работодатель обязан выплатить работнику соответствующую оплату труда, размер которой не может быть менее предыдущего среднего заработка работника. К тому же, спорная норма содержит ограничение в отношении продолжительности данного направления, именно, для выполнения не предусмотренной трудовым договором работы работодатель имеет право направить работника не более чем на один месяц в течение одного года, а в случае простоя – не более чем на два месяца в течение одного года. Таким образом, работодатель, направляя работника на выполнение

не предусмотренной трудовым договором работы, также во время простоя, должен выполнять все условия, которые включены в статью 57 Закона о труде.

Часть третья статьи 136 Закона о труде определяет исключительные случаи, когда работодатель имеет право задействовать работника на сверхурочной работе без его письменного согласия для достижения ранее упомянутых целей. Хотя спорная норма допускает задействовать работника на сверхурочной работе без его письменного согласия, в соответствии с частью второй статьи 136 Закона о труде, необходимо письменное направление работодателя. Часть третья и четвертая настоящей статьи определяет временные ограничения сверхурочной работы. Если в спорных нормах упомянутых случаях сверхурочная работа продолжается более шести дней подряд, для дальнейшей сверхурочной работы необходимо разрешение Государственной инспекции по труду, кроме случаев, когда повторение похожих работ не предусматривается, а также сверхурочные работы не могут превышать 48 часов в течение четырех недель и 200 часов в год. Работодатель обязан учитывать также то, которых лиц вообще запрещено задействовать на сверхурочной работе. К тому же статья 68 Закона о труде предусматривает доплату за сверхурочные работы. Таким образом, направление работника на сверхурочные работы является исключением из общего рабочего распорядка предприятия.

Часть четвертая статьи 143 Закона о труде предусматривает право работодателя привлекать работника к работе в недельные дни отдыха, но направлять можно только по письменному распоряжению работодателя и только для ранее упомянутых целей. К тому же, обя и только для ранее упомянутых целей. К тому же, обязанность работодателя за работу в недельные дни отдыха или предоставить отдых в другой день недели, или выплатить возмещение в соответствии со статьей 68 Закона о труде, которая предусматривает доплату за работу в недельные дни отдыха. Значит, направление работника на работу в недельные дни отдыха также является исключением из общего рабочего распорядка.

Один из признаков принудительных работ – это то, что лицо добровольно не соглашалось выполнять данную работу. Какая бы работа не признавалась принудительной работой, она должна быть такой, от которой лицо не имело возможности отказаться. Например, работник лишен документов, удостоверяющих личность, работник особо охраняется и на него оказывается физическое воздействие, задерживается оплата труда. Закон о труде предусматривает возможность прекратить трудовой договор, хотя в спорных нормах согласие работника не требуется, работы, в них упомянутые, нельзя считать принудительными работами.

Второй из признаков принудительных работ – это то, что их нельзя использовать как средство для политических принуждений, как метод мобилизации рабочей силы и использования для целей экономического развития, как цель трудовой дисциплины как наказание за участие в забастовках, как средство для расовой, социальной, национальной или религиозной дискриминации (см. статью 1 конвенции № 105 МТО).

В наши дни главными формами принудительных работ считается рабство и похищение человека с целью его использования в виде рабочей силы, обязательное участие в общественных работах, направление домашних служащих на принудительные работы, принудительные работы за

невыплаченные долги, торговля людьми, принудительные работы в местах заключения, принудительные работы детей (*см. Zwangsarbeit: Seit langem verboten und geächtet, aber nicht ausgerottet. ILO-Nachrichten 2/2001, www.ilo.org/public/german/region/europro/bonn/-download/ilo-nl201.pdf, 23.10.2003.*).

Спорные нормы направлены на обеспечение нормального хода работ на предприятии, что находится в интересах не только работодателя, но и работника.

Спорные нормы не служат ни одной цели или средству, которые содержат международные документы, которые нельзя использовать, и ограничения, предусмотренные в них, запрещают данные работы классифицировать как несправедливые и жестокие.

**Таким образом, можно сделать заключение, что работы, предусмотренные в спорных нормах, нельзя считать принудительными работами в понимании статьи 106 Конституции.**

#### **Заключительная часть**

На основании статьи 30-32 Закона о Конституционном суде, Конституционный суд

**решил:**

**признать соответствующими часть первую статьи 57, пункт 2 и 3 части третьей статьи 136 и пункт 2 и 3 части четвертой статьи 143 Закона о труде статье 106 Конституции Латвийской Республики.**

Решение окончательно и обжалованию не подлежит.

Решение вступает в силу со дня его опубликования.

Председатель заседания суда  
Айварс Эндзиньш