

## Критические размышления об уголовной ответственности за дискриминацию лиц предпенсионного и более старшего возраста в сфере трудовых отношений

**Аннотация.** В статье рассмотрены актуальные вопросы уголовной ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лиц, достигших предпенсионного возраста. В связи с повышением возраста, дающего право на получение страховой пенсии по старости, УК РФ был дополнен статьей 144.1 об ответственности за указанные деяния. На основе анализа действующего уголовного законодательства, а также практики его применения обосновывается тезис о том, что новая уголовно-правовая норма имеет существенные недостатки и в целом не совсем пригодна для эффективного противодействия дискриминации, имеющей место при приеме на работу или увольнении работников данной возрастной категории. Выводы базируются на сравнительном исследовании составов преступлений, предусмотренных ст. 136, 144.1 и 145 УК РФ. Автор предлагает изменить редакцию ст. 144.1 УК РФ, в частности уточнить признаки субъекта преступления, а также предусмотреть более строгие виды и размеры наказания. По мнению автора, решение поставленной проблемы лежит также в плоскости экономических отношений. Успешное развитие экономики, рост предпринимательской активности, организация новых производств должны привести к появлению необходимого числа рабочих мест и вакансий. Это повлечет спрос и на специалистов, достигших предпенсионного возраста, а вопросы дискриминации по данному признаку сами собой отойдут на второй план, утратят свою актуальность.

**Ключевые слова:** необоснованный отказ в приеме на работу; необоснованное увольнение; предпенсионный возраст; возраст выхода на пенсию; дискриминация; равноправие; нарушение равенства прав и свобод; трудовые права женщины; эйджизм; ограничения дискриминационного характера.

**Для цитирования:** Новиков В. А. Критические размышления об уголовной ответственности за дискриминацию лиц предпенсионного и более старшего возраста в сфере трудовых отношений // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т. 15. — № 4. — С. 128—133. — DOI: 10.17803/1994-1471.2020.113.4.128-133.

---

© Новиков В. А., 2020

\* Новиков Валерий Анатольевич, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры «Уголовное право, уголовный процесс и криминалистика» Российского университета транспорта (МИИТ) ул. Образцова, д. 9, стр. 9, г. Москва, ГСП-4, Россия, 127994 nva-2007@mail.ru

## Critical Reflections on the Criminal Responsibility for Discrimination of Pre-Retirement and Older Persons in the Field of Labor Relations

**Valeriy A. Novikov**, Cand. Sci. (Law), Docent, Associate Professor, Department of Criminal Law, Criminal Procedure and Criminalistics, Russian University of Transport (MIIT)  
ul. Obraztsova, d. 9, str. 9, Moscow, GSP-4, Russia, 127994  
nva-2007@mail.ru

**Abstract.** The paper discusses current issues of criminal liability for unjustified refusal to hire or unfair dismissal of persons who have reached pre-retirement age. In connection with the increase in the age giving the right to receive an insurance old-age insurance, the Criminal Code of the Russian Federation was supplemented by Art. 144.1 on responsibility for these acts. Based on the analysis of the current criminal law, as well as the practice of its application, the author justifies the point that the new criminal law norm has significant shortcomings and is generally not entirely suitable for effective counteracting the discrimination that occurs when hiring or dismissing workers of this age category. The findings are based on a comparative study of the elements of crime under Art. 136, 144.1 and 145 of the Criminal Code of the Russian Federation. The author suggests changing the wording of Art. 144.1 of the Criminal Code of the Russian Federation, in particular, clarifying the characteristics of the subject of the crime, as well as providing for more stringent types and sizes of punishment. According to the author, the solution to the problem lies also in the plane of economic relations. The successful development of the economy, the growth of entrepreneurial activity, the organization of new industries should lead to the appearance of the required number of jobs and vacancies. This will entail demand for specialists who have reached pre-retirement age, and issues of discrimination on this basis themselves will fade into the background, and will lose their relevance.  
**Keywords:** unreasonable refusal of employment; unfair dismissal; pre-retirement age; retirement age; discrimination; equality; violation of equality of rights and freedoms; women's labor rights; ageism; discriminatory restrictions.

