

*Мушков А. А.,*  
студент 2 курса магистратуры  
юридического факультета Московского государственного  
университета имени М. В. Ломоносова  
магистерской программы «Труд, государство, бизнес:  
правовые аспекты взаимодействия»<sup>1</sup>

УДК 349.2

## **АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ НОРМЫ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ**

**Аннотация.** Настоящая работа посвящена анализу антикоррупционных норм в трудовом праве и рассмотрению некоторых проблем правового регулирования и реализации таких норм на практике. В частности, автором предпринимается попытка определить место антикоррупционных норм в системе права в целом и в трудовом праве в частности. Для этого приводятся мнения представителей юридической науки, позиции Конституционного Суда Российской Федерации по данному вопросу, на основании чего демонстрируется взгляд автора на данный вопрос. Кроме того, представляется необходимым обратить внимание на некоторые вопросы правового регулирования и реализации антикоррупционных норм в трудовом праве. В силу ограниченности объема работы важно обратить внимание на анализ положений, закрепленных в статье 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Помимо анализа самих положений важным является и рассмотрение реализации данной нормы на практике.

**Ключевые слова:** антикоррупционные нормы; лица, ранее замещавшие должности государственной или муниципальной службы.

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: Забрамная Е. Ю., профессор кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, доктор юридических наук.

Проблематика антикоррупционных норм в праве является актуальной на настоящий момент. Так, например, Конституционный Суд Российской Федерации (далее — КС РФ) в своем Постановлении от 31.10.2024 №49-П по делу о проверке конституционности статей 195 и 196, пункта 1 статьи 197, пункта 1 и абзаца второго пункта 2 статьи 200, абзаца второго статьи 208 Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с запросом Краснодарского краевого суда (далее — Постановление КС РФ № 49-П) отметил, что коррупция, наиболее тяжелым последствием и самым существом которой является нарушение принципов справедливости и равенства, является существенным препятствием для правового, демократического и социально-экономического развития страны, что особо актуально для России<sup>1</sup>. Необходимо отметить, что принципы справедливости и равенства как конституционно значимые ценности, нарушаемые при совершении деяний коррупционного характера, должны действовать и в трудовых отношениях, поскольку статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) к числу основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений относит такие принципы, как принципы свободы труда, равенства прав и возможностей работников, обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе и другие, для которых действие упомянутых выше кон-

---

<sup>1</sup> Пункт 2 мотивировочной части Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 31.10.2024 №49-П по делу о проверке конституционности статей 195 и 196, пункта 1 статьи 197, пункта 1 и абзаца второго пункта 2 статьи 200, абзаца второго статьи 208 Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с запросом Краснодарского краевого суда // [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс (дата обращения — 06.12.2024).

ституционно значимых ценностей имеет важнейшее значение. Вследствие этого в настоящей работе представляется необходимым рассмотреть некоторые особенности правового регулирования и реализации антикоррупционных норм в трудовом праве.

Поскольку объем настоящей работы ограничен, представляется необходимым совершить следующее:

1) попытаться определить место антикоррупционных норм в праве в целом и в трудовом праве, в частности;

2) обратить внимание на проблемы реализации нормативных правовых положений, закрепленных в статье 64.1 ТК РФ.

Воздействие коррупции имеет многоаспектный характер, как указал КС РФ в Постановление КС РФ №49-П — это может быть подтверждено следующими аргументами. Как отмечает, Н.А. Абузярова, в обществе существует стереотип, согласно которому коррупция присуща только публичной сфере. В то же время коррупционные проявления также имеют место быть в частной сфере<sup>1</sup>. Представляется, что с этим возможно согласиться, поскольку, как было отмечено выше, применение неправомερных средств для нарушения принципов справедливости и равенства может осуществляться и в рамках взаимоотношений лиц, которые не являются носителями публичной власти. Так, коррупционные проявления в трудовых отношениях могут быть следующими – при переводе деятельности организации в так называемую «теневую» или «скрытую» экономику могут иметь место быть «серые» и «черные» зарплаты, двойная бухгалтерия, инициаторами которых является работодатель, но работнику это зачастую выгодно за счет сиюминутной выгоды, поскольку работодатель «делится» с ним; использование существующих у работодателя дискреционных полномочий при осу-

---

<sup>1</sup> Абузярова Н. А. Противодействие коррупции в трудовых отношениях // Журнал российского права. 2018. № 6. С. 148.

