

Куфлева Валентина Николаевна

кандидат юридических наук, доцент, доцент
кафедры уголовного права и криминологии,
Кубанского государственного университета

Соболев Даниил Владимирович

студент юридического факультета,
Кубанского государственного университета

**КОМПАРАТИВИСТСКОЕ
ИССЛЕДОВАНИЕ СТ. 144.1 УК РФ:
ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННЫЙ,
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
И ЗАРУБЕЖНЫЙ АСПЕКТЫ**

Аннотация:

В статье рассмотрены причины и предпосылки криминализации деяния, закрепленного в новой ст. 144.1 УК РФ, регламентирующей необоснованный отказ в приеме на работу и необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста. Проанализирован состав данного преступления, оценена возможность практического применения нормы на примере смежного состава преступления ст. 145 УК РФ. В ходе исследования проведен обзор международно-правовой регламентации в области охраны указанных общественных отношений, выделены два сложившихся подхода к определению дискриминационного признака: возрастной критерий в целом и отдельно категория пожилых людей. Также были рассмотрены подходы к криминализации подобного деяния во Франции, в Польше и Финляндии. На основании изученных материалов спрогнозированы потенциальные трудности в реализации новой нормы и предложены соответствующие корректировки в уголовное законодательство для их элиминирования.

Ключевые слова:

право на труд, дискриминация, пенсионная реформа, предпенсионный возраст, работник, уголовное право, криминализация, трудовые отношения.

Kufleva Valentina Nikolayevna

PhD in Law, Associate Professor,
Criminal Law and Criminology Department,
Kuban State University

Sobolev Daniil Vladimirovich

Bachelor's Degree student, Faculty of Law,
Kuban State University

**COMPARATIVISTIC RESEARCH
OF THE ART. 144.1 OF THE CRIMINAL
CODE OF THE RUSSIAN FEDERATION:
DOMESTIC, INTERNATIONAL
AND FOREIGN ASPECTS**

Summary:

The paper discusses the reasons and prerequisites for criminalizing the act, stated in the new article 144.1 of the Criminal Code of the Russian Federation, which regulates the unjustified refusal to an application for a job and the unjustified dismissal of a person who has reached pre-retirement age. The structure of this crime is analyzed; the possibility of the practical application of the norm is evaluated on the example of the related corpus delicti in the art. 145 of the Criminal Code. In the course of the study, a review of international legal regulation in the field of protection of these public relations was conducted, two established approaches to the determination of a discriminatory attribute were identified: the age criterion in general and the category of elderly people separately. The approaches of France, Poland and Finland to criminalize the act were also considered. Based on the materials studied, potential difficulties in the implementation of the new norm are predicted and appropriate amendments to the criminal law are proposed to eliminate them.

Keywords:

right to work, discrimination, pension reform, pre-retirement age, employee, criminal law, criminalization, labor relations.

3 октября 2018 г. был принят ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» [1]. Наиболее резонансным положением данного акта стала корректировка официального пенсионного возраста. Если не учитывать среднюю продолжительность жизни, отсутствие демографического баланса и постепенное старение населения, то обнаружится реальность крайне затруднительного трудоустройства для граждан в возрасте от 50-ти лет. Это подтверждает и эксперимент, проведенный сотрудниками Калифорнийского и Тулейнского университетов в 50 штатах США, показавший значительное снижение частоты реагирования работодателей на заявки от пожилых соискателей [2, с. 2].

Повышение возраста выхода на пенсию значительно усугубляет ситуацию, особенно для женщин, что доказывается многочисленными исследованиями [3, с. 68]. В связи с этим возникает возрастной дискриминационный фактор, следствием которого является появление в правовом поле государства новой, наиболее уязвимой категории населения. На законодательном уровне была представлена дефиниция понятия «предпенсионный возраст», сформулированная в п. 3 ст. 1 Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ, согласно которой оно включает в себя период «в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно». Рассматриваемые изменения в пенсионном законодательстве современной России ведут к формированию новых общественных отношений, подлежащих не только

государственному регулированию, но и соответствующей правовой охране. В связи с этим был подготовлен еще один федеральный закон (№ 352-ФЗ), который внес изменение в УК РФ.