**Cite as:** Novikov VA. Kriticheskie razmyshleniya ob ugovolnoy otvetstvennosti za diskriminatsiyu lits predpensionnogo i bolee starshego vozrasta v sfere trudovykh otnosheniy [Critical Reflections on the Criminal Responsibility for Discrimination of Pre-Retirement and Older Persons in the Field of Labor Relations]. *Aktualnye problemy rossiyskogo prava*. 2020;15(4):128-133. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.113.4.128-133. (In Russ., abstract in Eng.).

Федеральным законом от 3 октября 2018 г. № 352-ФЗ «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации»<sup>1</sup> Особенная часть УК РФ была дополнена ст. 144.1, предусматривающей ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста. С 14 октября 2018 г. указанный Закон вступил в силу.

Появление данной нормы в УК РФ связано с изменением пенсионного законодательства. В соответствии с Федеральным законом от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской

Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»<sup>2</sup> возраст, дающий право на получение страховой пенсии по старости, повышен на пять лет. С 1 января 2019 г. для женщин он составляет 60, для мужчин — 65 лет.

Законопроект об установлении уголовной ответственности за дискриминацию лиц, достигших предпенсионного возраста, при их приеме на работу или увольнении был внесен в Государственную Думу Федерального Собрания РФ в пакете с проектом федерального закона, изменяющего возраст выхода на пенсию. В пояснительной записке к проекту федерального закона № 544570-7 «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации»

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2018. № 41. Ст. 6192.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 2018. № 41. Ст. 6190.

говорится о том, что в связи с изменением возраста выхода на пенсию возникает опасность необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения лиц, достигших предпенсионного возраста. Поэтому предлагается УК РФ дополнить ст. 144.1, предусмотрев в качестве наказания штраф или обязательные работы.

На основе анализа состава данного преступления, а также судебной практики по делам об иных дискриминационных правонарушениях вполне определенно можно утверждать, что новая статья УК РФ в предлагаемой редакции существенно ослабляет охрану трудовых прав граждан, достигших предпенсионного возраста. Мы имеем дело еще с одной уголовно-правовой нормой, которая если и будет применяться, то в единичных случаях.

В настоящее время в УК РФ теперь уже три статьи предусматривают ответственность за дискриминационные деяния (действие или бездействие) — 136, 144.1 и 145. Основным непосредственным объектом указанных преступлений являются общественные отношения, обеспечивающие реализацию общеправового принципа равноправия, гарантированного ч. 3 ст. 19 Конституции РФ человеку и гражданину независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, к числу которых можно отнести и возраст человека. При этом ст. 136 УК РФ является общей нормой, а ст. 144.1 и 145 УК РФ представляют собой специальные нормы об ответственности за отдельные виды дискриминации в сфере трудовых отношений.

В научной литературе преобладает точка зрения, в соответствии с которой необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности или женщины, имеющей детей

в возрасте до трех лет, по этим мотивам (ст. 145 УК РФ) относится к числу преступлений против социально-экономических прав и свобод человека и гражданина, т.к. посягает на трудовые и социальные права женщины. Так, А. В. Наумов считает, что данная норма имеет своим назначением защиту материнства и младенчества, а также право на труд беременной женщины<sup>3</sup>. А. В. Кузнецов отмечает, что общественная опасность рассматриваемого преступления состоит в грубом нарушении конституционного права на труд<sup>4</sup>. Н. И. Пикуров в качестве объекта данного преступления называет гарантированные ст. 38 Конституции РФ трудовые права женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет или находящихся в состоянии беременности<sup>5</sup>.

