

Дискриминационные мотивы и их установление в субъективной стороне необоснованных отказа лицу в приеме на работу или увольнения работника (ст. 144.1 и 145 УК РФ)

Аннотация. Одной из актуальных проблем рынка труда в России является дискриминация в отношении кандидатов на вакансии и работников. В целях борьбы с этим явлением государство устанавливает для работодателей различные меры ответственности, в том числе уголовную, за необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение по мотивам достижения лицом предпенсионного возраста, беременности женщины или наличия у нее детей в возрасте до трех лет. Ключевую роль для уголовно-правовой квалификации этих преступлений играет специальный мотив работодателя, побуждающий его нарушить равенство права человека и гражданина на труд в зависимости от возраста, состояния беременности или наличия у женщины детей в возрасте до трех лет, который сложно установить на практике. Целями статьи являются рассмотрение проблемных вопросов, связанных с установлением мотивов субъектов преступлений, предусмотренных статьями 144.1 и 145 УК РФ, и дача рекомендаций по их разрешению. Задачи — исследовать мотив как криминообразующий признак составов преступлений, предусмотренных статьями 144.1 и 145 УК РФ, и выявить проблемы его установления в правоприменительной практике с использованием методов описания, анализа и синтеза, обобщения, сравнения, системно-структурного и формально-логического. В ходе исследования отмечается, что трудности с установлением дискриминационных побуждений работодателей на совершение преступлений, предусмотренных статьями 144.1 и 145 УК РФ, обусловлены завуалированностью таковых под законные мотивы, легким сокрытием доказательств своей вины, а также дефектом законодательного описания. В результате предложены рекомендации по эффективному установлению и доказыванию дискриминационных мотивов субъектов в составах преступлений, предусмотренных статьями 144.1 и 145 УК РФ, а также устранению законодательного дефекта при их описании.

Ключевые слова: право; уголовное право; преступление; дискриминационный мотив; установление мотива; работодатель; работник; лицо, достигшее предпенсионного возраста; беременная женщина; женщина, имеющая детей в возрасте до трех лет; необоснованный отказ в приеме на работу; необоснованное увольнение.

Для цитирования: Грецкий И. А. Дискриминационные мотивы и их установление в субъективной стороне необоснованных отказа лицу в приеме на работу или увольнения работника (ст. 144.1 и 145 УК РФ) // Актуальные проблемы российского права. — 2023. — Т. 18. — № 4. — С. 105–114. — DOI: 10.17803/1994-1471.2023.149.4.105-114.

© Грецкий И. А., 2023

* Грецкий Игорь Александрович, аспирант кафедры уголовного права Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), Аппарат Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации
Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Россия, 125993
Stipe.22@mail.ru

Discriminatory Motives and Establishment thereof in the Subjective Side of Unreasonable Refusal to Hire a Person or Dismissal of an Employee (Articles 144.1 and 145 of the Criminal Code of the Russian Federation)

Igor A. Gretskiy, Postgraduate Student, Criminal Law Department, Kutafin Moscow State Law University (MSAL), the State Duma Apparatus, the Federal Assembly of the Russian Federation
ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9, Moscow, Russia, 125993
Stipe.22@mail.ru

Abstract. One of the urgent problems in the Russian labor market is discrimination against job applicants and employees. In order to deal with this phenomenon, the state establishes various liability measures for employers, including criminal ones, for unreasonable refusal to hire or dismissal because a person has reached retirement age, a woman is pregnant or has children under the age of three years. A key role for the criminal legal classification of these crimes belongs to the specific motive of the employer, which is difficult to establish in practice, encouraging them to violate the equality of the right of a person and a citizen to work, depending on their age, pregnancy or children under the age of three years that a woman has. The paper aims to consider problematic issues related to the establishment of the motives of the subjects of crimes provided for in Articles 144.1 and 145 of the Criminal Code of the Russian Federation, and to give recommendations as to solve them. The tasks are to investigate the motive as a crime-forming sign of the offenses provided for in Articles 144.1 and 145 of the Criminal Code of the Russian Federation, and to identify the problems of its establishment in law enforcement practice using the methods of description, analysis and synthesis, generalization, comparison, system-structural and formal logical. The study notes that the difficulties in establishing the discriminatory motives of employers to commit crimes under Articles 144.1 and 145 of the Criminal Code of the Russian Federation are due to the veiling of those under legal motives, the easy concealment of evidence of one's guilt, as well as a defect in the legislative description. The author proposes recommendations for effective establishment and substantiation of the discriminatory motives of subjects in the offenses provided for in Articles 144.1 and 145 of the Criminal Code of the Russian Federation, as well as eliminating a legislative defect in their description.