ществлении кадровой политики<sup>1</sup>. Соответственно, воздействие коррупции действительно имеет многоаспектный и всеобъемлющий характер, для противодействия которой должны предусматриваться, в частности, правовые меры как в специальном законодательстве, в законодательстве о статусе лиц, выполняющих публичные функции<sup>2</sup>, так и в иных отраслях законодательства. В то же время такие меры должны учитывать специфику правоотношений, в рамках которых предпринимаются меры по противодействию коррупции.

Так как трудовое право соединяет в себе публично-правовые и частноправовые начала<sup>3</sup>, то элементы административных правоотношений присутствуют и в трудовых – в частности, элементы управленческих отношений: например, согласно статье 362 ТК РФ руководители и *иные должностные лица организаций* (курсив наш. — А. М.), а также работодатели — физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами. Соответственно, наличие организационно-управленческих функций, при осуществлении которых возможно совершение коррупционных правонарушений, имеет место быть.

---

<sup>1</sup> Абузярова Н. А. Коррупционные проявления в трудовых отношениях // Журнал российского права. 2012. № 2. С. 150.

<sup>2</sup> Пункт 2.1 мотивировочной части Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 31.10.2024 №49-П по делу о проверке конституционности статей 195 и 196, пункта 1 статьи 197, пункта 1 и абзаца второго пункта 2 статьи 200, абзаца второго статьи 208 Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с запросом Краснодарского краевого суда // [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс (дата обращения — 06.12.2024).

<sup>3</sup> Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. М.: Проспект, 2024. С. 41.

Кроме того, наличие правовых мер противодействия коррупции в трудовом праве может быть обосновано тем, что согласно части 2 статьи 1 ТК РФ одной из основных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, *интересов государства* (курсив наш. – А.М.). Очевидно, что интересы государства могут быть удовлетворены при закреплении и реализации правовых мер противодействия коррупции в трудовых правоотношениях.

Статья 64.1 ТК РФ определяет условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими, в соответствии с которыми в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы в одних случаях такие лица имеют право замещать только в случаях согласия комиссий, создаваемых органами публичной власти, а в других случаях – такие лица обязаны при заключении трудового договора сообщать сведения о последнем месте службы работодателю, который должен сообщить об этом представителю нанимателя (работодателя) бывшего государственного или муниципального служащего.

С одной стороны, данная статья является правовым механизмом ограничения трудовой мобильности и ее предпосылки – права на свободу труда, осуществляемого в целях защиты интересов «работодателя» в лице государства и муниципальных образований, как отмечает Е. С. Швалева<sup>1</sup>. Кроме того, вследствие существования упомянутых выше обязанностей лица, изъявившем желание заключить трудовой договор, и работодателя статья 64.1 ТК РФ, по сути, закрепляет один из способов получения дополнительной информации о соискателе, которое возможно осуществить без получения дополнительного согла-

---

<sup>1</sup> Швалева Е. С. Ограничение мобильности работников в целях защиты интересов работодателя: соглашения о неконкуренции // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 40.

сия субъекта персональных данных<sup>1</sup>. В то же время данные ограничения в виде дополнительных обязанностей для работодателя и лица, изъявившего желание заключить трудовой договор, направлены на повышение эффективности противодействия коррупции и основываются на принципах приоритетного применения мер по предупреждению коррупции и комплексного использования политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер для борьбы с этим явлением; они ориентированы на обеспечение безопасности государства и не могут рассматриваться как нарушающие права работодателя, в частности<sup>2</sup>. Представляется, что ограничения, установленные анализируемой статьей, соразмерны с целью их введения и действия.