По нашему мнению, данное преступление посягает на конституционный принцип и ряд основных прав: 1) равноправие (ч. 3 ст. 19); 2) трудовые права женщины (ст. 37); 3) ее социальные права на защиту материнства и детства (ст. 38). Наиболее важным и, соответственно, основным объектом являются общественные отношения, обеспечивающие равноправие женщины. Поэтому состав преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, следует рассматривать как специальную норму об ответственности за дискриминацию женщины по признакам ее пола, беременности, наличия на иждивении детей в возрасте до трех лет.

Составы преступлений, предусмотренные ст. 144.1 и 145 УК РФ, во многом похожи. Различие состоит в том, что в них указаны разные потерпевшие. Статья 145 УК РФ предусматривает ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим же мотивам, а ст. 144.1 — ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица по мотиву достижения им предпенсионного возраста. Виды и размеры наказаний в обеих

<sup>3</sup> Комментарий к Уголовному кодексу РСФСР / отв. ред. В. И. Радченко. М. : Вердикт, 1994. С. 248.

<sup>4</sup> Уголовное право. Часть Особенная. М. : Юрид. лит., 1968. С. 255.

<sup>5</sup> Особенная часть Уголовного кодекса Российской Федерации : комментарий, судебная практика, статистика / под общ. ред. В. М. Лебедева. М. : Городец, 2009. С. 196.

статьях абсолютно одинаковые — штраф в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательные работы на срок до 360 часов (преступления небольшой тяжести). Очевидно, что при разработке состава преступления, предусмотренного ст. 144.1 УК РФ, за основу была взята ст. 145 УК РФ.

Норма об ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности появилась в отечественном уголовном законодательстве советского периода. Статья 139 УК РСФСР 1960 г. предусматривала ответственность за отказ в приеме на работу или увольнение с работы женщины по мотивам ее беременности, а равно матери, кормящей грудью, по этим мотивам. Суд мог назначить виновному лицу наказание в виде увольнения от должности или исправительных работ на срок до одного года.

Общеизвестно, что в Российской Федерации дискриминация женщин в сфере трудовых отношений по мотивам беременности или наличия на иждивении малолетних детей — нередкое явление. Насколько же эффективно равноправие и трудовые права женщины защищены ст. 145 УК РФ?

Об этом убедительно свидетельствуют статистические показатели о числе лиц, привлеченных к ответственности. По данным Судебного департамента при Верховном Суде РФ за последние пять лет (2013—2017 гг.) по ст. 145 УК РФ осуждено всего 5 человек. На интернет-портале Государственной автоматизированной системы РФ «Правосудие» размещены эти единичные судебные решения. Вот некоторые из них.

По приговору мирового судьи Ю. признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ. В апреле 2015 г. потерпевшая сообщила о своей беременности работодателю, а также о намерении уйти в отпуск по беременности и родам. Чтобы не производить

социальные выплаты в соответствии с действующим законодательством, индивидуальный предприниматель Ю. незаконно уволил ее<sup>6</sup>.

Или другой пример. А. признана виновной и осуждена районным судом по ст. 145 УК РФ. Исполняя обязанности директора муниципального бюджетного учреждения культуры, она незаконно отказала в приеме на работу потерпевшей по мотиву ее беременности, о чем собственноручно сделала запись на заявлении<sup>7</sup>.

При этом по ст. 136 УК РФ за иные дискриминационные нарушения не был осужден ни один человек. Поэтому есть все основания полагать, что и новая специальная норма об ответственности за дискриминацию в сфере трудовых отношений лиц, достигших предпенсионного возраста, пополнит список «неработающих» статей УК РФ.

Со времени начала развития капиталистических отношений в постсоветской России на рынке труда возникла и широко распространилась дискриминация граждан по возрастному признаку, особенно при найме на работу. Явление дискриминации по возрасту, получившее название эйджизм (англ. ageism), встречается повсеместно, в том числе и в государствах с развитой экономикой, чему есть объективные причины.