Keywords: law; criminal law; crime; discrimination motive; establishing a motive; employer; worker; person; reached pre-retirement age; pregnant woman; woman with children under the age of three; unreasonable refusal to hire; unjustified dismissal.

Cite as: Gretskiy IA. Diskriminatsionnye motivy i ikh ustanovlenie v subektivnoy storone neobosnovannykh otkaza litsu v prieme na rabotu ili uvolneniya rabotnika (st. 144 1 i 145 UK RF) [Discriminatory Motives and Establishment thereof in the Subjective Side of Unreasonable Refusal to Hire a Person or Dismissal of an Employee (Articles 144.1 and 145 of the Criminal Code of the Russian Federation)]. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2023;18(4):105-114. DOI: 10.17803/1994-1471.2023.149.4.105-114. (In Russ., abstract in Eng.).

П ровозгласив, что труд свободен, российская Конституция гарантировала каждому право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37). Помимо этого, государство обозначило в качестве одной из своих приоритетных задач обеспечение поддержки, в частности, материнства и пожилых граждан, установление гарантий их социальной защиты (ч. 2 ст. 7 и ч. 1 ст. 38 Конституции Российской Федерации). Социальная защита материнства (т.е. беременных женщин и женщин, имеющих детей), а также пожилых граждан

может выражаться, однако, не только в предоставлении им различных льгот, обусловленных необходимостью их особой поддержки как социально уязвимых категорий населения (их экономическая активность снижена ввиду соответственно ожидания рождения ребенка или наличия детей, возраста), но и в установлении мер ответственности для тех, кто ущемляет их права по мотивам факторов, которые обуславливают их социальную незащищенность. Так, в качестве частного случая мер ответственности за дискриминацию в сфере трудовых правоотношений таких групп граждан в УК РФ установлена

уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста (ст. 144.1), беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145), что в полной мере соответствует взятым Российской Федерацией на себя международно-правовым обязательствам (например, пп. b п. 1 ст. 1 Конвенции № 111 Международной организации труда от 25.06.1958 «Относительно дискриминации в области труда и занятий», пп. а п. 2 ст. 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18.12.1979), а также рекомендациям Международной организации труда (например, пп. b.i п. 5 и пп. с п. 5 Рекомендации № 162 Международной организации труда от 23.06.1980 «О пожилых трудящихся»).

Согласно статистике Судебного департамента при Верховном Суде РФ и отдельных исследователей, ссылающихся на данные Верховного Суда РФ, за совершение преступлений, предусмотренных статьей 144.1 УК РФ, с момента

введения ее в действие — с 14 октября 2018 г. и по 2021 г. — не осужден ни один человек, а по ст. 145 УК РФ с 1997 г. и по 2022 г., т.е. за 25 лет ее действия, осуждено всего 32 человека¹. Такая статистика свидетельствует о том, что, учитывая фактическую весьма значительную распространенность случаев отказа работодателями в приеме на работу или увольнения ими лиц по мотивам достижения предпенсионного возраста, беременности женщины или наличия у нее детей в возрасте до трех лет (по данным многочисленных опросов таких граждан², статей в СМИ³, решений судов о признании отказов в приеме на работу или увольнений незаконными, вынесенных в порядке гражданского судопроизводства⁴), соответствующие преступления относятся в правоприменительной практике к категории латентных, а их составы — к числу «мертвых». Одними из ключевых причин, по которым дело не доходит до обвинительного приговора суда, по мнениям как ученых⁵, так и практиков⁶, являются трудности в уголовно-правовой квалификации соответствующих деяний,

¹ Судебная статистика. Данные судебной статистики // Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде РФ. URL: <http://www.cdep.ru/?id=79> (дата обращения: 08.09.2022); Эмирова И. Е. Уголовно-правовое обеспечение реализации трудовых прав граждан (по законодательству Российской Федерации и Республики Казахстан) : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 167.