Статья 144.1 УК РФ, в основе которой лежит необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, помещена в гл. 19, так как призвана защитить конституционное право человека на труд в рамках сложившихся негативных тенденций. Стоит детально рассмотреть состав преступления, предусмотренного статьей. Объектом посягательства являются общественные отношения, возникающие по поводу реализации лицами предпенсионного возраста конституционного права на труд (ст. 37 Конституции РФ). Объективная сторона преступления раскрывается в общественно опасных деяниях, нарушающих трудовое законодательство, а именно в необоснованном отказе в приеме на работу или необоснованном увольнении с работы лиц предпенсионного возраста. Состав преступления по конструкции формальный, так как здесь законодатель не устанавливает конкретных последствий, следовательно, данное преступление признается оконченным с момента совершения осознанно-волевого акта в форме действия или бездействия. Диспозиция статьи не дает какой-либо характеристики субъекта преступления, следовательно, согласно доктрине уголовного права это означает, что субъект общий. Однако очевидно, что совершить указанные в диспозиции деяния может лишь лицо, обладающее организационно-распорядительными и административными полномочиями, таким образом, речь идет о специальном субъекте в лице руководителя организации (коммерческой или иной) либо другого ответственного в соответствии с занимаемой должностью. Субъективная сторона характеризуется виной в виде прямого умысла. Обязательным признаком выступает мотив, так как уголовная ответственность наступает только в случае совершения деяния, предусмотренного диспозицией, по мотиву возраста соискателя. Здесь стоит обратить внимание на примечание к статье, раскрывающее понятие предпенсионного возраста: «период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации». Следовательно, оно с небольшим изменением заимствовано из основного документа пенсионной реформы (№ 350-ФЗ), однако примечателен факт отсечения заключительной фразы «в том числе и назначаемую досрочно». Получается, законодатель намеренно оставляет за скобками привилегированное положение работников некоторых профессий и лиц, принадлежащих к определенным социальным группам. Это подтверждает указанную ранее двуобъектность преступного посягательства, так как в основе охраняемого отношения лежит возрастной критерий, а не статус, исходя из чего, можно говорить о правовой защите пожилых лиц. Следовательно, норма призвана превентивно ограничить дискриминационные проявления в сфере трудоустройства граждан по возрастному признаку.

Пенсионная реформа на волне негативного отношения вызвала у граждан много вопросов, а также удостоилась различного рода критики, однако если отбросить неконструктивные суждения и диатрибы, то становится очевидно, что люди обеспокоены возникающим риском оказаться в пожилом возрасте без источника дохода. В связи с этим решение о криминализации указанного ранее деяния кажется вполне оправданным. Независимо от реализации пенсионной реформы и внедрения самого понятия предпенсионного возраста должна быть обеспечена защита прав пожилых людей, это декларируется Принципами ООН (1961 г.) [4]. Речь идет о принципе независимости, согласно которому люди в преклонном возрасте «должны иметь возможность работать или заниматься другими видами приносящей доход деятельности».

Следующим важным аспектом исследования ст. 144.1 УК РФ является ее непосредственная эффективность и возможность реализации на практике. Указанная норма начала действовать 21 октября 2018 г. Данные Судебного департамента при ВС РФ позволяют констатировать, что за период 2019 г. число осужденных по ст. 144.1 УК РФ составило 0 чел. Для более наглядной картины можем рассмотреть смежный состав ст. 145 УК РФ, защищающей те же трудовые права в отношении иной категории потерпевших – беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Санкции статей идентичны, что говорит о равнозначности общественной опасности деяний. Поэтому с определенными оговорками можно попытаться спрогнозировать эффективность ст. 144.1, ссылаясь на показатели числа осужденных по ст. 145 УК РФ. Согласно данным судебной статистики их число за 2015 г. составило 0 чел., за 2016 г. – 1 чел., 2017 г. – 2 чел., 2018 – 2 чел. и в 2019 – 0 чел. [5]. Маловероятно, что такой низкий уровень преступности связан с эффективным выполнением нормой предупредительной функции уголовного права.