Относительно правового регулирования и проблем реализации положений статьи 64.1 ТК РФ в правовой науке существуют следующие взгляды. Так, М. Ю. Филиппова констатирует, что формулировка «сведения о последнем месте своей службы», закрепленная в части 2 статьи 64.1 ТК РФ, не включает в свое содержание сведения о том, входила ли эта должность в соответствующий перечень или нет, в отношении которой необходимо исполнить требования анализируемой статьи. В связи с этим

---

<sup>1</sup> Беляев О. Г., Сапрыкин А. С., Тангин М. А. Некоторые вопросы обработки персональных данных лиц, поступающих на работу // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. №1. С. 39.

<sup>2</sup> Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Щербакова Владимира Федоровича на нарушение его конституционных прав частью 4 статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции» и частью третьей статьи 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 25.09.2014 №№2020-О // [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс (дата обращения — 03.12.2024).

автор предлагает уточнить статью 64.1 ТК РФ<sup>1</sup>. Представляется, что данное замечание имеет место быть, но при возможном изменении необходимо не дойти до ситуации «уточняющего абсурда», когда необходимо уточнять всё.

Кроме того, упомянутый выше автор предлагает рассмотреть вопрос об ответственности гражданина, уволенного с военной службы, которая относится к числу видов государственной службы в соответствии с частью 1 статьи 2 Федерального закона от 27.05.2003 №58-ФЗ «О системе государственной службы в Российской Федерации», за невыполнение рассматриваемой обязанности, то есть если при трудоустройстве такой бывший военнослужащий не представит сведения о последнем месте работы или представит искаженные сведения (например, укажет, что замещаемая им должность не входила в соответствующий перечень). По мнению М. Ю. Филипповой, заслуживает поддержки мнение о необходимости расширения круга субъектов состава административного правонарушения, предусмотренного статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, таким образом, чтобы к ним был отнесен и сам бывший государственный служащий (военнослужащий), не сообщивший работодателю о том, что он замещал коррупционно опасную должность<sup>2</sup>. Данное мнение заслуживает одобрения, поскольку юридическая обязанность должна быть подкреплена необходимостью привлечения к юридической ответственности в случае ее неисполнения либо ненадлежащего исполнения. Тем самым будет создано дополнение к механизму осуществления противодействия коррупции. В то же время помимо такого дополнения представляется необходимым разработка и иных методов анализируемого противодействия и усиление эффективности уже имеющихся – в част-

---

<sup>1</sup> Филиппова М. Ю. Ограничения в трудоустройстве бывших военнослужащих: проблемные вопросы // Право в Вооруженных Силах — военно-правовое обозрение. № 9-10. 2016. С. 15.

<sup>2</sup> Филиппова М. Ю. Указ. соч. С. 18.

ности, работодатель на локальном уровне может осуществлять правовые меры противодействия коррупции (например, в виде принятия локального нормативного акта, посвященного противодействию коррупции).

Необходимо отметить, что существуют и иные проблемы правового регулирования и реализации правовых мер противодействия коррупции в трудовых отношениях, однако в силу ограниченности объема настоящей работы их придется рассмотреть в иных работах. Остается надеяться, что правовое регулирование и реализация анализируемых правовых мер не будут стоять на месте и будет стремиться к достижению общей цели, значимой как для государства, так и для каждого лица – эффективной и плодотворной борьбе с коррупцией.

### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Абузярова Н. А. Коррупционные проявления в трудовых отношениях // Журнал российского права. — 2012. — №2. — С. 52–60.
2. Абузярова Н. А. Противодействие коррупции в трудовых отношениях // Журнал российского права. — 2018. — № 6. — С. 147–158.
3. Беляев О. Г., Сапрыкин А. С., Тангин М. А. Некоторые вопросы обработки персональных данных лиц, поступающих на работу // Трудовое право в России и за рубежом. — 2021. — № 1. — С. 38–42.
4. Трудовое право России: учебник / 5-е издание; под ред. А. М. Куренного. — М.: Проспект, 2024. — 656 с.
5. Филиппова М. Ю. Ограничения в трудоустройстве бывших военнослужащих: проблемные вопросы // Право в Вооруженных Силах — военно-правовое обозрение. — 2016. — № 9-10. — С. 13–19.
6. Швалева Е. С. Ограничение мобильности работников в целях защиты интересов работодателя: соглашения о неконкуренции // Трудовое право в России и за рубежом. — 2018. — № 3. — С. 38–41.