² Качина Н. В. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет: обоснованность криминализации, оптимизация законодательного описания : дис. ... канд. юрид. наук. Красноярск, 2007. С. 201.

³ Шерункова О. Штат закрыт: почему в России сложно найти работу людям старше 45 лет // URL: <https://www.gazeta.ru/business/2019/10/16/12758810.shtml?updated> (дата обращения: 08.09.2022); Аликин А., Ермаков Д. Трудный возраст: как увольняют пожилых россиян // URL: <https://ria.ru/20201211/uvolnenie-1588630801.html> (дата обращения: 08.09.2022); Алексеев Д. Только после вас: почему работодатели избегают пенсионеров // URL: <https://iz.ru/1210313/dmitrii-alekseev/tolko-posle-vas-pochemu-rabotodateli-izbegaiut-pensionerov> (дата обращения: 08.09.2022).

⁴ Решение Железнодорожного районного суда г. Самары от 23.01.2020 по гражданскому делу № 2-30/2020 (2-2941/2019) ~ М-2737/2019 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/GOMljjGFZYxU/> (дата обращения: 08.09.2022); Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2022. № 6.

⁵ Уголовное право России. Особенная часть : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / И. Э. Звечаровский [и др.] ; под ред. И. Э. Звечаровского. М. : Юристъ, 2004. С. 146; Рыбалка А. А. Уголовно-правовая охрана трудовых прав личности: международные стандарты и проблемы их реализации в российском законодательстве : дис. ... канд. юрид. наук. Краснодар, 2016. С. 104.

⁶ Константинова Д., Саркисян А. Об уголовной ответственности за увольнение работников предпенсионного возраста // URL: <https://www.advgazeta.ru/mneniya/ob-ugolovnoy-otvetstvennosti-za-uvolnenie-rabotnikov-predpensionnogo-vozrasta/> (дата обращения: 08.09.2022).

связанные с установлением и доказыванием мотивов субъектов преступлений, предусмотренных статьями 144.1 и 145 УК РФ. Рассмотрим некоторые из них.

Как указано в ст. 144.1 и 145 УК РФ, и на это впервые обращает внимание судов Пленум Верховного Суда РФ в абзаце первом п. 16 своего постановления от 25.12.2018 № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)»⁷, уголовная ответственность по данным статьям за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, указанного в примечании к ст. 144.1 УК РФ, а равно заведомо беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (матери, женщины-усыновителя, женщины-опекуна или приемной матери, воспитывающей одного или более ребенка в возрасте до трех лет), наступает только в случаях, когда работодатель руководствовался дискриминационным мотивом, связанным соответственно с достижением лицом предпенсионного возраста, беременностью женщины или наличием у женщины детей в возрасте до трех лет.

27 апреля 2022 г. вышел в свет Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ. Согласно абз. 20 п. 1 Обзора суды к необоснованному отказу гражданину в заключении трудового договора относят такой отказ работодателя, в котором не указано причин этого отказа либо он сделан по основаниям, прямо запрещенным действующим законодательством, в том числе дискриминационным (в нашем случае это достижение лицом предпенсионного возраста, состояние беременности женщины или наличие у нее детей в возрасте до трех лет), либо данный отказ не связан с деловыми качествами работ-

ника, под которыми понимается наличие у него определенных профессионально-квалификационных и личностных качеств.

Основываясь на указанном толковании, к необоснованному увольнению следует отнести расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя, которое осуществлено по основаниям, прямо запрещенным действующим законодательством, в том числе дискриминационным (в нашем случае это всё те же предпенсионный возраст, состояние беременности женщины или наличие у нее детей в возрасте до трех лет), либо когда увольнение не связано с деловыми качествами работника. В этом случае следует заметить, что в абзаце втором п. 16 постановления Пленума Верховного Суда № 46 обращено внимание судов на то, что даже в случае, если трудовой договор с работником был расторгнут по его инициативе, однако по делу имеются доказательства того, что работодатель вынудил работника подать заявление об увольнении по собственному желанию именно в связи с его предпенсионным возрастом, беременностью женщины или наличием у женщины детей в возрасте до трех лет, такие действия также образуют состав преступления, предусмотренного ст. 144.1 или ст. 145 УК РФ соответственно. Применительно к данной рекомендации Пленума высшей судебной инстанции сто́ит добавить, что, как справедливо отмечает Г. А. Есаков, уголовная ответственность по ст. 145 УК РФ не исключается и в том случае, когда увольнение женщины (расторжение трудового договора) происходит не по инициативе работодателя или инициативе работника, а по соглашению сторон или любым иным основаниям, известным трудовому праву, но все эти обстоятельства созданы лицом, не желающим иметь в качестве работника беременную женщину или женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет, искусственно⁸. Ровно это же справедливо будет сказать и применительно к необоснованному увольнению предпенсионера. При этом правильно будет под необосно-