Однако перед выявлением проблемных аспектов ст. 144.1 УК РФ стоит рассмотреть, как организована защита прав пожилых людей на труд в зарубежных странах. В целом многие практикуемые подходы основаны в первую очередь на блоке международно-правовых норм, однако при их рассмотрении стоит разделять элиминирование дискриминации по возрастному признаку и защиту прав пожилых людей. Первый объект, несмотря на его значимость, не прописан в основополагающих международных актах, тем не менее Международная организация труда в ст. 6 Конвенции

№ 168 о содействии занятости и защите от безработицы прямо указала на запрет возрастной дискриминации [6], а ст. 5 Конвенции № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий определила необходимость мер по удовлетворению нужд лиц определенного возраста [7]. Что касается второго объекта, то здесь ситуация интереснее, так как основные акты о правах человека содержат имплицитные обязательства по отношению к пожилым людям. Например, в тексте Всеобщей декларации прав человека 1948 г. не упоминается такая категория лиц, однако в Венском международном плане действий по проблемам старения, принятом ГА ООН в 1982 г., установлено, что все признанные декларацией права человека в полном объеме закрепляются и за пожилыми людьми (включая весь процесс старения) [8]. Аналогичная ситуация и с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., который опосредованно, через Замечания общего порядка № 6 Комитета по экономическим, социальным и культурным правам, распространил свое действие на категорию пожилых людей, а также обязал государства предотвращать дискриминационные проявления в области труда и занятости конкретно в отношении пожилых [9].

Таким образом, нормативный базис для имплементации объективно существует, однако, говоря об уголовной ответственности, стоит отметить, что в большинстве стран дискриминация такого рода влечет дисциплинарную и гражданско-правовую ответственность компенсационного характера (Италия, США, Южная Корея, Канада).

Теперь стоит рассмотреть примеры конкретных государств, где введена уголовная ответственность:

1. Франция. Трудовой кодекс Франции устанавливает запрет на дискриминацию в отношении четкого перечня признаков, куда входит и возрастной. УК Франции в ст. 225-1 дано развернутое понятие дискриминации, где помимо интересующего нас возраста указаны и внешний облик, фамилия, нравственность, уязвимость, место проживания, мораль и еще более 30 признаков. Ст. 225-2, отсылая к ст. 225-1, сообщает, что если по мотиву указанных в ст. 225-1 признаков совершено деяние в форме отказа в приеме на работу, наказания или увольнения в отношении физического и, что интересно, юридического лица, то субъект этого деяния подлежит уголовной ответственности в виде лишения свободы на 3 года и штрафа 45 000 евро [10].

2. Польша. В данном случае ситуация не так очевидна, можно говорить об имплицитной взаимосвязи. Запрет трудовой дискриминации по возрастному признаку закреплен в ст. 183A § 1 Трудового кодекса страны, однако нормы уголовного права не устанавливают ответственность конкретно за ущемление прав, имеет место бланкетная диспозиция. Согласно § 1a. ст. 218 УК Республики Польша злостное нарушение прав работника в рамках трудового законодательства наказывается штрафом, ограничением свободы либо лишением свободы на срок до 2 лет. Употребляя дефиницию «работник», законодатель декриминализует неправомерный отказ в приеме на работу, но сохраняет ответственность за увольнение [11].

3. Финляндия. УК Финляндской Республики имеет гл. 47, посвященную преступлениям в сфере занятости. В п. 1 и 2 раздела 3 «Дискриминация в работе» (885/2009) дан перечень дискриминационных признаков, среди которых выделяется и возрастной. Хотя в целом можно говорить об открытом перечне таких признаков, так как он заканчивается фразой «иное сопоставимое обстоятельство», что значительно экономит объем нормативного акта в отличие УК Франции, содержащего полный список потенциальных дискриминационных характеристик. Кроме того, финские санкции за рассматриваемые преступления более мягкие, чем в предыдущих примерах: штраф или тюремное заключение до 6 месяцев [12].

Возвращаясь к возможным недостаткам ст. 144.1 УК РФ, стоит отметить, что она может работать как в интересах соискателя, так и против него. Установив рамки предпенсионного возраста, законодатель создал прецедент для заблаговременного увольнения сотрудника до достижения им предпенсионного возраста. Работодатель, осознавая возможные риски, предпочтительнее расторгнет договор с квалифицированным работником, нежели поставит себя в рамки, установленные уголовным законом. Также в зону риска попадут и граждане, находящиеся на периферии указанного возраста, так как им будут отказывать в заключении трудового договора, пока это допустимо сделать, не входя в противоречие с уголовным законом. Следовательно, можно говорить, с одной стороны, о защите интересов сотрудников предпенсионного возраста, а с другой – о переводе в зону риска с «маркером нежелательности» работников на несколько лет моложе указанного возраста. Скорее всего, преобладающими станут срочные трудовые договоры, нивелирующие в большинстве случаев потенциальную ответственность работодателя за их расторжение.