К сожалению, лица старшего поколения проигрывают в конкурентной борьбе за рабочие места. Считается, что работники в возрасте от 20 до 40 лет более энергичны, а производительность их труда значительно выше. Они имеют гибкое, устремленное в будущее мышление, способны к восприятию и практической реализации прогрессивных идей, стремятся к карьерному росту, охотнее и быстрее проходят переобучение, меньше болеют и по этой причине реже отсутствуют на работе. Перечисленные обстоятельства и обуславливают выбор кадровых служб в пользу соискателей более молодого возраста.

Буквально несколько лет назад возрастная дискриминация даже не скрывалась. В объявлениях о приеме на работу, размещенных в сред-

<sup>6</sup> Уголовное дело № 1-46/2015 // Архив мирового судьи судебного участка № 63 Шелопугинского района Забайкальского края.

<sup>7</sup> Уголовное дело № 1-256/2015 // Архив Ленинского районного суда Республики Крым.

ствах массовой информации и на сайтах работодателей, можно было встретить информацию явно дискриминационного характера. Например, указывался пол, предельный возраст соискателя и другие признаки, не имевшие никакого отношения к выполняемой работе. Принимая во внимание, что данное явление приобрело массовый характер, Федеральным законом от 02.07.2013 № 162-ФЗ КоАП РФ был дополнен ст. 13.11.1, предусматривающей ответственность за распространение информации о свободных рабочих местах или вакансиях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

После этого подобные объявления исчезли из информационного пространства, но возрастная дискриминация не прекратилась, а приобрела скрытый и еще более изощренный характер. Вследствие неблагоприятных тенденций в экономике, продолжающегося сокращения числа рабочих мест и вакансий ужесточились и возрастные требования к работникам. Лицам в возрасте 35—40 лет и старше все чаще отказывают в приеме на работу.

В связи с повышением пенсионного возраста обществу в качестве меры, которая должна обуздать возрастную дискриминацию, предлагается ст. 144.1 УК РФ. По нашему мнению, новая уголовно-правовая норма вряд ли способна эффективно противостоять распространению дискриминации в сфере трудовых отношений. Отрицательный прогноз обусловлен рядом причин.

Во-первых, до включения ст. 144.1 в УК РФ дискриминация по возрасту квалифицировалась по общей норме — ст. 136 УК РФ. За совершение данного преступления в качестве наиболее строго наказания предусматривается лишение свободы на срок до пяти лет (преступление средней тяжести). С 14 октября 2018 г. указанные деяния должны квалифицироваться по ст. 144.1 УК РФ (специальная норма). Наиболее строгое наказание — обязательные работы на срок до 360 часов (преступление небольшой тяжести). Не оценив должным образом общественную опасность нового преступления, законодатель существенно смягчил наказание за дискриминационные деяния, совершаемые при приеме на работу или увольнении лиц предпенсионного и более старшего возраста.

Во-вторых, на основе анализа судебной практики по делам о преступлениях, предусмотренных ст. 136 и 145 УК РФ, можно утверждать, что и ст. 144.1 УК РФ применяться не будет. Целый комплекс проблем сконцентрирован в плоскости уголовного судопроизводства по делам данной категории. Редакция ст. 144.1 УК РФ такова, что доказать вину лица, например руководителя организации или работника кадровой службы, будет весьма затруднительно. Субъективная сторона преступления характеризуется виной в форме прямого умысла и обязательным мотивом. Соискателю должно быть отказано в приеме на работу по мотиву достижения им предпенсионного возраста. Очевидно, что по данному основанию в приеме на работу никому не отказывают. Как правило, отказ мотивируется тем, что работник не обладает необходимой квалификацией для занятия открытой вакансии.

В сети Интернет на многочисленных сайтах можно найти материалы с подробными рекомендациями для работников кадровых служб о том, какие формулировки отказа позволяют обходить дискриминационные признаки. Наивно полагать, что, отказывая в заключении трудового договора, руководитель отдела кадров укажет в качестве основания предпенсионный возраст соискателя. Другими словами, мотив, предусмотренный в качестве конструктивного признака состава, создает непреодолимые препятствия в работе следователя и прокурора в части установления обстоятельств, подлежащих доказыванию по уголовному делу. Наличие в составе преступления труднодоказуемого мотива является причиной того, что отсутствует следственная и судебная практика применения ст. 136 и 145 УК РФ.