⁷ URL: <https://www.vsrp.ru/documents/own/27537/>.

⁸ Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Г. А. Есакова. М. : Проспект, 2022. С. 273.

ванным увольнением указанных лиц понимать прекращение (а не только расторжение) с ними трудового договора по любым основаниям, которые завуалируют истинные дискриминационные мотивы работодателя.

На первый взгляд всё представляется предельно понятным и несложным для эффективного применения норм на практике: стороне обвинения нужно лишь установить и доказать дискриминационный мотив, которым руководствовался работодатель, принимая решение об отказе в приеме на работу или увольнении работника, как это успешно происходит при расследовании других преступлений, где дискриминационный мотив является криминообразующим признаком преступления (например, п. «л» ч. 2 ст. 105, п. «е» ч. 2 ст. 111, п. «е» ч. 2 ст. 112 УК РФ и др.). Однако именно в этом процессе и заключается проблема.

Во-первых, мы считаем несправедливым высказанное в уголовно-правовой доктрине утверждение о том, что рассматриваемые дискриминационные мотивы не являются теми побуждающими факторами (в собственном их смысле), которыми руководствуется работодатель, принимая решения об отказе в приеме на работу или увольнении как предпенсионеров⁹, так и беременных женщин или женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Общеустоявшееся определение мотива преступления дает, например, А. И. Рарог, отмечая, что это побуждение, обусловленное определенными потребностями и интересами, которое вызывает у лица решимость совершить преступление и проявляется в нем¹⁰. В данном случае побуждение — это достижение лицом возрастного периода продолжительностью до пяти лет, предшествующего назначению ему страховой

пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации, состояние беременности женщины или наличие у нее детей, возраст которых не достиг трех лет. В качестве же потребности или интереса, обуславливающего это побуждение, выступает желание работодателя как минимум сохранить и не ухудшить то свое экономическое и производственное положение, которое достигнуто индивидуальным предпринимателем или организацией, а как максимум — с помощью нового эффективного работника улучшить это положение. Другими словами, это нежелание нести организационно-управленческие, производственные и экономические риски, связанные с наличием в штате таких работников, поскольку:

— работодатель ожидает от предпенсионера сниженной мотивации и результативности, потенциальных сложностей с управлением, проблем с соответствием их более молодому коллективу, проблем со здоровьем, сниженного желания учиться, завышенных перспектив или, наоборот, заниженной самооценки, устаревших образования и навыков, а также учитывает, что через короткое время ему вновь предстоит искать работника¹¹;

— работодатель ожидает от беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, что ей необходимо будет обеспечивать льготные условия работы¹² и предоставлять отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, как работнице, усыновившей ребенка, и, соответственно, ему необходимо будет искать нового работника на период предоставления таких отпусков. Такая причина, как необходимость производить установленные законодательством Российской Федерации выплаты по беременности и родам и по уходу

⁹ Курсаев А. В. Теоретические проблемы криминализации необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения лица, достигшего предпенсионного возраста // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2019. № 1 (47). С. 28–29.

¹⁰ Рарог А. И. Проблемы квалификации преступлений по субъективным признакам. М.: Проспект, 2015. С. 112.

¹¹ Шерункова О. Указ. соч.; Аликин А., Ермаков Д. Указ. соч.; Алексеев Д. Указ. соч.

¹² Постановление мирового судьи судебного участка № 55 Ленинского судебного района г. Кирова Кировской области от 06.04.2015 по уголовному делу № 55/1-16/15 (70265) // URL: sudact.ru/magistrate/doc/66AS8g0o2Qlp/ (дата обращения: 08.09.2022).