Возникает сложность и в формировании доказательной базы для привлечения работодателя к ответственности. Грамотный HR-менеджер всегда сможет объективно обосновать отказ, сославшись на недостаточную квалификацию соискателя или ряд других причин. Тем более что собеседование происходит в устной форме и подтвердить отказ документально будет затруднительно.

В этой связи интересным представляется предложение ввести в отношении нанимателя презумпцию вины в дискриминации, что переложит бремя доказывания на него [13, с. 414]. Однако стоит отметить, что такой подход может создать прецедент для активного злоупотребления правом со стороны любых иных категорий населения, а для самих пожилых граждан – привести к возникновению декларативного положения, так как вряд ли у безработного человека предпенсионного возраста будет возможность, а главное – желание, заниматься привлечением работодателя к ответственности, посещением допросов и судебных заседаний, тем более что в случае распространения такой информации соискатель рискует стать персоной «нон грата» на рынке труда.

Практике давно известны случаи принуждения к увольнению по собственному желанию. В сложившейся ситуации проявление таких тенденций может многократно усилиться, так как это практически единственный способ уйти от уголовного наказания.

Основными факторами, на которые обращает свое внимание законодатель при криминализации деяний, являются степень общественной опасности и ценность для государства и общества объекта преступного посягательства. Чем выше ценность, тем больше общественная опасность. Из взаимосвязи этих факторов формируется уголовная ответственность и характер наказания виновного лица. Проанализировав опыт зарубежных государств, мы пришли к выводу, что в Уголовном кодексе РФ имеется наиболее мягкая санкция за данный состав преступления – она вообще не предусматривает лишения свободы.

При сравнении диспозиции ст. 144.1 УК РФ с актами международного права и законодательством перечисленных ранее государств можно отметить, что законодатель РФ избрал наиболее узкий дискриминационный признак. В целом следует констатировать, что на сегодняшний день сформировалось три подхода в законодательстве к терминологическому определению критериев объекта защиты по возрасту: 1) предпенсионный возраст – 5-летний период до наступления пенсионного возраста, выбранный законодателем РФ; 2) пожилые люди – возрастная категория, имеющая место в большинстве международно-публичных актах; 3) возраст – наиболее широкий объект правовой защиты, запрещающий дискриминацию в отношении любой возрастной категории.

В ст. 144.1 УК РФ законодатель применил неоднозначную формулировку – необоснованный отказ, который может трактоваться крайне широко. В УК Франции, например, используется термин «незаконная дискриминация», при этом существует перечень оснований, при которых ограничение в правах кого-либо будет находиться в правовом поле (состояние здоровья, риски нетрудоспособности и так далее).

Формулировка «отказ в приеме на работу» создает коллизионный прецедент в применении ст. 144.1 УК РФ. Согласно ст. 68 ТК РФ прием на работу – завершающая стадия, следующая после заключения трудового договора. Таким образом, трудовые отношения возникают с момента и на основании заключения трудового договора (ст. 16 ТК РФ). Следовательно, без такого отказа в приеме на работу находится вне рамок трудовых отношений. Возникает вопрос: нужно ли обособивать отказ в заключении трудового договора?

Исходя из всего вышесказанного, считаем возможным предложить внести соответствующие корректировки в Особенную часть УК РФ:

1. Учитывая одинаковые санкции, применяемые к нарушителям закона, а следовательно, и схожесть степени и характера общественной опасности их преступлений, целесообразно объединить составы ст. 144.1 и ст. 145 в одну норму.

2. Необоснованный отказ является расплывчатой формулировкой, которую целесообразно заменить на «незаконный отказ».

3. Несмотря на то, что норма введена в рамках пенсионной реформы и для гарантии трудовых прав лиц во временном периоде, на который был увеличен пенсионный возраст, целесообразнее элиминировать дискриминацию по возрастному признаку.

4. Учитывая объединение составов преступлений ст. 144.1 и 145 УК РФ, имеет смысл дать перечень дискриминационных признаков, который по аналогии с УК Финляндии оставить открытым.

5. Ввести квалифицированный состав, запрещающий принуждение к увольнению по собственному желанию сотрудника.

6. Исключить ст. 144.1, изложив ст. 145 УК РФ в новой редакции «Незаконный отказ в заключении трудового договора или незаконное увольнение работника»:

- «1. Нарушение трудового законодательства, выразившееся в незаконном отказе в заключении трудового договора, равно как и незаконном увольнении по мотивам пола, расы, национальности, языка, происхождения, возраста, религиозной принадлежности, убеждений, политических взглядов, беременности, наличия детей в возрасте до трех лет, а также иных сопоставимых обстоятельств, наказывается...