Следует также отметить, что статья 144.1 УК РФ имеет узкую направленность на охрану трудовых прав граждан, достигших предпенсионного возраста, что концептуально является неверным. Как уже было сказано, дискриминационные действия при устройстве на работу или увольнении совершаются в отношении и более молодых работников (35 лет и старше). Однако после дополнения УК РФ ст. 144.1 получилось, что трудовые права граждан предпенсионного возраста оказались более защищенными. Об-

щественно опасные проявления дискриминации в отношении более молодых работников квалифицируются по ст. 136 УК РФ (наказание в виде лишения свободы до пяти лет). Аналогичные действия в отношении лиц, достигших предпенсионного возраста, должны квалифицироваться по ст. 144.1 УК РФ (наказание в виде обязательных работ до 350 часов). При этом очевидно, что общественная опасность дискриминации в отношении лиц предпенсионного и пенсионного возраста значительно выше, чем общественная опасность аналогичных действий в отношении более молодых работников. Они в меньшей степени страдают от дискриминации, так как в случае необоснованного отказа могут быстрее трудоустроиться на новом месте. Лицам, достигшим предпенсионного возраста, значительно сложнее найти другое место работы. Поэтому в ст. 144.1 УК РФ необходимо было предусмотреть более строгое наказание, чем в ст. 136 УК РФ.

Есть претензии и к конструкции состава преступления. В статье 144.1 УК РФ указан общий субъект преступления — физическое вменяемое лицо, достигшее возраста 16 лет, с чем нельзя согласиться. Вопросы приема на работу и увольнения находятся в компетенции руководителя

организации, его заместителей, а также руководителей и работников кадровой службы. Только они должны нести ответственность, являясь специальными субъектами данного преступления. Поэтому в ст. 144.1 УК РФ по аналогии со ст. 136 УК РФ следовало указать, что ответственности подлежит лицо, совершившее рассматриваемое преступление с использованием своего служебного положения.

Подводя итог, необходимо еще раз сказать о том, что ст. 144.1 УК РФ в предлагаемой редакции неспособна действительно повлиять на снижение уровня преступности данного вида. Очевидно также и то, что посредством уголовной репрессии невозможно заставить предпринимателей и иных руководителей организаций принимать на работу лиц предпенсионного возраста и пенсионеров. Решение данной проблемы лежит в плоскости экономических отношений. Успешное развитие экономики, рост предпринимательской активности, организация новых производств должны привести к появлению необходимого числа рабочих мест и вакансий. Это повлечет спрос и на специалистов, достигших предпенсионного возраста, а вопросы дискриминации по данному признаку сами собой отойдут на второй план, утратят свою актуальность.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Комментарий к Уголовному кодексу РСФСР / отв. ред. В. И. Радченко. — М. : Вердикт, 1994. — 510 с.
2. Особенная часть Уголовного кодекса Российской Федерации : комментарий, судебная практика, статистика / под общ. ред. В. М. Лебедева. — М. : Городец, 2009. — 1168 с.
3. Уголовное право. Часть Особенная. — М. : Юрид. лит., 1968. — 582 с.

*Материал поступил в редакцию 28 октября 2019 г.*

## REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Kommentarij k Ugolovnomu kodeksu RSFSR / otv. red. V. I. Radchenko. — M. : Verdikt, 1994. — 510 s.
2. Osobennaya chast Ugolovnogo kodeksa Rossijskoj Federacii : kommentarij, sudebnaya praktika, statistika / pod obshh. red. V. M. Lebedeva. — M. : Gorodecz, 2009. — 1168 s.
3. Ugolovnoe pravo. Chast Osobennaya. — M. : Yuridicheskaya literatura, 1968. — 582 s.