за ребенком в возрасте до полутора лет, которая ранее фигурировала в судебной практике¹³, с 1 января 2021 г., вероятно, отпадет в связи с изменениями в законодательстве Российской Федерации, согласно которым данные выплаты теперь производятся не работодателем, а территориальными органами Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Положение об особенностях назначения и выплаты в 2021 г. застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и иных выплат, утвержденное постановлением Правительства РФ от 30.12.2020 № 2375¹⁴; абз. 3 п. 14 ст. 3 Федерального закона от 30.04.2021 № 126-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования»¹⁵).

Во-вторых, каким образом установить и убедительно доказать, что за отказом в приеме на работу указанных категорий граждан на основании несоответствия их профессионально-квалификационных и личностных качеств конкретной вакансии, отсутствия последней, оформления необходимых документов, представленных для приема на работу, с ошибками, сокращения штатов и т.д. или их увольнением, к примеру, по инициативе работника стоят на самом деле соответственно отказ или увольнение по мотивам достижения лицом предпенсионного возраста, беременности женщины или наличия у нее детей в возрасте до трех лет? Совершенно очевидно, что достаточным для установления умысла на совершение указанных преступлений не может являться наличие самих

по себе фактов достижения лицом предпенсионного возраста, беременности женщины или наличия у нее детей в возрасте до трех лет, а работодатель, зная, что в УК РФ имеются соответствующие статьи, вряд ли будет официально сообщать, например, мотивы, по которым он отказал в трудоустройстве, связанные с такими свойствами претендентов на вакансию. Хотя, как ни странно, и такие ситуации встречаются в судебной практике.

Так, по одному из уголовных дел было установлено, что А. необоснованно отказала в приеме на работу женщине по мотиву ее беременности, указав об этом собственноручно в заявлении потерпевшей о приеме на работу¹⁶. Но такие дела, разумеется, из категории единичных.

Проблемная ситуация с установлением мотива применительно, например, к преступлению, предусмотренному статьей 144.1 УК РФ, признавалась даже на стадии рассмотрения соответствующего законопроекта в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации: у депутатов не было уверенности в эффективной реализации на практике данной нормы. Так, Председатель Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации В. В. Володин после принятия законопроекта во втором чтении отметил следующее: «Мы исходим из того, что эта норма, скорее всего, будет превентивной и будет психологически воздействовать на тех, кто при принятии решения начнет думать о том, как без серьезных на то оснований уволить работника предпенсионного возраста или не взять его на работу»¹⁷. Примечательно, что ни Правительство РФ, ни Верховный Суд России в официальных отзывах

¹³ Постановление мирового судьи судебного участка № 63 Шелопугинского района Забайкальского края о прекращении уголовного дела от 14.10.2015 по уголовному делу № 1-46/2015 // URL: sudact.ru/magistrate/doc/K09SWlhOh5r5/ (дата обращения: 08.09.2022).

¹⁴ URL: <https://docs.cntd.ru/document/573275763>.

¹⁵ URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/46667>.

¹⁶ Постановление Ленинского районного суда Республики Крым от 23.06.2015 по уголовному делу № 1-256/2015 // URL: sudact.ru/regular/doc/UcA3NQSTiMNe/ (дата обращения: 08.09.2022).

¹⁷ Принят во втором чтении законопроект Президента РФ по поддержке граждан предпенсионного возраста // Официальный сайт Государственной Думы ФС РФ. URL: <http://duma.gov.ru/news/28174/> (дата обращения: 08.09.2022).

на законопроект не отметили проблем, связанных с установлением дискриминационного мотива¹⁸, о которых уже давно имела информация применительно к ст. 145 УК РФ.

В этой связи интересен единственный на данный момент в судебной практике случай уголовного преследования по ст. 144.1 УК РФ, когда работодатель отказал гражданину в приеме на работу, завуалированно имея в виду достижение им предпенсионного возраста.