2. Незаконное физическое или психическое принуждение к расторжению трудового договора по обстоятельствам, указанным в части первой настоящей статьи, наказывается...

Примечание. Обстоятельства, указанные в начале настоящей статьи, не признаются незаконными в случае, если они основаны на состоянии здоровья, преследуют цель предотвращения рисков смерти, физической неприкосновенности, нетрудоспособности либо инвалидности человека».

Аккумулируя изложенное, следует заключить, что указанная норма при всей ее противоречивости в первую очередь призвана охранять конституционные права человека и гражданина, а следовательно, она крайне необходима в рамках сложившихся тенденций современного общества. Сформулированные предложения, скорее всего, не смогут в полной мере нивелировать существующие пробелы законодательства, а также проблемные места инкриминирования. Однако наличие гарантий, хоть и не всегда действующих в той мере и степени, которую предполагал законодатель, в любом случае принесет больше блага гражданам РФ. Общественные отношения в трудовой сфере всегда были лабильны, поэтому вопрос формирования скрупулезного их регулирования остается на повестке дня.

Ссылки:

1. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий: федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
2. Neumark D., Burn I., Button P., Chehras N. Do State Laws Protecting Older Workers from Discrimination Laws Reduce Age Discrimination in Hiring? Experimental (and Nonexperimental) Evidence [Электронный ресурс] // Michigan Retirement Research Center Research Paper No. 2017-360. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2991009>.
3. Лагиева Т.М. Социально-психологическая реакция россиян на новые установки пенсионной реформы // Общество: социология, экономика, педагогика. 2018. № 11. С. 66–69. <https://doi.org/10.24158/spp.2018.11.11>.
4. Принципы Организации Объединенных Наций в отношении пожилых людей, приняты резолюцией 46/91 Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1991 года [Электронный ресурс] // ООН. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/oldprinc.shtml (дата обращения 11.05.2020).
5. Данные судебной статистики [Электронный ресурс] // Судебный департамент при ВС РФ. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (дата обращения 02.04.2020).
6. Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы [Конвенция 168], принята 21 июня 1988 года Генеральной конференцией Международной организации труда на ее двадцать пятой сессии [Электронный ресурс] // ООН. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/jobles.shtml (дата обращения 02.04.2020).
7. Конвенция о дискриминации в области труда и занятий [Конвенция 111], принята 25 июня 1958 года на сорок второй сессии Генеральной Конференции Международной организации труда [Электронный ресурс] // ООН. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml (дата обращения 09.04.2019).
8. Венский международный план действий по проблемам старения, принят Всемирной ассамблеей по проблемам старения в г. Вене 05.08.1982 - 06.08.1982 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
9. Замечание общего порядка № 6 «Экономические, социальные и культурные права пожилых людей», приняты 13 сессией Комитета по экономическим, социальным и культурным правам 08.12.1995 г. [Электронный ресурс] // Федеральный центр образовательного законодательства. URL: http://www.lexed.ru/international_obligations/1/1/1_5.INT_CESCR_GEC_6429_R.pdf (дата обращения 02.04.2020).
10. Уголовный кодекс Франции 1992 г., с изменениями 2020 г. [Электронный ресурс] // Правительство Франции. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=C56BFF5E408B85A9B65A77287466979D.tpdjo15v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006165389&cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20140105 (дата обращения 02.04.2020).
11. Уголовный кодекс Республики Польша 1997 г. [Электронный ресурс] // Legislationline. URL: https://www.legislationline.org/download/action/download/id/6417/file/Poland_CC_1997_am2016_pl.pdf (дата обращения 02.04.2020).
12. Уголовный кодекс Финляндской Республики 1889 г. [Электронный ресурс]: Legislationline. URL: https://www.legislationline.org/download/action/download/id/6375/file/Finland_CC_1889_am2015_en.pdf (дата обращения 02.04.2020).
13. Лышко А.О., Сенкевич Е.А., Тарасевич Н.И. Запрет дискриминации в трудовых правоотношениях как фактор обеспечения реализации принципа свободы труда // НИРС 2011 : сборник научных работ студентов Республики Беларусь. Минск, 2012. С. 411–414.

Редактор: Ситникова Ольга Валериевна
Переводчик: Бирюкова Полина Сергеевна