16 марта 2022 г. в Дербентский районный суд Республики Дагестан поступило уголовное дело по обвинению Ш. Ф. Ш. в совершении преступлений, предусмотренных частью 2 ст. 286 и статьей 144.1 УК РФ. Подсудимый обвиняется в том, что, в частности, являясь главой администрации Дербентского района, будучи наделенным полномочиями по назначению на должность сотрудников администрации данного муниципального района, в связи с достижением потерпевшим предпенсионного возраста отказал последнему в принятии его на работу, сообщив, что на указанную должность он хочет принять сотрудника на длительный период времени¹⁹. 28 апреля 2022 г. уголовное дело передано по подсудности в Дербентский городской суд Республики Дагестан, где по состоянию на сентябрь 2022 г. продолжает рассматриваться²⁰.

Исходя из анализа немногочисленных приговоров и постановлений мировых судей о прекращении уголовных дел в отношении лиц, со-

вершивших необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, можно констатировать, что для признания виновности подсудимого в совершении преступлений, предусмотренных статьей 145 УК РФ, в качестве основных доказательств используются показания свидетелей (коллег по работе) об устных высказываниях работодателя о намерениях уволить сотрудницу по дискриминационному мотиву²¹, а также решения судов по гражданским делам, которыми установлены факты незаконных отказов в приеме на работу или увольнений женщин по дискриминационным мотивам²². В этой связи очевидно, что практика установления и доказывания мотива субъекта преступлений, предусмотренных статьей 144.1 УК РФ, может складываться аналогично такой практике в ходе расследования преступлений, предусмотренных статьей 145 УК РФ.

Пока же неясно, какими доказательствами в вышеприведенном уголовном деле будет оперировать сторона обвинения, убеждая суд в виновности подсудимого. Можно лишь предположить, что если Ш. Ф. Ш. сообщил об указанной причине потерпевшему при свидетелях, готовых подтвердить это в суде, или у потерпевшего имеется решение суда, принятое в порядке гражданского судопроизводства, о признании отказа в приеме на работу необоснованным по дискриминационному мотиву, то сомнений,

¹⁸ Карточка проекта федерального закона № 544570-7 «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации» // СОЗД ГАС «Законотворчество». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/544570-7> (дата обращения: 08.09.2022).

¹⁹ Постановление Дербентского районного суда Республики Дагестан от 28.04.2022 о передаче уголовного дела № 1-63/2022 по подсудности // ГАС РФ «Правосудие». URL: <https://bsr.sudrf.ru/big5/showDocument.html#id=e2eace77804571dc5892947fb70dd2f3&shard=%D0%A3%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B0&from=p&r=> (дата обращения: 08.09.2022).

²⁰ Карточка уголовного дела № 1-214/2022 // ГАС РФ «Правосудие». URL: [https://bsr.sudrf.ru/big5/showDocument.html#id=afd93b195d6d796dcea4b5d63b0dfd34&shard=Уголовные дела&from=p&r=](https://bsr.sudrf.ru/big5/showDocument.html#id=afd93b195d6d796dcea4b5d63b0dfd34&shard=Уголовные%20дела&from=p&r=) (дата обращения: 08.09.2022).

²¹ Приговор мирового судьи судебного участка № 62 Октябрьского судебного района г. Кирова Кировской области от 21.03.2016 по уголовному делу № 63/1-13/16 // URL: sudact.ru/magistrate/doc/4sApsBI9HzUr/ (дата обращения: 08.09.2022).

²² Например, постановление мирового судьи судебного участка № 55 Ленинского судебного района г. Кирова Кировской области от 06.04.2015 по уголовному делу № 55/1-16/15 (70265) // URL: sudact.ru/magistrate/doc/66AS8g0o2Qlp/ (дата обращения: 08.09.2022).

что подсудимый будет признан виновным, нет. Кроме того, убедительными доказательствами может стать и переписка подсудимого с кем-либо, подтверждающая дискриминационный мотив, которым он руководствовался, а также аудио- или видеозапись, на которой запечатлен разговор работодателя о мотивах отказа потерпевшему в приеме на работу.

При этом, на наш взгляд, в деле установления и убедительного доказывания стороной обвинения дискриминационных мотивов работодателей в целях привлечения их к уголовной ответственности за совершение преступлений, предусмотренных статьями 144.1 и 145 УК РФ, значимая роль отводится потерпевшим. Обращение их в правоохранительные органы сразу после отказа в трудоустройстве или увольнения, о котором работодатель быстро узнает, будет иметь минимальный успех в последующем доказывании его вины, поскольку это побуждает преступника всеми способами не допустить утечку информации о мотивах отказа в приеме на работу или увольнения работника, запугать своих подчиненных, чтобы они не дали избыточные его показания, и т.д. Поэтому потерпевшим еще до обращения в правоохранительные органы необходимо приложить максимум усилий для сбора действенных доказательств отказа им в приеме на работу или увольнения их по дискриминационному мотиву: убедить коллег выступить на своей стороне в целях дачи ими показаний следователю и суду о фактах разговоров работодателей об истинных причинах увольнения потерпевших, представить переписку с работодателем, вести аудио- и (или) видеозапись общения с работодателями на темы трудоустройства и увольнения, попытаться установить факты незаконных отказа в приеме на работу или увольнения по дискриминационным мотивам в порядке гражданского судопроизводства и приложить вступившее в законную силу решение суда к заявлению о преступлении.

В-третьих, в диспозициях ст. 144.1 и 145 УК РФ само слово «мотивы» употреблено в некорректном числе. Мотив применительно к ст. 144.1 УК РФ может быть только один — до-

стижение лицом предпенсионного возраста, а применительно к ст. 145 — беременность женщины и (или) наличие у нее детей в возрасте до трех лет. Любые неточности в законодательном описании состава преступления неизбежно приводят к вопросам у правоприменителей (для квалификации преступления мотивов должно быть несколько?), особенно учитывая, что в уголовном праве превагирует буквальное толкование уголовного закона. Таким образом, в обеих статьях употребление данного понятия во множественном числе необходимо в соответствии с правилами законодательной техники заменить на единственное — «мотив».

В заключение сделаем ряд выводов.

1. Немногочисленная судебная практика привлечения работодателей к уголовной ответственности по ст. 145 УК РФ, а применительно к ст. 144.1 — ее фактическое отсутствие при весьма широком реальном распространении необоснованных отказов в приеме на работу или необоснованных увольнений предпенсионеров, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, не свидетельствует об избыточной криминализации этих преступлений. Напротив, их общественная опасность и социальные последствия для потерпевших представляют угрозу основам социальной политики государства, а редкое их применение связано в целом с характерной для России латентностью правонарушений в трудовой сфере и со сложностями в процессе доказывания дискриминационных мотивов.

2. Ключ к успешному установлению и доказыванию стороной обвинения мотивов работодателей при совершении преступлений, предусмотренных статьями 144.1 и 145 УК РФ, — результативные действия, как ни странно, именно потерпевших по сбору убедительных доказательств, свидетельствующих об отказе им в приеме на работу или их увольнении по дискриминационным мотивам, до обращения в правоохранительные органы.

3. Требуется корректировка слово «мотив» в обеих составах преступлений — следует употребить его в единственном числе в соответствии с содержанием статей.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Алексеев Д.* Только после вас: почему работодатели избегают пенсионеров // URL: <https://iz.ru/1210313/dmitrii-alekseev/tolko-posle-vas-pochemu-rabotodateli-izbegaiut-pensionerov> (дата обращения: 07.09.2022).
2. *Аликин А., Ермаков Д.* Трудный возраст: как увольняют пожилых россиян // URL: <https://ria.ru/20201211/uvolnenie-1588630801.html> (дата обращения: 07.09.2022).
3. *Качина Н. В.* Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет: обоснованность криминализации, оптимизация законодательного описания : дис. ... канд. юрид. наук. — Красноярск, 2007. — 206 с.
4. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Г. А. Есакова. — М. : Проспект, 2022. — 848 с.
5. *Константинова Д., Саркисян А.* Об уголовной ответственности за увольнение работников предпенсионного возраста // URL: <https://www.advgazeta.ru/mneniya/ob-ugolovnoy-otvetstvennosti-za-uvolnenie-rabotnikov-predpensionnogo-vozrasta/> (дата обращения: 07.09.2022).
6. *Курсаев А. В.* Теоретические проблемы криминализации необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения лица, достигшего предпенсионного возраста // Юридическая наука и правоохранительная практика. — 2019. — № 1 (47). — С. 23–32.
7. *Рарог А. И.* Проблемы квалификации преступлений по субъективным признакам. — М. : Проспект, 2015. — 232 с.
8. *Рыбалка А. А.* Уголовно-правовая охрана трудовых прав личности: международные стандарты и проблемы их реализации в российском законодательстве : дис. ... канд. юрид. наук. — Краснодар, 2016. — 180 с.
9. Уголовное право России. Особенная часть : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / И. Э. Звечаровский [и др.] ; под ред. И. Э. Звечаровского. — М. : Юристъ, 2004. — 588 с.
10. *Шерункова О.* Штат закрыт: почему в России сложно найти работу людям старше 45 лет // URL: <https://www.gazeta.ru/business/2019/10/16/12758810.shtml?updated> (дата обращения: 07.09.2022).
11. *Эмирова И. Е.* Уголовно-правовое обеспечение реализации трудовых прав граждан (по законодательству Российской Федерации и Республики Казахстан) : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2005. — 227 с.

Материал поступил в редакцию 7 сентября 2022 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. *Alekseev D.* Tolko posle vas: pochemu rabotodateli izbegaiut pensionerov // URL: <https://iz.ru/1210313/dmitrii-alekseev/tolko-posle-vas-pochemu-rabotodateli-izbegaiut-pensionerov> (data obrashcheniya: 07.09.2022).
2. *Alikin A., Ermakov D.* Trudnyy vozrast: kak uvolnyayut pozhilykh rossiyan // URL: <https://ria.ru/20201211/uvolnenie-1588630801.html> (data obrashcheniya: 07.09.2022).
3. *Kachina N. V.* Neobosnovannyy otkaz v prieme na rabotu ili neobosnovannoe uvolnenie beremennoy zhenshchiny ili zhenshchiny, imeyushchey detey v vozraste do trekh let: obosnovannost kriminalizatsii, optimizatsiya zakonodatelnogo opisaniya: dis. ... kand. yurid. nauk. — Krasnoyarsk, 2007. — 206 s.
4. *Kommentariy k Ugolovnomu kodeksu Rossiyskoy Federatsii (postateynyy) / pod red. G. A. Esakova.* — M.: Prospekt, 2022. — 848 s.

5. Konstantinova D., Sarkisyan A. Ob ugovnoy otvetstvennosti za uvolnenie rabotnikov predpensionnogo vozrasta // URL: <https://www.advgazeta.ru/mneniya/ob-ugolovnoy-otvetstvennosti-za-uvolnenie-rabotnikov-predpensionnogo-vozrasta/> (data obrashcheniya: 07.09.2022).
6. Kursaev A. V. Teoreticheskie problemy kriminalizatsii neobosnovannogo otказа v prieme na rabotu ili neobosnovannogo uvolneniya litsa, dostigshogo predpensionnogo vozrasta // Yuridicheskaya nauka i pravookhranitel'naya praktika. — 2019. — № 1 (47). — S. 23–32.
7. Rarog A. I. Problemy kvalifikatsii prestupleniy po subektivnym priznakam. — M.: Prospekt, 2015. — 232 s.
8. Rybalka A. A. Ugolovno-pravovaya okhrana trudovykh prav lichnosti: mezhdunarodnye standarty i problemy ikh realizatsii v rossiyskom zakonodatelstve: dis. ... kand. yurid. nauk. — Krasnodar, 2016. — 180 s.
9. Ugolovnoe pravo Rossii. Osobennaya chast: uchebnyk dlya studentov vuzov, obuchayushchikhsya po spetsialnosti «Yurisprudentsiya» / I. E. Zvecharovskiy [i dr.]; pod red. I. E. Zvecharovskogo. — M.: Yurist, 2004. — 588 s.
10. Sherunkova O. Shtat zakryt: pochemu v Rossii slozhno nayti rabotu lyudyam starshe 45 let // URL: <https://www.gazeta.ru/business/2019/10/16/12758810.shtml?updated> (data obrashcheniya: 07.09.2022).
11. Emirova I. E. Ugolovno-pravovoe obespechenie realizatsii trudovykh prav grazhdan (po zakonodatelstvu Rossiyskoy Federatsii i Respubliki Kazakhstan): dis. ... kand. yurid. nauk. — M., 2005. — 227 s.